

## **Gesetz vom 26. Februar 2015, mit dem die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977 geändert wird**

Der Landtag hat in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287/1984, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 71/2013, beschlossen:

Die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977 - LArbO, LGBl. Nr. 37/1977, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

a) Im Abschnitt 1 wird nach dem Eintrag „§§ 1 bis 5“ folgender Eintrag eingefügt:

„§ 5a Definitionen zur Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern“

b) Im Abschnitt 2 werden nach dem Eintrag zu § 14a folgende Einträge eingefügt:

„§ 14b Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeberinnen und Dienstgeber ohne Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Vertragsstaat oder der Schweiz bei Entsendung

§ 14c Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeberinnen und Dienstgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Vertragsstaat oder der Schweiz bei Entsendung“

c) Im Abschnitt 2 lautet der Eintrag zu § 39e „Bildungskarenz und Bildungsteilzeit“.

d) Im Abschnitt 2a wird nach dem Eintrag zu § 39r folgende Abschnittsüberschrift eingefügt:

### **„Abschnitt 2b Familienhospizkarenz“**

e) Im Abschnitt 2a werden nach dem Eintrag zu § 39v folgende Einträge eingefügt:

### **„Abschnitt 2c Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern**

§ 40 Allgemeines

§ 40a Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Überlassung

§ 40b Ansprüche der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer

§ 40c Weitere Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung

§ 40d Informationspflicht

§ 40e Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

§ 40f Meldepflichten

§ 40g Untersagung

§ 40h Zuständigkeit und Verfahren

§ 40i Überwachung und Auskunftspflicht

§ 40j Amtshilfe“

f) Im Abschnitt 3 wird der Eintrag „§ 40 Kollektivvertrag“ durch den Eintrag „§ 40k Kollektivvertrag“ ersetzt.

g) Im Abschnitt 4 wird nach dem Eintrag zu § 55a folgender Eintrag eingefügt:

„§ 55b Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern“

h) Die Überschrift zu Abschnitt 16 lautet:

### **„Inkrafttreten, Außerkrafttreten, Übergangsbestimmungen zu Novellen“**

2. In § 4 Abs. 2 wird das Zitat „2a“ durch das Zitat „2a bis 2c“ und das Zitat „§§ 40 bis 51“ durch das Zitat „§§ 40k bis 51“ ersetzt.

3. Nach § 5 wird folgender § 5a eingefügt:

#### **„§ 5a**

##### **Definitionen zur Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern**

(1) Eine Überlassung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten.

(2) Überlasserin oder Überlasser ist, wer als Dienstgeberin oder Dienstgeber Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet.

(3) Beschäftigterin oder Beschäftigter ist, wer überlassene Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer für betriebseigene Aufgaben zur Arbeitsleistung einsetzt.

(4) Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.

(5) Eine Überlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ihre Arbeitsleistung im Betrieb der Werkbestellerin oder des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen der Werkbestellerin oder des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und der Werkunternehmerin oder dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder
2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug der Werkunternehmerin oder des Werkunternehmers leisten oder
3. organisatorisch in den Betrieb der Werkbestellerin oder des Werkbestellers eingegliedert sind und deren oder dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
4. die Werkunternehmerin oder der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

(6) Die Vorschriften über die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern gelten unbeschadet des auf das Dienstverhältnis sonst anzuwendenden Rechts auch für aus der EU, dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) oder aus Drittstaaten überlassene Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer. Die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer aus der Schweiz ist wie die Überlassung aus dem EWR zu behandeln.“

4. In § 14a Abs. 2 entfällt die Wortfolge „für Arbeiten im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder“.

5. Nach § 14a werden folgende §§ 14b und 14c eingefügt:

#### **„§ 14b**

##### **Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeberinnen und Dienstgeber ohne Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Vertragsstaat oder der Schweiz bei Entsendung**

Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer, die oder der von einer Dienstgeberin oder einem Dienstgeber ohne Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder einem EWR-Vertragsstaat oder der Schweiz für Arbeiten zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf

1. bezahlten Urlaub nach § 67, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält diese Dienstnehmerin oder dieser Dienstnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihr oder ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht;
2. die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen.

#### **§ 14c**

##### **Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeberinnen und Dienstgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Vertragsstaat oder der Schweiz bei Entsendung**

Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, die oder der von einer Dienstgeberin oder einem Dienstgeber mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder einem EWR-Vertragsstaat oder der Schweiz zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf

1. bezahlten Urlaub nach § 67, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält diese Dienstnehmerin oder dieser Dienstnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihr oder ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht;
2. die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen;
3. Bereithaltung der Aufzeichnung im Sinne der Richtlinie des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG) in Österreich durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber oder den mit der Ausübung des Weisungsrechts der Dienstgeberin oder des Dienstgebers gegenüber den entsandten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern Beauftragten.“

6. In § 39c Abs. 3 wird nach dem Zitat „BPG“ der Beistrich durch einen Satzpunkt ersetzt und es entfällt das Zitat „BGBI. Nr. 282/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 139/1997.“.

7. Die Überschrift zu § 39e lautet:

### **„Bildungskarenz und Bildungsteilzeit“**

8. Nach § 39e Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 1 sind Vereinbarungen über eine Bildungsteilzeit nach Abs. 5 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 39f unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungskarenz von einem Jahr nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungskarenz für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungsteilzeit höchstens im zweifachen Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit muss vier Monate betragen.“

9. Dem § 39e werden folgende Abs. 5 bis 9 angefügt:

„(5) Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und Dienstgeberinnen und Dienstgeber können schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die in der Bildungsteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens vier Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen beginnt, zwei Jahre nicht überschreiten darf.“

(6) Die Vereinbarung nach Abs. 5 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(7) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 5 sind Vereinbarungen über eine Bildungskarenz nach Abs. 1 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 39f unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungsteilzeit von zwei Jahren nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungsteilzeit für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungskarenz höchstens im halben Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungskarenz muss zwei Monate betragen.

