

Bericht

des Rechtsausschusses und des Agrarausschusses betreffend den Gesetzentwurf (Beilage 236), mit dem die Landarbeitsordnung geändert wird (Landarbeitsordnungs-Novelle 1992) (Zahl 16 - 177) (Beilage 372).

Der Rechtsausschuß und der Agrarausschuß haben den Gesetzentwurf, mit dem die Landarbeitsordnung geändert wird (Landarbeitsordnungs-Novelle 1992) in ihrer 4. gemeinsamen Sitzung am Mittwoch, dem 18. November 1992, in ihrer 6. gemeinsamen Sitzung am Montag, dem 15. März 1993, in ihrer 7. gemeinsamen Sitzung am Mittwoch, dem 14. April 1993, und in ihrer 9. gemeinsamen Sitzung am Mittwoch, dem 30. Juni 1993, beraten.

Landtagsabgeordneter Glaser wurde zum Berichterstatter gewählt.

Die Landesregierung hat ihre Vorlage gem. § 25 Abs. 3 GeOLT vor der Abstimmung geändert, sodaß in der Sitzung am 30. Juni 1993 die geänderte Regierungsvorlage den Beratungen zugrunde lag.

Nach seinem Bericht stellte Landtagsabgeordneter Glaser den Antrag, dem gegenständlichen Gesetzentwurf in der von der Landesregierung gem. § 25 Abs. 3 GeOLT geänderten Fassung die verfassungsmäßige Zustimmung zu erteilen.

Der Antrag des Berichterstatters wurde ohne Wortmeldung einstimmig angenommen.

Der Rechtsausschuß und der Agrarausschuß stellen somit den Antrag, der Landtag wolle dem angeschlossenen Gesetzentwurf, mit dem die Landarbeitsordnung geändert wird (Landarbeitsordnungs-Novelle 1992), die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen.

Eisenstadt, am 30. Juni 1993

Der Berichterstatter:

Glaser eh.

Der Obmann des Rechtsausschusses als
Vorsitzender der gemeinsamen Sitzung:

Dr. Moser eh.

Gesetz vom _____, mit dem die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977 geändert wird (Landarbeitsordnungs-Novelle 1993)

Der Landtag hat in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch die Bundesgesetze BGBl. Nr. 472/1992 und 91/1993, beschlossen:

Die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977, LGBL. Nr. 37, in der Fassung der Landesgesetze LGBL. Nr. 48/1982, LGBL. Nr. 29/1985 und LGBL. Nr. 67/1990, wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 3 lautet:

"(3) Auf familieneigene Arbeitskräfte (Abs. 2) sind die §§ 13, 77 bis 94, 108 Abs. 1, 108a Abs. 1 bis 4 sowie 109 und die Abschnitte 5 und 6 anzuwenden."

2. In § 4 Abs. 2 wird das Zitat "§§ 67 bis 76" durch das Zitat "§§ 67 bis 75" ersetzt.

3. § 7 lautet:

"§ 7

Wird ein Dienstvertrag mündlich abgeschlossen, so ist dem Dienstnehmer vom Dienstgeber auf Verlangen eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstschein) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag sowie über die angerechneten Vordienstzeiten auszufolgen. Der Dienstschein ist vom Dienstgeber zu unterfertigen."

4. In § 21 Abs. 7 lautet das Zitat "§ 45 Abs. 1 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 110/1993 und der Kundmachung BGBl. Nr. 278/1993".

5. § 26a lautet:

"§ 26a

"(1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres 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 Dienstnehmer, die

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

(3) Der männliche Dienstnehmer kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 lit. a bis c ASVG ausüben. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei dieser geringfügigen Beschäftigung hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Die Arbeits-

leistung im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren."

6. § 26b Abs. 2 zweiter Satz letzter Halbsatz lautet:

"..., so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem im § 3 Abs. 1 vierter Satz des Betriebshilfegesetzes, BGBl. Nr. 359/1982, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 337/1993, genannten Zeitpunkt."

7. § 26d lautet:

"§ 26d

(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 § 26a) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, 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 eine Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. § 26e ist anzuwenden."