(8) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Bildungsteilzeit, gebühren der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(9) Im Übrigen sind Abs. 1a, 3 und 4 auf die Bildungsteilzeit sinngemäß anzuwenden.“

10. In § 39f wird das Zitat „§ 39e Abs. 2 bis 4“ durch das Zitat „§ 39e Abs. 2, 3 und 4“ ersetzt.

11. In § 39j Abs. 2 wird nach dem Klammerzitat „(AIVG)“ ein Beistrich gesetzt und die Wortfolge „einer Bildungsteilzeit nach § 39e Abs. 5,“ eingefügt.

12. Vor der Paragrafenüberschrift zu § 39s wird folgende Abschnittsüberschrift eingefügt:

**„Abschnitt 2 b  
Familienhospizkarenz“**

13. Nach § 39v wird folgender Abschnitt 2c eingefügt:

**„Abschnitt 2c  
Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern**

**§ 40**

**Allgemeines**

(1) Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer dürfen nicht ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden.

(2) Die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, ist verboten.

(3) Ansprüche, die der überlassenen Dienstnehmerin oder dem überlassenen Dienstnehmer nach diesem Abschnitt oder nach anderen zwingenden Rechtsvorschriften zustehen, können vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

(4) Vereinbarungen zwischen der Überlasserin oder dem Überlasser und der Beschäftigten oder dem Beschäftigten, die der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers dienen, sind verboten.

**§ 40a**

**Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Überlassung**

(1) Die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern vom Ausland in das Burgenland ist nur zulässig, wenn ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs. 2 erteilt wurde.

(2) Die Bewilligung der Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern vom Ausland in das Burgenland kann auf Antrag der Beschäftigtenin oder des Beschäftigten erteilt werden, wenn

1. die Beschäftigung besonders qualifizierter Fachkräfte aus arbeitsmarktlichen und volkswirtschaftlichen Gründen unumgänglich notwendig ist,
2. diese Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ausschließlich im Wege der Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind und
3. deren Beschäftigung keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer bewirkt.

(3) Die Bewilligung nach Abs. 2 darf nicht erteilt werden, wenn die Beschäftigtenin oder der Beschäftigte

1. gegen die Vorschriften betreffend die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern verstoßen hat oder
2. unzulässige Arbeitsvermittlung betrieben hat oder
3. Verpflichtungen einer Dienstgeberin oder eines Dienstgebers, die sich aus dem Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitnehmerschutzes oder dem Sozialversicherungsrecht ergeben, erheblich verletzt hat.

(4) Die Bewilligung nach Abs. 2 ist jeweils nur für eine bestimmte Anzahl von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern und nur für einen bestimmten Zeitraum zu erteilen.

(5) Die Bewilligung nach Abs. 2 ist zu widerrufen, wenn die für die Erteilung wesentlichen Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.

(6) Die Abs. 1 bis 5 sind auf Überlassungen innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz nicht anzuwenden.

## **§ 40b**

### **Ansprüche der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer**

(1) Die überlassene Dienstnehmerin oder der überlassene Dienstnehmer hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen die Überlasserin oder der Überlasser unterworfen ist, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Betrieb der Beschäftigten oder des Beschäftigten vergleichbaren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen.

(2) Ist die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer nachweislich zur Leistung bereit und kann sie oder er nicht oder nur unter dem vereinbarten Ausmaß beschäftigt werden, gebührt das Entgelt auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit.

(3) Während der Überlassung gelten für die überlassene Dienstnehmerin oder den überlassenen Dienstnehmer auch die im Betrieb der Beschäftigten oder des Beschäftigten geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte des Urlaubs beziehen.

(4) Die Vergleichbarkeit ist nach der Art der Tätigkeit und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb der Beschäftigten oder des Beschäftigten sowie der Qualifikation der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers für diese Tätigkeit zu beurteilen.

(5) Die Beschäftigten oder der Beschäftigte hat der überlassenen Dienstnehmerin oder dem überlassenen Dienstnehmer Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen in ihrem oder seinem Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie ihren oder seinen eigenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu gewähren, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Dazu zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

(6) Soweit nicht im Betrieb der Überlasserin oder des Überlassers und im Betrieb der Beschäftigten oder des Beschäftigten derselbe Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, kann der Kollektivvertrag für Überlassungen durch Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die in ihren Geltungsbereich fallen, Ausnahmen von Abs. 1 vorsehen, wenn die Überlassung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers in den Betrieb der Beschäftigten oder des Beschäftigten eine Woche nicht überschreitet und die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer insgesamt nicht mehr als drei Wochen im Kalenderjahr überlassen wird.

## **§ 40c**

### **Weitere Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung**

(1) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, die oder der aus dem Ausland in das Burgenland überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 67, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist. Nach Beendigung der Überlassung behält die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer den der Dauer der Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihr oder ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht.

(2) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, die oder der aus dem Ausland in das Burgenland überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf

1. Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall einschließlich der Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses, bei Feiertagen und bei Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen in der gültigen Dauer und Höhe,
2. Beachtung der gültigen Kündigungsfristen und Kündigungsstermine sowie der Normen über den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz und
3. Kündigungsentschädigung,

soweit dies günstiger ist als die Ansprüche nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates.

(3) Ansprüche nach § 40b bleiben unberührt.

## **§ 40d**

### **Informationspflicht**

Soweit die Überlassung nicht unter eine Ausnahme durch Kollektivvertrag nach § 40b Abs. 6 fällt, hat die Überlasserin oder der Überlasser die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer über den im Betrieb

der Beschäftigerin oder des Beschäftigers anzuwendenden Kollektivvertrag und die Einstufung in denselben sowie den Grundgehalt oder -lohn zu informieren.

#### **§ 40e**

##### **Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote**

(1) Hinsichtlich der Beschäftigung im Betrieb der Beschäftigerin oder des Beschäftigers gilt auch die Beschäftigerin oder der Beschäftiger als Dienstgeberin oder Dienstgeber der überlassenen Dienstnehmerin oder des überlassenen Dienstnehmers im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbare Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Beschäftigerin oder des Beschäftigers gelten.

(2) Abs. 1 gilt insbesondere für die Auswahl der überlassenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und die sonstigen Arbeitsbedingungen, zu denen auch die Beendigung einer Überlassung zählt.

(3) Die Überlasserin oder der Überlasser ist verpflichtet, für angemessene Abhilfe zu sorgen, sobald sie oder er weiß oder wissen muss, dass die Beschäftigerin oder der Beschäftiger während der Dauer der Beschäftigung die Gleichbehandlungsvorschriften oder Diskriminierungsverbote nicht einhält.

(4) Führt eine Diskriminierung zu einer Beendigung der Überlassung, so kann eine in diesem Zusammenhang erfolgte Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses im Sinne des § 51 Abs. 7 des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) und gleichartiger gesetzlicher Bestimmungen angefochten und Schadenersatz gefordert werden, als wäre die Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses auf Grund der Diskriminierung erfolgt.

(5) Die Überlasserin oder der Überlasser hat gegen die Beschäftigerin oder den Beschäftiger Anspruch auf Ersatz aller aus den Abs. 3 oder 4 resultierenden Aufwendungen.

#### **§ 40f**

##### **Meldepflichten**

(1) Die Überlasserin oder der Überlasser hat die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu melden, sobald die Überlassung drei Wochen pro Kalenderjahr überschreitet, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zusammenzuzählen sind.

(2) Bei bewilligungsfreier Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern vom Ausland in das Burgenland hat die Überlasserin oder der Überlasser die grenzüberschreitende Überlassung spätestens eine Woche vor der Arbeitsaufnahme im Burgenland der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu melden. In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen ist die Meldung unverzüglich vor Arbeitsaufnahme zu erstatten.

(3) Die Meldung gemäß Abs. 2 hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Namen und Anschrift der Überlasserin oder des Überlassers,
2. Namen und Anschrift der Beschäftigerin oder des Beschäftigers,
3. Namen, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und Staatsangehörigkeit der überlassenen Dienstnehmerin oder des überlassenen Dienstnehmers,
4. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung bei der Beschäftigerin oder dem Beschäftiger,
5. Höhe des jeder einzelnen Dienstnehmerin oder jedem einzelnen Dienstnehmer gebührenden Entgelts,
6. Orte der Beschäftigung,
7. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Dienstnehmerin oder des einzelnen Dienstnehmers.

(4) Sofern dies technisch möglich ist, haben die Meldungen elektronisch zu erfolgen.

#### **§ 40g**

##### **Untersagung**

(1) Die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu untersagen, wenn die Überlasserin oder der Überlasser ihre oder seine Verpflichtungen, insbesondere gegenüber einer Dienstnehmerin oder einem Dienstnehmer, erheblich oder wiederholt verletzt hat und trotz schriftlicher Androhung der Untersagung neuerlich verletzt.

(2) Die Verträge zwischen der Überlasserin oder dem Überlasser und den überlassenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern werden durch die Untersagung der Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern nicht berührt. Die Untersagung bildet jedoch für die überlassenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer binnen drei Monaten ab Kenntnis einen wichtigen Grund für einen vorzeitigen Austritt im Sinne des § 33.

#### **§ 40h**

##### **Zuständigkeit und Verfahren**

(1) Der Antrag auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern vom Ausland in das Burgenland gemäß § 40a Abs. 2 ist bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einzubringen.

(2) Über diese Anträge sowie über den Widerruf der Bewilligung und über die Untersagung der Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern entscheidet die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Dienstgeberinnen und Dienstgeber und der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie im Falle der Untersagung der Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern überdies der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

#### **§ 40i**

##### **Überwachung und Auskunftspflicht**

(1) Die Bezirksverwaltungsbehörde sowie hinsichtlich des Dienstnehmerschutzes die Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind zuständig, die Einhaltung der Vorschriften über die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu überwachen.

(2) Die Überlasserinnen und Überlasser und die Beschäftigteninnen und Beschäftigten von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden auf deren Verlangen

1. alle für eine Überprüfung erforderlichen Auskünfte zu erteilen,
2. die hierfür benötigten Unterlagen zur Einsicht vorzulegen und
3. die Anfertigung vollständiger oder auszugsweiser Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen zu gestatten.

(3) Die Überlasserinnen und Überlasser und die Beschäftigteninnen und Beschäftigten haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden Zutritt zum Betrieb und Einsicht in alle die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern betreffenden Unterlagen zu gewähren.

#### **§ 40j**

##### **Amtshilfe**

(1) Alle Behörden und alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeberinnen und Dienstgeber und der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer und die Träger der Sozialversicherung, haben im Rahmen ihres Wirkungsbereiches die Bezirksverwaltungsbehörde und die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in Zusammenhang mit der Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu unterstützen.

(2) Diese Unterstützung besteht insbesondere auch darin, dass sie den in Abs. 1 genannten zuständigen Behörden

1. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit, den Beschäftigungsort, die Arbeits- und Vertragsbedingungen sowie die Pensions-, Unfall- und Krankenversicherungsdaten der überlassenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer,
2. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, den Betriebsgegenstand und den Sitz des Betriebes der Überlasserin oder des Überlassers und
3. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, die gesetzliche Interessenvertretung und den Sitz des Betriebes der Beschäftigtenin oder des Beschäftigten übermitteln.“

*14. Der bisherige § 40 erhält die Paragrafenbezeichnung „§ 40k“.*

*15. In § 54 Abs. 2 und § 227 Abs. 3 wird das Zitat „§ 40“ jeweils durch das Zitat „§ 40k“ ersetzt.*

16. Nach § 55a wird folgender § 55b eingefügt:

#### **„§ 55b**

#### **Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern**

(1) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb der Beschäftigerin oder des Beschäftigten gilt die Beschäftigerin oder der Beschäftigte als Dienstgeberin oder Dienstgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

(2) Die Überlasserin oder der Überlasser hat die Beschäftigerin oder den Beschäftigten auf alle für die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen.