8. § 26e Abs. 1 vierter Satz lautet:

"Bei Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes oder bei Verhinderung der Mutter endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung."

9. § 26e Abs. 2 und 3 lautet:

"(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten oder dritten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes gestellt wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden.

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

10. Der bisherige § 26f erhält die Absatzbezeichnung (1); folgender Abs. 2 wird angefügt:

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

11. Nach § 26f werden folgende §§ 26g und 26h samt Überschrift eingefügt:

"§ 26g

Teilzeitbeschäftigung

(1) Die Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Der männliche Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird und

1. von einem Elternteil bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde oder
2. die Mutter wegen selbständiger Erwerbstätigkeit im ersten Lebensjahr des Kindes keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit im zweiten Lebensjahr des Kindes an seiner Betreuung verhindert ist.

(3) Haben die Eltern während des zweiten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung nicht gleichzeitig in Anspruch genommen, so kann der Vater eine Teilzeitbeschäftigung auch für das dritte Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen.

(4) Bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege können für die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung die Voraussetzungen des Abs. 2 Z 1 oder 2 entfallen.

(5) Der Dienstnehmer hat die Inanspruchnahme, Dauer, Lage und das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung seinem Dienstgeber bekanntzugeben.

(6) Kommt keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung einer Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(7) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seinem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Dienstnehmer mitzuunterfertigen.

(8) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der Verkürzung der Arbeitszeit (Abs. 5), jedoch nicht vor der Geburt des Kindes, und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites gemäß Abs. 6, wenn der Dienstnehmer die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

(9) §§ 26e Abs. 2 und 3 und 26f sind anzuwenden.

§ 26h

(1) Hat der Dienstgeber der Mutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für das zweite Lebensjahr des Kindes in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit Karenzurlaub bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen.

(2) Der Dienstnehmer hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber der Mutter bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen."

12. § 31 Abs. 5 lautet:

- "(5) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn
- a) Dienstnehmer bei Erreichung oder nach Überschreiten der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenzen oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
 - b) weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindest Statt (§ 105 Abs. 5 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 105 Abs. 5 Z 2), bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§ 105 Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§ 105a) das Dienstverhältnis auflösen."

13. § 31 Abs. 6 erster Satz lautet:

"(6) Abs. 5 lit. b gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung (§ 26g) in Anspruch nehmen."

14. In § 31 erhält der bisherige Abs. 7 die Bezeichnung Abs. 8; der neue Abs. 7 lautet:

"(7) Für die Berechnung der Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gilt folgendes:

1. Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 5 lit. b und Abs. 6 bleiben Zeiten gemäß § 26 Abs. 2 und § 105 Abs. 1 letzter Satz außer Betracht.
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen.

3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26g und 105a ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes auszugehen."

15. In § 68 Abs. 2 Z 2 lautet das Zitat des Schulunterrichtsgesetzes "BGBI. Nr. 472/1986".

16. Dem § 69 Abs. 5 wird folgender zweiter Satz angefügt:

"Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß den §§ 26a, 26d und 105 um jenen Zeitraum, der den Karenzurlaub um zehn Monate übersteigt."

17. In § 74 erhält der bisherige Abs. 2 die Bezeichnung Abs. 3; der neue Abs. 2 lautet:

"(2) Bei Kündigung seitens des Dienstgebers, begründetem vorzeitigem Austritt, Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers und einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 26g oder 105a ist der Berechnung der Entschädigung jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war."

18. § 76 samt Überschrift entfällt.

19. § 105 Abs. 1 lautet:

"(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

(§ 2 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992, oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften) ein Urlaub bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes gegen Entfall des Arbeitseingeltes (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. § 26a Abs. 3 gilt sinngemäß."

20. § 105 Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:

"§ 26e Abs. 2 gilt sinngemäß."

21. § 105 Abs. 5 Z 1 lautet:

"1. allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivmütter);"

22. § 105 Abs. 5 letzter Satz lautet:

"Anstelle des in Abs. 1 erster Halbsatz festgelegten Zeitpunktes ist Adoptivmüttern der Karenzurlaub ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt, Pflegemüttern ab dem Tag der Übernahme in Pflege bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren."

23. § 105 Abs. 7 lautet:

"(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 zum Ablauf des zweiten Lebens-

jahres des Kindes Karenzurlaub zu gewähren. § 26d Abs. 2 und 3 gilt sinngemäß."

24. Dem § 105 wird folgender Abs. 8 angefügt:

"(8) Hat die Dienstnehmerin auf Karenzurlaub zugunsten des Vaters zur Gänze verzichtet, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes."

25. Nach § 105 wird folgender § 105a samt Überschrift eingefügt:

"§ 105a

Teilzeitbeschäftigung

(1) Die Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin der Verhandlung beizuziehen.

(2) Die Dienstnehmerin kann im zweiten Lebensjahr des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen des Abs. 1 und des § 26g Abs. 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde und im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die Dienstnehmerin die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

(4) §§ 26g Abs. 3 bis 7 und 26h sind anzuwenden."

26. § 107a entfällt.

27. § 108 lautet:

"§ 108

(1) Jugendliche im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 109 Abs. 6 gelten,

1. bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres oder

2. bis zur Beendigung eines Lehr- oder sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnisses, längstens jedoch bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres.

(2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten. § 57 gilt sinngemäß.

(3) Jugendlichen ist nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren. Für Jugendliche, die mit der Viehpflege und Melkung (Stallararbeit) beschäftigt sind, kann die Ruhezeit ab Vollendung des 16. Lebensjahres auf zehn Stunden verkürzt werden.

(4) Jugendliche dürfen zur Nachtarbeit (§ 62) und zur Überstundenarbeit (§ 61) nicht herangezogen werden.

(5) Den Jugendlichen ist wöchentlich eine ununterbrochene Freizeit von 41 Stunden zu gewähren, in die der Sonntag zu fallen hat; diese Wochenfreizeit soll nach Möglichkeit spätestens um 13.00 Uhr am Samstag beginnen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 64 Abs. 5) zulässig.

(6) Jugendliche, die während der Wochenfreizeit (Abs. 5) beschäftigt werden, haben in der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts Anspruch auf Freizeit in folgendem Ausmaß:

1. Bei einer Beschäftigung am Samstag nach 13.00 Uhr im Ausmaß der geleisteten Arbeit;
2. bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit;
3. bei einer Beschäftigung während der Wochenfreizeit am Samstag nach 13.00 Uhr und am Sonntag eine ununterbrochene Wochenfreizeit von 41 Stunden.

Jedes zweite Wochenende muß arbeitsfrei bleiben. Eine Beschäftigung während der Wochenfreizeit ist an höchstens 15 Wochenenden im Kalenderjahr erlaubt."

28. Nach § 108 sind folgende §§ 108a und 108b einzufügen:

"§ 108a

(1) Bei der Beschäftigung Jugendlicher ist auf ihre Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen.

(2) Die Landesregierung hat unbeschadet des § 82 Abs. 3 und 4 durch Verordnung die Beschäftigung von Jugendlichen mit bestimmten Arbeiten, die mit besonderen Gefahren für die Gesundheit verbunden sind, zu untersagen oder von Bedingungen abhängig zu machen.

(3) Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder in einem Lehr- oder sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nicht zu Akkordarbeiten, akkordähnlichen Arbeiten, leistungsbezogenen Prämienarbeiten und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,

herangezogen werden. Lehrlinge oder Jugendliche, die in einem sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nach Vollendung des 16. Lebensjahres zu Ausbildungszwecken fallweise bei den im ersten Satz genannten Tätigkeiten mitarbeiten, jedoch darf sich ihre Entlohnung nicht nach ihrer erbrachten Leistung richten. Dieses Verbot gilt nicht für Lehrverhältnisse, die gemäß § 17 Land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsordnung 1993, LGB1. Nr. (LFBAO), im Anschluß an eine andere abgeschlossene Lehre eingegangen werden (Anschlußlehre).