(3) Während der Überlassung gelten für die überlassene Dienstnehmerin oder den überlassenen Dienstnehmer die im Betrieb der Beschäftigerin oder des Beschäftigten für vergleichbare Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Betrieb der Beschäftigerin oder des Beschäftigten geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit beziehen.

(4) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb der Beschäftigerin oder des Beschäftigten obliegen die Fürsorgepflichten der Dienstgeberin oder des Dienstgebers auch der Beschäftigerin oder dem Beschäftigten.

(5) Die Überlasserin oder der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald sie oder er weiß oder wissen muss, dass die Beschäftigerin oder der Beschäftigte trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder die Fürsorgepflichten nicht einhält.“

17. § 69 Abs. 5 zweiter Satz lautet:

„Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß den §§ 26a, 26e, 105 und 105d um den Zeitraum der Karenz.“

18. In § 73 Abs. 1 Einleitungssatz wird nach dem Wort „Aufzeichnungen“ die Wortfolge „in der Betriebsstätte“ eingefügt.

19. In § 81 Abs. 4 wird das Zitat „§ 82“ durch das Zitat „§ 5a“ ersetzt.

20. § 82 lautet:

#### **„§ 82**

#### **Überlassung**

(1) Beschäftigerinnen und Beschäftigte sind verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern

1. die Überlasserinnen und Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren,
2. sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren,
3. den Überlasserinnen und Überlassern die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

(2) Überlasserinnen und Überlasser sind verpflichtet, die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer vor einer Überlassung sowie vor jeder Änderung der Überlassung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nachweislich schriftlich zu informieren.

(3) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die Beschäftigerinnen und Beschäftigte sind verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die entsprechenden Pflichten der Dienstgeberinnen und Dienstgeber sind von den Überlasserinnen und Überlassern zu erfüllen, die Beschäftigerinnen und Beschäftigte haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Pflichten nach Abs. 1 bis 3 können entfallen, wenn es sich um die auch im Betrieb der Überlasserin oder des Überlassers ausgeübte Tätigkeit handelt, keine unterschiedlichen Gefahren zu erwarten sind und die Überlassung eine Woche nicht überschreitet.“

21. In § 90a Abs. 3 Z 1 wird das Zitat „Biozid-Produkte-Gesetz (BiozidG)“ durch das Zitat „Biozidproduktegesetz (BiozidprodukteG)“ ersetzt.

22. Nach § 199 Abs. 1 Z 1a wird folgende Z 1b eingefügt:

„1b. Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, die im Rahmen einer Überlassung tätig sind;“

23. Dem § 201 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu informieren; auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarungen hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der überlassenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit der Überlasserin oder dem Überlasser getroffen wurden. Die §§ 191 bis 194b sind sinngemäß anzuwenden.“

24. In § 234a Abs. 1 Einleitungssatz wird nach dem Wort „Aufzeichnungen“ die Wortfolge „in der Betriebsstätte“ eingefügt.

25. Nach § 235 Abs. 2 werden folgende Abs. 2a und 2b eingefügt:

„(2a) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, sind Verwaltungsübertretungen

1. des § 40 Abs. 2 bis 4, §§ 40a sowie 40g mit einer Geldstrafe von 1 000 Euro bis zu 5 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis zu 10 000 Euro,
2. des § 40f Abs. 2 mit einer Geldstrafe von 500 Euro bis zu 5 000 Euro, im Wiederholungsfall von 1 000 Euro bis zu 10 000 Euro,
3. der §§ 40d, 40f Abs. 1 sowie § 40i Abs. 2 und 3 mit einer Geldstrafe bis zu 1 000 Euro, im Wiederholungsfall von 500 Euro bis zu 2 000 Euro,

durch die Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen. Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.

(2b) Bei grenzüberschreitender Überlassung gelten Verwaltungsübertretungen nach Abs. 2a als in jenem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der ins Burgenland überlassenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle.“

26. In § 235 Abs. 3a wird das Zitat „§ 234a Abs. 5“ durch das Zitat „§ 234a“ ersetzt.

27. In § 235 Abs. 4 Z 4 entfällt das Zitat „, BGBl. Nr. 52, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 191/1998 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 194/1999,“.

28. § 290 Abs. 1 lautet:

„(1) Soweit in diesem Landesgesetz auf die nachstehenden Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in folgenden Fassungen anzuwenden:

1. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 100/2002,
2. Gewerbeordnung 1994 - GewO 1994, BGBl. Nr. 194/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 60/2014,
3. Exekutionsordnung - EO, RGBl. Nr. 79/1896, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 69/2014,
4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 82/2014,
5. Einkommensteuergesetz 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2014,

6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz - BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 56/2014,
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz - GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 56/2014,
8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch - ABGB, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 33/2014,
9. Zivilprozessordnung - ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 118/2013,
10. Allgemeines Pensionsgesetz - APG, BGBl. I Nr. 142/2004, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 138/2013,
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 86/2013
12. Spaltungsgesetz - SpaltG, BGBl. Nr. 304/1996, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 53/2011,
13. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 181/2013
14. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 163/2013,
15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 - AIVG, BGBl. Nr. 609/1977, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 68/2014,
16. Arbeitsmarktförderungsgesetz - AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
17. Kinderbetreuungsgeldgesetz - KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2014,
18. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 42/2014,
19. Pensionskassengesetz - PKG, BGBl. Nr. 281/1990, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/2014,
20. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153/1957, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 113/2006,
21. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 74/2009,
22. Schulunterrichtsgesetz - SchUG, BGBl. Nr. 472/1986, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 48/2014,
23. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 48/2014,
24. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
25. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz - EZA-G, BGBl. I Nr. 49/2002, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 65/2003,
26. Chemikaliengesetz 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 97/2013,
27. Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl. I Nr. 10/2011, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 189/2013,
28. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 - AWG 2002, BGBl. I Nr. 102/2002, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 193/2013,
29. Biozidproduktegesetz - BiozidprodukteG, BGBl. I Nr. 105/2013,
30. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
31. Ärztegesetz 1998 - ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 82/2014,
32. Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz - LFBAG, BGBl. Nr. 298/1990, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 157/2013,
33. Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
34. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
35. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,

36. Aktiengesetz - AktG, BGBl. Nr. 98/1965, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2014,
37. GmbH-Gesetz - GmbHG, RGBl. Nr. 58/1906, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 13/2014,
38. Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
39. Unternehmensgesetzbuch - UGB, dRGBl. Nr. 219/1897, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 50/2013,
40. Nationalrats-Wahlordnung 1992 - NRWO, BGBl. Nr. 471/1992, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 115/2013,
41. SCE-Gesetz - SCEG, BGBl. I Nr. 104/2006,
42. Versicherungsaufsichtsgesetz - VAG, BGBl. Nr. 569/1978, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 42/2014,
43. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 53/2014,
44. Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz - AMPFG, BGBl. Nr. 315/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2014,
45. Zivilrechts-Mediations-Gesetz - ZivMediatG, BGBl. I Nr. 29/2003,
46. Arbeitsmarktservicegesetz - AMSG, BGBl. Nr. 313/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2014,
47. Normengesetz 1971, BGBl. Nr. 240/1971, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 136/2001,
48. Landarbeitsgesetz 1984 - LAG, BGBl. Nr. 287/1984, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 157/2013,
49. Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 138/2013,
50. Gleichbehandlungsgesetz - GlBG, BGBl. I Nr. 66/2004, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 107/2013,
51. Betriebspensionsgesetz - BPG, BGBl. Nr. 282/1990, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 138/2013,
52. Verwaltungsstrafgesetz 1991 - VStG, BGBl. Nr. 52/1991, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 33/2013.“

29. Die Überschrift zu Abschnitt 16 lautet:

**„Inkrafttreten, Außerkrafttreten, Übergangsbestimmungen zu Novellen“**

30. Dem § 292 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Das Inhaltsverzeichnis, § 4 Abs. 2, §§ 5a, 14a Abs. 2, §§ 14b und 14c, 39c Abs. 3, die Überschrift zu § 39e, § 39e Abs. 3a, 5 bis 9, §§ 39f, 39j Abs. 2, die Überschrift zu Abschnitt 2b, Abschnitt 2c mit den §§ 40, 40a bis 40j, die Paragrafenbezeichnung des § 40k, § 54 Abs. 2, §§ 55b, 69 Abs. 5, § 73 Abs. 1, § 81 Abs. 4, §§ 82 und 90a Abs. 3, § 199 Abs. 1, § 201 Abs. 5, § 227 Abs. 3, § 234a Abs. 1, § 235 Abs. 2a, 2b, 3a und 4, § 290 Abs. 1 sowie die Überschrift zu Abschnitt 16 und Artikel 2 Absatz 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.“

31. In Artikel 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003 entfällt im Absatz 6 die Wortfolge „nur bis zum Ablauf von zehn Jahren nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes und“.

## **Vorblatt**

### **Problem und Ziel:**

Gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG ist das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Ausführungsgesetzgebung sowie deren Vollziehung.

Die grundsatzgesetzlichen Bestimmungen des Bundes sind im Landarbeitsgesetz 1984 enthalten. Das Ausführungsgesetz des Landes dazu ist die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977.

Die vorliegende Gesetzesnovelle ist erforderlich, da der Bund mit den Bundesgesetzen BGBl. I Nr. 19/2012, BGBl. I Nr. 98/2012, BGBl. I Nr. 4/2013, BGBl. I Nr. 67/2013 das Landarbeitsgesetz 1984 novelliert hat und diese grundsatzgesetzlichen Vorgaben in der Burgenländischen Landarbeitsordnung 1977 auszuführen sind.

In der vorliegenden Novelle zur Landarbeitsordnung 1977 werden Bestimmungen umgesetzt, die bei einer Karenz zukünftig verhindern sollen, dass aus einem Dienstverhältnis abgeleitete Rechte, die Bedienstete erworben haben, nach einer Karenz nicht verloren gehen.

Die Einführung der Bildungsteilzeit soll zu einer Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung führen und soll im Gegensatz zur Bildungskarenz Weiterbildung auch neben einer Teilzeitbeschäftigung im aufrechten Dienstverhältnis ermöglichen.

### **Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:**

Keine

### **Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Keine

### **Kosten:**

Die Umsetzung der Novelle hat keine nennenswerten finanziellen Auswirkungen.

## **Erläuterungen**

### **Allgemeines:**

Land- und forstwirtschaftliche Betriebe dürfen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nur dann überlassen, wenn die Überlassung nicht dem Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung gemäß § 135 Abs. 2 Z 1 der Gewerbeordnung vorbehalten ist. Zulässig ist daher nur die vorübergehende Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern an Beschäftigten und Beschäftigter, welche die gleiche Erwerbstätigkeit wie die Überlasserin oder der Überlasser ausüben, unter der Voraussetzung, dass der Charakter des Betriebes der Überlasserin oder des Überlassers gewahrt bleibt, bis zur Höchstdauer von sechs Monaten im Kalenderjahr, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zusammenzuzählen sind. Diese eingeschränkte Zulässigkeit der Überlassung durch Betriebe der Land- und Forstwirtschaft wird durch die vorliegenden Regelungen nicht erweitert. Zur Abgrenzung zwischen den Geltungsbereichen des AÜG und des LAG wird auf die Erläuterungen verwiesen.