(4) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Jugendlichen die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132a ASVG erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

(5) Außerhalb des Betriebes dürfen Jugendliche nicht zur Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte unter eigener Verantwortung herangezogen werden.

§ 108b

(1) Körperliche Züchtigungen oder erhebliche wörtliche Beleidigungen sind verboten.

(2) Geldstrafen dürfen über Jugendliche als Disziplinarmaßnahme nicht verhängt werden.

(3) Dienstgebern oder deren Bevollmächtigten, die wegen Übertretung von Vorschriften betreffend den Schutz der Jugendlichen bestraft wurden, kann auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder auf Dauer untersagt werden."

29. § 122 samt Überschrift entfällt.

30. In § 123 Abs. 3 wird das Zitat " (§ 129)" durch das Zitat " (§ 8 LFBAO)" ersetzt.

31. § 123 Abs. 6 lautet:

"(6) Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit drei Monate im erlernten Beruf weiter zu verwenden (Behaltepflicht). Die Behaltepflicht entfällt oder wird verkürzt, wenn nach Beendigung des Lehrverhältnisses ein weiteres Lehrverhältnis eingegangen wird (Anschlußlehre gemäß § 17 LFBAO)."

32. Dem § 123 wird folgender Abs. 7 angefügt:

"(7) Auf Antrag hat die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle (§ 22 LFBAO) dem Lehrberechtigten binnen 14 Tagen die im Abs. 6 festgesetzte Verpflichtung zu erlassen oder die Bewilligung zur Kündigung vor Ablauf der Behaltepflicht zu erteilen, wenn diese Verpflichtung aus wirtschaftlichen Gründen nicht erfüllt werden kann. Wird dem Antrag stattgegeben, darf der Lehrberechtigte vor Ablauf der im Abs. 6 genannten Frist keinen neuen Lehrling aufnehmen."

33. § 124 Abs. 1 lautet:

"(1) Die Lehrzeit dauert drei Jahre. Sie kann bei Wiederholung einer Berufsschulklasse oder nicht bestandener Facharbeiterprüfung höchstens um ein Jahr verlängert werden. Sie kann bei vorzeitiger Ablegung der Facharbeiterprüfung gemäß § 13 Abs. 2 LFBAO um höchstens acht Wochen verkürzt werden."

34. In § 124 Abs. 4 entfällt das Zitat " (§ 122 Abs. 1)".

35. § 124 Abs. 5 entfällt.

36. In § 125 Abs. 3 lit. f entfällt das Zitat " (§ 128)".

37. In § 125 Abs. 5 werden die Zitate "§ 124 Abs. 1 bis 4" und §§ 126 bis 128" durch die Zitate "§ 124" und "§§ 126 und 127" ersetzt.

38. Die §§ 126 und 127 lauten samt Überschrift:

"§ 126

Pflichten des Lehrlings

(1) Der Lehrling hat sich zu bemühen, die für den Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Er hat die ihm im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen, die Unfallverhütungsvorschriften genau zu beachten und die ihm anvertrauten Tiere, Geräte und Maschinen sorgsam zu behandeln.

(2) Der Lehrling hat den Unterricht in der Berufsschule und die vorgeschriebenen Fachkurse regelmäßig und pünktlich zu besuchen. Er hat dem Lehrberechtigten das Zeugnis der Berufsschule (des Fachkurses) unmittelbar nach Erhalt und auf Verlangen die Hefte und sonstigen Unterlagen, insbesondere auch die Schularbeiten, vorzulegen.

§ 127

Pflichten des Lehrberechtigten

(1) Der Lehrberechtigte hat für die Ausbildung des Lehrlings zu sorgen und ihn unter Bedachtnahme auf die Ausbildungsvorschriften des Lehrberufes selbst zu unterweisen oder durch geeignete Personen unterweisen zu lassen.

(2) Der Lehrling darf nur zu Tätigkeiten herangezogen werden, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind.

(3) Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben und zu verantwortungsbewußtem Verhalten anzuleiten und ihn auf die Unfallverhütungsvorschriften aufmerksam zu machen.

(4) Dem Lehrling ist die zum Besuch der Berufsschule oder der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren. Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichtes anzuhalten.

(5) Die Unterrichtszeit in der Berufsschule (den Fachkursen), zu deren Besuch der Lehrling gesetzlich verpflichtet ist, ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen.

(6) Die Pausen in der Berufsschule, der Besuch von Freigegegenständen und entfallende Unterrichtsstunden sowie berufsbezogene Fachkurse, zu deren Besuch keine gesetzliche Verpflichtung besteht, sind in die Unterrichtszeit (Abs. 5) einzurechnen.

(7) Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling während der Dauer der Lehrzeit und der Behaltspflicht (§ 123 Abs. 6) die zur erstmaligen Ablegung der Facharbeiterprüfung und der in den Ausbildungsvorschriften vorgesehenen Zwischenprüfungen erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts freizugeben.

(8) Schülervertretern und Mitgliedern von Schülerbeiräten ist für die Erfüllung ihrer gesetzlichen Obliegenheiten die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren, soweit die Wahrnehmung dieser Verpflichtung in die Arbeitszeit fällt."

39. Die §§ 128 und 129 entfallen.

40. In § 130 Abs. 1 erhalten die bisherigen lit. f und g die Bezeichnung g und h; die neue lit. f lautet:

"f) durch einvernehmliche Auflösung (§ 131a);"

41. § 130 Abs. 1 lit. i lautet:

"i) im Falle des Widerrufs oder des Erlöschens der Anerkennung als Lehrbetrieb oder als Lehrberechtigter (§ 8 Abs. 7 LFBAO)."

42. § 131 samt Überschrift lautet:

"§ 131

Auflösung des Lehrverhältnisses

(1) Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit rechts-
wirksam nur aus wichtigen Gründen aufgelöst werden; solche
sind insbesondere auf Seite

1. des Lehrberechtigten,

- a) wenn der Lehrling sich eines Diebstahles, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, welche ihn des Vertrauens des Lehrberechtigten unwürdig erscheinen läßt;
- b) wenn der Lehrling die Arbeit wiederholt unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt;
- c) wenn der Lehrling unfähig wird, den Lehrberuf zu erlernen, sofern innerhalb der vereinbarten Lehrzeit eine Wiedererlangung dieser Fähigkeit nicht zu erwarten ist;
- d) wenn der Lehrling durch mehr als drei Monate in Haft, ausgenommen Untersuchungshaft, gehalten wird;

2. des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters,

- a) wenn der Lehrberechtigte die Ausbildungspflicht nicht erfüllt;
- b) wenn der Lehrling nicht ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnis bleiben kann;

- c) wenn der Lehrberechtigte den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht, ihn mißhandelt, körperlich züchtigt oder erheblich wörtlich beleidigt oder es unterläßt, den Lehrling vor Mißhandlungen, körperlicher Züchtigung, erheblicher wörtlicher Beleidigung oder unsittlichen Handlungen durch Familienangehörige des Lehrberechtigten oder Dienstnehmer des Betriebes zu schützen;
- d) wenn der Lehrberechtigte wiederholt gegen die §§ 108, 108a, 108b verstößt.

(2) Die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses nach Abs. 1 kann rechtswirksam nur schriftlich erfolgen. Wird das Lehrverhältnis vom Lehrling aus den in Abs. 1 Z 2 genannten Gründen vorzeitig aufgelöst, muß überdies die Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters vorliegen. Satz 1 und 2 gelten nicht für die Heimlehre (§ 123 Abs. 4)."

43. Nach § 131 wird folgender § 131a eingefügt:

"§ 131a

- (1) Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit einvernehmlich aufgelöst werden.
- (2) Die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses nach Abs. 1 kann rechtswirksam nur schriftlich erfolgen und bedarf überdies der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings.
- (3) Bei einvernehmlicher Auflösung des Lehrverhältnisses muß eine Amtsbestätigung eines Gerichts (§ 92 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. Nr. 104/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 110/1993) oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer vorliegen, aus der hervorgeht, daß der Lehrling über die Bestimmungen betreffend die Endigung und die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses belehrt wurde.