Vom Institut für höhere Studien wurde festgestellt, dass die im Zuge der Wirtschaftskrise 2009 normierten Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zur Bildungskarenz in der Praxis positiv aufgenommen wurden. Verglichen mit der Population der Weiterbildungsaktiven in Österreich insgesamt sind die Bildungskarenzierten im langjährigen Durchschnitt jedoch höher ausgebildet. Die Bildungsteilzeit soll im Gegensatz zur Bildungskarenz Weiterbildung auch neben einer Teilzeitbeschäftigung im aufrechten Dienstverhältnis ermöglichen, da die im Rahmen der Bildungskarenz eintretende gänzliche Arbeitszeitreduktion einerseits den völligen Entfall des von der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers geleisteten Entgelts zur Folge hat, andererseits durch die Karenzierung mitunter auch das Verhältnis zur Arbeitgeberin oder zum Arbeitgeber oder zum Betrieb zum Nachteil der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gelockert wird.

Hinsichtlich der Änderung beim Verbrauch des Urlaubs wird auf das Urteil des Europäischen Gerichtshof vom 22. April 2010 in der Rechtssache C-486/08 verwiesen, wonach zu gewährleisten ist, dass sich Bedienstete nach einem Elternurlaub im Hinblick auf erworbene Rechte in derselben Situation befinden wie vor diesem Urlaub.

### **Inhalt:**

1. Anpassung der Gesetzeslage an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, wonach Bedienstete, die ihren Anspruch auf Karenz von 2 Jahren in Anspruch nehmen und im Anschluss an die Karenz im Hinblick auf erworbene Rechte, wie zB Urlaubsanspruch, in derselben Situation sich befinden.
2. Sicherung der Gleichstellung überlassener Arbeitskräfte mit der Stammbesellschaft des Beschäftigterbetriebes hinsichtlich Entgelt, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sowie den Zugang zu betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen und Informationen über offene Stellen.
3. Mit der Einführung der Bildungsteilzeit wird es möglich, im aufrechten Dienstverhältnis unter der Vermeidung des völligen Entfalls des Entgeltes Weiterbildungsmaßnahmen zu ergreifen.

Mit BGBl. I Nr. 19/2012 wurde der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes entsprochen, wonach sich Bedienstete im Anschluss an einen Elternurlaub/Karenz im Hinblick auf erworbene Rechte in derselben Situation befinden wie vor diesem Urlaub.

Mit BGBl. I Nr. 98/2012 wurde die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern im Landarbeitsgesetz geregelt.

Im Einzelnen enthält die Novelle:

- Definitionen über die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern,
- Bestimmungen über die Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Überlassung,
- Regelungen über die Pflichten der Dienstgeberin oder des Dienstgebers im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften,
- Regelungen über die Ansprüche der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und Informationspflichten,
- sowie Gleichbehandlungsgebote, Diskriminierungsverbote und Meldepflichten.

Mit BGBl. I Nr. 4/2013 wurde die Befristung der Zulässigkeit zur Übertragung von Abfertigungsanwartschaften neu geregelt.

Mit BGBl. I Nr. 67/2013 wurde die Bildungsteilzeit geregelt. Dadurch können Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mindestens ein

Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat.

### **Zu den einzelnen Bestimmungen**

#### **Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis)**

Es werden im Inhaltsverzeichnis auf Grund der Grundsatzbestimmungen Änderungen und Erweiterungen vorgenommen, um eine bessere Systematik im Gesetz zu gewährleisten.

#### **Zu Z 2 (§ 4 Abs. 2):**

In der Auflistung der Bestimmungen, die für Angestellte nicht gelten, werden die neuen Abschnitte 2b und 2c (Z 5 und 6) sowie die Umnummerierung des bisherigen § 40 (Z 7) berücksichtigt.

#### **Zu Z 3 (§ 5a):**

Abs. 1 bis 3 enthalten die bisher in § 82 Abs. 1 festgelegten Definitionen, die nunmehr für alle Rechtsbereiche und nicht mehr nur für den Schutz von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern gelten und daher zentral geregelt werden müssen. Die Einfügung des Wortes „betriebseigene“ ist eine Anpassung an § 3 Abs. 3 AÜG. Diese werden in Abs. 4 und 5 analog zu § 4 AÜG präzisiert. Abs. 6 entspricht § 1 Abs. 5 AÜG.

#### **Zu Z 4 (§ 14a Abs. 2):**

Da die grenzüberschreitende Überlassung umfassend im neuen Abschnitt 4c geregelt ist, erübrigt sich die Erwähnung in § 14a.

#### **Zu Z 5 (§§ 14b und 14c):**

Durch diese Bestimmung erfolgt eine Anpassung der Landarbeitsordnung 1977 an die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl. Nr. L 18 vom 21.01.1997 S 1. § 14b gilt für ausländische Dienstgeberinnen und Dienstgeber ohne Sitz im EWR oder der Schweiz.

Abs. 1 entspricht § 7a Abs. 3 AVRAG und wurde um die kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen (vgl. § 7b Abs. 1 Z 3 AVRAG) ergänzt.

#### **Zu Z 6 (§ 39c Abs. 3):**

Der Hinweis auf die Fundstelle erfolgt in § 290 Abs. 1

#### **Zu Z 7, 8 und 9 (§ 39e):**

Voraussetzung für die Vereinbarung der Bildungsteilzeit ist, dass das Dienstverhältnis bereits ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die Vereinbarung über die Bildungsteilzeit hat zwischen Dienstgeberin oder Dienstgeber und Dienstnehmerin oder Dienstnehmer schriftlich zu erfolgen und hat neben Beginn und Dauer der Bildungsteilzeit auch das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit zu beinhalten. Die Dauer der Bildungszeit darf vier Monate nicht unter- und zwei Jahre nicht überschreiten. Die Möglichkeit, Bildungsteilzeit innerhalb einer Rahmenfrist von 4 Jahren in einzelnen Teilen zu vereinbaren, ist dem Modell der Bildungskarenz nachgebildet. Ebenso gilt für eine neuerliche Vereinbarung der Bildungsteilzeit die eben erwähnte Rahmenfrist. Wurde eine Bildungskarenz vereinbart und angetreten und wurde die höchstzulässige Dauer nicht ausgeschöpft, so können wie bisher weitere Bildungskarenzteile vereinbart werden. Darüber hinaus soll es möglich sein, einmalig von der Bildungskarenz zur Bildungsteilzeit zu wechseln. Eine derartige Vereinbarung hat zur Folge, dass für die laufende Rahmenfrist die Vereinbarung einer weiteren Bildungskarenz unzulässig ist. Zeitlich davor liegende Bildungskarenzvereinbarungen bleiben aufrecht.