(4) Abs. 2 und 3 gelten nicht für die Heimlehre (§ 123 Abs. 4)."

44. Die §§ 133 bis 135 entfallen.

45. In § 232a Abs. 6 wird das Zitat " (§ 7 Abs. 1 AVG 1950)" durch das Zitat " (§ 7 Abs. 1 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51)" ersetzt.

46. Nach Abschnitt 10 wird folgender Abschnitt 10a samt Überschrift eingefügt:

"Abschnitt 10a

§ 234a

Aufzeichnungspflichten

(1) Über die in § 73 bestimmten Aufzeichnungspflichten hinaus hat der Dienstgeber Aufzeichnungen zu führen über

1. die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung;
2. die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und den gewährten Freizeitausgleich gemäß §§ 59 Abs. 1 und 64 Abs. 4 lit. a.

(2) Für Jugendliche sind folgende Aufzeichnungen zu führen:

1. Name, Geburtsdaten und Anschrift des Jugendlichen;
2. Name und Anschrift des gesetzlichen Vertreters;
3. Tag des Eintritts in den Betrieb;
4. Art der Beschäftigung;
5. die geleisteten Arbeitsstunden (Tätigkeiten gemäß § 108a Abs. 3 sind gesondert auszuweisen) und deren Entlohnung einschließlich der Unterrichtszeit in der Berufsschule und der vorgeschriebenen Fachkurse;
6. Angaben über die Beschäftigung während der Wochenfreizeit (§ 108 Abs. 5) und die hierfür gewährten Freizeiten.

(3) § 73 Abs. 2 ist anzuwenden.

(4) Für Betriebe, die dauernd weniger als fünf Dienstnehmer beschäftigen, kann durch Kollektivvertrag eine von Abs. 1 und 2 abweichende Regelung getroffen werden."

47. § 235 Abs. 1 lautet:

"(1) Wer den Bestimmungen der §§ 56 bis 64, 73, 77 bis 109, 111 bis 113, 127, 233 und 234a 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."

48. In § 235 Abs. 4 wird das Zitat "§ 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes, BGBl. Nr. 172/1950" durch das Zitat "§ 56 Abs. 2 bis 4 Verwaltungsstrafgesetz 1991 - VStG, BGBl. Nr. 52" ersetzt.

Erläuterungen

Allgemeines:

In der vorliegenden Novelle zur Landarbeitsordnung 1977 werden folgende seit Verlautbarung der Landarbeitsordnungs-Novelle 1990, LGBI. Nr. 67, ergangene grundsatzgesetzliche Änderungen des Landarbeitsgesetzes berücksichtigt:

- BGI. Nr. 298/1990 dadurch, daß die die Berufsausbildung betreffenden Regelungen aus der Landarbeitsordnung herausgelöst und in der Berufsausbildungsordnung übergeführt werden;
- BGI. Nr. 299/1990 dadurch, daß in § 26b der Abs. 2 an die geänderte Fassung des Betriebshilfegesetzes angepaßt wird;
- BGI. Nr. 408/1990 dadurch, daß die Karenzurlaubsregelungen den geänderten bundesrechtlichen Bestimmungen angepaßt werden;
- BGI. Nr. 450/1990 dadurch, daß der mit Novelle LGBI. Nr. 48/1982 aufgenommene § 107a gestrichen wird, da es sich bei dieser Bestimmung über die Ausländerbeschäftigung um unmittelbar anwendbares Bundesrecht handelt;
- BGI. Nr. 628/1991 dadurch, daß § 76 gestrichen wird;
- BGI. Nr. 472/1992 dadurch, daß der Schutz der Jugendlichen im Bereich der Land- und Forstwirtschaft an das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz angepaßt wird; diese Regelungen stellen den Hauptteil der vorliegenden Novelle dar.

Bemerkt wird, daß die Regelungsinhalte fast zur Gänze vom Grundsatzgesetz vorgegeben sind.

Dem Land werden durch diese Novelle keine Kosten entstehen.

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

Zu Z. 1 (§ 3 Abs. 3):

Die Neufassung der Bestimmungen über den Arbeitsschutz Jugendlicher macht eine Berichtigung des Abs. 3 erforderlich.

1. Für familieneigene Jugendliche sollen folgende neu in den Gesetzestext aufgenommene Regelungen nicht zur Anwendung gelangen:

§ 108 Abs. 2 bis 6:

Nach geltendem Recht wird die Arbeitszeit, die Sonn- und Feiertagsruhe und die tägliche Mindestruhe auch für Jugendliche im Abschnitt 4 der Landarbeitsordnung geregelt. Nunmehr werden für Jugendliche besondere Bestimmungen geschaffen. Da Abschnitt 4 auf familieneigene Arbeitskräfte nicht anzuwenden ist, sollen auch diese Regelungen keine Anwendung finden.

§ 108a Abs. 5

§ 108 b:

Die Nichtanwendung der Abs. 1 und 3 ergibt sich aus dem Naheverhältnis innerhalb der Familie.

2. Das Verbot der Akkordarbeit für Jugendliche, das Gebot, bei Beschäftigung Jugendlicher auf deren Gesundheit besonders Rücksicht zu nehmen sowie die Verpflichtung des Dienstgebers, den Jugendlichen für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchungen die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren, gelten derzeit bereits für familieneigene Arbeitskräfte.

Zu Z. 3 (§ 7):

Die Landarbeitsordnung normiert nur hinsichtlich des Urlaubes zwingend die Aufzeichnung von angerechneten Vordienstzeiten (§ 73 Abs. 1 Z. 1), nicht jedoch für andere Ansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten. Deshalb

wird in § 7 nunmehr auch die Verpflichtung aufgenommen, im Dienstschein künftig auch das Ausmaß der angerechneten Vordienstzeiten anzuführen.

Zu Z. 4 (§ 21):

Die Berichtigung des Zitats erfolgt auf Grund der 45. ASVG-Novelle, BGBl. Nr. 283/1988.

Zu Z. 5, 7 bis 14, 16, 17, 19 bis 25 (§§ 26a, 26d, 26e, 26f, 26g, 26h, 31, 69, 74, 105, 105a):

Diese Bestimmungen beinhalten die wörtliche Wiedergabe der Grundsatzbestimmungen der Novelle BGBl. Nr. 408/1990 des Landarbeitsgesetzes.

Zu Z. 27 und 28 (§§ 108, 108a und 108b):

§ 108 enthält in seiner geltenden Fassung die gesamten Arbeitsschutzbestimmungen für Jugendliche. Im Hinblick auf die durch den vorliegenden Entwurf vorgenommene Erweiterung und Ergänzung erscheint es aus systematischen Gründen sowie im Interesse einer besseren Überschaubarkeit zweckmäßig, die Regelung des Jugendarbeitsschutzes auf drei Paragraphen (108, 108a, 108b) aufzuteilen. Im § 108 (neu) sind neben der Begriffsbestimmung (Abs. 1) die Arbeitszeitvorschriften zusammengefaßt.

Mit § 109a Abs. 2 des Grundsatzgesetzes wird die Ausführungsgesetzgebung beauftragt, besonders gefährliche Arbeiten für Jugendliche entweder zu verbieten oder von Bedingungen abhängig zu machen.

In § 108a Abs. 2 des Entwurfes wurden in Anlehnung an § 23 Abs. 2 Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz diese Arbeiten nicht im Gesetz aufgezählt; die Nennung dieser Arbeiten wurde vielmehr durch Verordnungsermächtigung der Landesregierung überlassen: Vor allem die fortschreitende Technisierung der Land- und Forstwirtschaft erfordert eine flexible Anpassung an geänderte Gegenbeheiten; eine solche Anpassung geschieht zweckmäßigerweise durch Verordnung.

Im neu angeführten § 108b werden allgemeine ergänzende Arbeitsschutzbestimmungen für Jugendliche (Maßregelungsverbot, Disziplinarmaßnahmen), die bisher nicht in der Landarbeitsordnung enthalten waren, zusammengefaßt.