Folgendes Beispiel soll zur Verdeutlichung dienen:

In einer ersten Vereinbarung wurde Bildungsteilzeit in drei Teilen zu je zwei Monaten vereinbart. Zulässig ist, die Vereinbarung einer Bildungsteilzeit etwa nach Absolvierung des ersten Blocks der Bildungskarenz abzuschließen, wobei die Lage der Bildungsteilzeit irrelevant ist. Die Vereinbarung hinsichtlich des zweiten und dritten Blocks der Bildungskarenz bleibt aufrecht. Eine weitere Vereinbarung einer Bildungskarenz ist für die laufende Rahmenfrist unzulässig. Gleiches gilt für den Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz. Der „Umrechnungsschlüssel“ zwischen Bildungskarenz und Bildungsteilzeit wird im Verhältnis 1:2 festgelegt. Wesentlich ist der für die Vereinbarung der Bildungsteilzeit zulässige Rahmen der Arbeitszeitreduktion. Die Arbeitszeit muss um mindestens ein Viertel und darf höchstens um die Hälfte der bisherigen Normalarbeitszeit reduziert werden. Die wöchentliche Arbeitszeit während der Bildungsteilzeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten.

**Zu Z 10 (§ 39 f):**

Wesentlich ist, dass der vom AMS zu erstellende Bescheid über die Gewährung von Bildungsteilzeitgeld rechtzeitig vor dem vereinbarten Beginn der Bildungsteilzeit beantragt wird. Die Beantragung des Bildungsteilzeitgeldes sollte mindestens vier Wochen davor erfolgen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber steht die Möglichkeit offen, die Bildungsteilzeit unter der auflösenden Bedingung der bescheidmäßigen Nichtzuerkennung von Bildungsteilzeitgeld zu vereinbaren.

**Zu Z 11 (§ 39j Abs. 2):**

Dadurch wird für den Beitrag der Dienstgeberin oder des Dienstgebers für die Bildungsteilzeit jene Bemessungsgrundlage herangezogen, die auch beispielsweise bei der Altersteilzeit herangezogen wird.

**Zu Z 12 (Abschnitt 2b: Familienhospizkarenz):**

Die Änderung erfolgt zur übersichtlicheren Gliederung

**Zu Z 13 (Abschnitt 2c):**

In diesem Abschnitt sind jene Regelungen zur Arbeitskräfteüberlassung enthalten, die als Arbeitsvertragsrecht anzusehen sind bzw. damit in Zusammenhang stehen und daher für Angestellte nicht gelten können. Für Angestellte gelten das AVRAG und die entsprechenden Bestimmungen des AÜG.

**Zu § 40:**

Diese Bestimmung enthält die allgemeinen Regelungen zur Überlassung. Abs. 1 entspricht § 2 Abs. 2 AÜG, Abs. 2 § 9 AÜG, Abs. 3 und 4 § 8 AÜG.

**Zu § 40a:**

Es werden nur die Regelungen des § 16 AÜG über die grenzüberschreitende Überlassung nach Österreich übernommen. Die Überlassung von Österreich in das Ausland bleibt genehmigungsfrei, da die Überlassung in Länder außerhalb des EWR praktisch nicht vorkommt. Ebenso wird die Verordnungsermächtigung des § 15 AÜG nicht übernommen, da diese Bestimmung keine Relevanz für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft hat.

**Zu § 40b:**

Abs. 1 und 2 entsprechen § 10 Abs. 1 und 2 AÜG. Abs. 3 entspricht § 10 Abs. 3 AÜG hinsichtlich des Urlaubs. Die Bestimmung betreffend Geltung von Arbeitszeitvorschriften des Betriebes der Beschäftigten oder des Beschäftigten muss für Arbeiterinnen und Arbeiter und Angestellte zur Anwendung kommen und daher in § 55b geregelt werden.

Abs. 4 und 5 entsprechen § 10 Abs. 4 und 6 AÜG. § 10 Abs. 5 AÜG, wonach 14-tägige Kündigungsfrist einzuhalten ist, muss nicht übernommen werden, da es in der LArbO keine Kündigungsfrist von weniger als 14 Tagen gibt. Abs. 6 ermöglicht eine Ausnahme durch Kollektivvertrag vom Lohnschutz für besonders kurze Überlassungen. Wird der angeführte Zeitraum überschritten, gilt der Lohnschutz ab dem ersten Tag. Durch die Formulierung „für Überlassungen durch Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die in seinen Geltungsbereich fallen“ wird klargestellt, dass die Regelung im Kollektivvertrag der Überlasserin oder des Überlassers zu treffen ist. Maßgeblich ist die Geltung des Kollektivvertrages für die Dienstgeberin oder den Dienstgeber, nicht jedoch, ob für die überlassene Dienstnehmerin oder den überlassenen Dienstnehmer einzelne Bestimmungen eines Kollektivvertrages, etwa die Arbeitszeitregelungen nach § 55b Abs. 3, zur Anwendung kommen.

**Zu § 40c:**

Diese Bestimmung entspricht § 10a AÜG mit Ausnahme des Abs. 3. Dieser wurde nicht übernommen, da der Arbeitskräfteüberlassung-KV gemeint ist. Die §§ 11, 12, 13 und 14 AÜG werden nicht übernommen, da diese Bestimmungen auf die Leiharbeitsunternehmen und somit auf gewerbliche Unternehmen zugeschnitten sind.

**Zu § 40d:**

Da in der Land- und Forstwirtschaft auch bei Überlassung zwischen Betrieben mit gleicher Erwerbstätigkeit nicht sichergestellt ist, dass derselbe Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, wird eine Informationspflicht vorgesehen.

**Zu § 40e:**

Diese Bestimmung entspricht § 6a AÜG.

**Zu § 40f:**

Diese Bestimmung entspricht § 17 Abs. 1, 2, 3, 6 und 7 AÜG. Abweichend davon werden in Abs. 1 von der Meldepflicht kurzfristige Überlassungen zur Vermeidung einer übermäßigen Bürokratie ausge-

nommen. Im AÜG wird die Bezirksverwaltungsbehörde als Gewerbebehörde im Rahmen der mittelbaren Bundesverwaltung tätig, in der LArbO im Rahmen der Landesverwaltung.

**Zu § 40g:**

Diese Bestimmung entspricht § 18 AÜG.

**Zu § 40h:**

Diese Bestimmung entspricht § 19 AÜG.

**Zu § 40i:**

Diese Bestimmung entspricht § 20 AÜG. In Abs. 1 werden die zuständigen Behörden auf Grund der Vorgaben des Art. 12 B-VG auf Landesbehörden eingeschränkt.

**Zu § 40j:**

Diese Bestimmung entspricht § 21 AÜG mit Anpassungen bei den beteiligten Behörden. Eine vergleichbare Bestimmung für die Interessenvertretungen findet sich in § 118 Abs. 1 LArbO, für Sozialversicherungsträger in § 119 Abs. 1 LArbO.

**Zu Z 14, 15 und 19 (§ 40, § 54 Abs. 2, § 81 Abs. 4 und § 227 Abs. 3):**

Umnummerierung und Zitanpassungen.

**Zu Z 16 (§ 55b):**

In dieser Bestimmung werden jene Regelungen zusammengefasst, die sowohl für Arbeiterinnen und Arbeiter als auch für Angestellte gelten. Die Regelung des Abs. 1 war bisher in § 82 Abs. 2 enthalten. Diese Bestimmung gilt nun für den gesamten Arbeitnehmerschutz, also auch für Arbeitszeit und Verwendungsschutz, und ist daher am Beginn des Abschnittes zu regeln. Sie entspricht § 6 Abs. 1 AÜG.

Abs. 2 entspricht § 6 Abs. 2 AÜG.

Abs. 3 entspricht § 10 Abs. 3 AÜG hinsichtlich Arbeitszeit.

Abs. 4 und 5 entsprechen § 6 Abs. 3 und 4 AÜG.

**Zu Z 17 (§ 69 Abs. 5):**

Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 22. April 2010 betont, dass zu verhindern ist, dass aus dem Dienstverhältnis abgeleitete Rechte, die die Bediensteten erworben haben oder dabei sind, zu erwerben und über die sie zum Zeitpunkt des Antritts eines Elternurlaubs verfügen, verloren gehen oder verkürzt werden. Es ist zu gewährleisten, dass sich die Bediensteten im Anschluss an den Elternurlaub im Hinblick auf diese Rechte in derselben Situation befinden wie vor diesem Urlaub.

**Zu Z 18 und 24 (§ 73 Abs. 1 und § 234a Abs. 1):**

Es erfolgt die Konkretisierung, wo die Aufzeichnungen aufzubewahren sind.

**Zu Z 20 (§ 82):**

Der bisherige Abs. 1 ist jetzt in § 5a Abs. 1 bis 3 geregelt, der bisherige Abs. 2 in § 55b Abs. 1. Im Übrigen werden die Änderungen des ASchG (Art. 5) nachvollzogen, soweit sie für das LArbO von Bedeutung sind. Eine Ausnahme wird für kurzfristige Überlassungen getroffen, wenn es sich um schon bisher im Betrieb der Überlasserin oder des Überlassers von den betroffenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ausgeübte Tätigkeiten handelt. Voraussetzung ist weiters, dass auch keine unterschiedlichen Gefahren zu erwarten sind. Dies wäre bereits der Fall, wenn im Betrieb der Überlasserin oder des Überlassers und im Betrieb der Beschäftigten Maschinen verschiedener Hersteller mit unterschiedlichen Bedienungsanleitungen verwendet werden.

**Zu Z 21 (§ 90a Abs. 3 Z 1):**

Es erfolgt die Anpassung an die geltende Rechtslage.

**Zu Z 22 (§ 199 Abs. 1):**

Diese Regelung entspricht § 97 Abs. 1 Z 1a ArbVG.

**Zu Z 23 (§ 201 Abs. 5):**

Diese Bestimmung entspricht § 99 Abs. 5 ArbVG.

**Zu Z 25 (§ 235 Abs. 2a bis 2b):**

Die Ergänzung der Straftatbestände einschließlich der Höhe der Verwaltungsstrafen entspricht § 22 AÜG. In Abs. 2a wird auch die Informationspflicht für ausländische Überlasserinnen und Überlasser aufge-

nommen. Abs. 2b entspricht § 22 Abs. 4 AÜG. Die Übernahme des § 22 Abs. 3 AÜG ist kompetenzrechtlich nicht möglich.

**Zu Z 26 (§ 235 Abs. 3a):**

Da Verstöße nicht im Abs. 5 des § 234a geregelt werden, ist Anpassung erforderlich.

**Zu Z 27 (§ 235 Abs. 4 Z 4):**

Der Hinweis auf die Fundstelle erfolgt in § 290 Abs. 1.

**Zu Z 28 (§ 290 Abs. 1):**

Es erfolgt eine Aktualisierung der Fundstellen.

**Zu Z 29 (Überschrift des Abschnitt 16):**

Die Anpassung erfolgt zur besseren Übersicht des Gesetzes.

**Zu Z 30 (§ 292 Abs. 7):**

Damit wird das Inkrafttreten der novellierten Bestimmungen geregelt

**Zu Z 31 (Artikel 2):**

Die Anpassung erfolgt auf Grund bundesgesetzlicher Regelungen.