Abs. 1 übernimmt die Regelung des § 22 Abs. 1 KJBG und verbietet sowohl körperliche Züchtigung als auch erhebliche wörtliche Beleidigung.

Abs. 2 entspricht § 22 Abs. 2 letzter Satz des KJBG und stellt klar, daß Geldstrafen als Disziplinarmaßnahmen, soweit solche nach § 204 Landarbeitsordnung überhaupt zulässig sind, über Jugendliche nicht verhängt werden dürfen.

Abs. 3 ist geltendes Recht. Zusätzlich zu den Dienstgebern wurden die Bevollmächtigten eingefügt.

Zu Z. 29, 35, 39, 44 (§§ 122, 124 Abs. 5, 128, 129, 133 bis 135):

Der Entfall der angeführten Bestimmungen in der LArbO entspricht der Aufnahme dieser Bestimmungen in der Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung.

Zu Z. 31 (§ 123 Abs. 6):

Während nach geltendem Recht der Lehrberechtigte nur dann verpflichtet ist, den Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit weiter zu beschäftigen, wenn dies vom Lehrling (oder dessen gesetzlichem Vertreter) ausdrücklich verlangt wird, sieht die Neuregelung die Einhaltung der Behaltspflicht durch den Lehrberechtigten ohne Antrag vor. Dadurch soll sichergestellt werden, daß der Lehrling die erlernten Kenntnisse noch durch praktische Anwendung vervollkommen kann. Auch das gewerbliche Berufsausbildungsgesetz (§ 18 BAG) sieht die Behaltspflicht zwingend vor. Wird jedoch nach Abschluß eines Lehrverhältnisses ein weiteres Lehrverhältnis eingegangen (Anschlußlehre), so entfällt die Behaltspflicht zur Gänze. Es ist jedoch auch möglich, daß eine Anschlußlehre während der Behaltspflicht begründet wird. In diesem Fall wird die Behaltspflicht verkürzt. Die Behaltfrist wird jedoch dann nicht verkürzt, wenn das neue Lehrverhältnis nach Ablauf der Behaltfrist beginnt.

Zu Z. 32 (§ 123 Abs. 7):

Analog zu § 18 Abs. 3 BAG sieht nun auch § 123 Abs. 7 die Möglichkeit vor, den Dienstgeber aus wirtschaftlichen Gründen von der Einhaltung der Behaltepflicht zu befreien. Zuständig hierfür ist die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle.

Abs. 7 sieht zwei Arten der Ausnahmen von der Behaltepflicht vor:

- a) Nur wenn der Befreiungsantrag während des Bestandes des Lehrverhältnisses so zeitgerecht gestellt wird, daß darüber entschieden werden kann, ist eine Befreiung von der Behaltepflicht möglich.
- b) Wird der Befreiungsantrag nicht zeitgerecht oder erst nach Beginn der Behaltepflicht gestellt, so kann keine Befreiung mehr erfolgen, sondern nur die Bewilligung zur Kündigung des Dienstnehmers erteilt werden. Dies ist jedoch so zu verstehen, daß der Antrag auf Bewilligung zur Kündigung nicht als Kündigungserklärung gilt. Vielmehr kann der Dienstgeber die Kündigung rechtswirksam erst dann aussprechen, wenn er den Bewilligungsbescheid in Händen hat. Dabei hat er die gesetzlichen, kollektivvertraglichen, betriebsvereinbarungs- und einzelvertraglichen Bestimmungen zu beachten.

Wird dem Antrag des Lehrberechtigten stattgegeben, so darf er während der Dauer der Behaltepflicht keinen neuen Lehrling aufnehmen. Tut er dies entgegen dem Verbot trotzdem, so hat die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle die Eintragung des Lehrvertrages zu verweigern.

Die neue Grundsatzbestimmung des § 127 Abs. 1 LAG beauftragt die Ausführungsgesetzgebung den Inhalt des Lehrvertrages zu regeln. Da dieser Inhalt in § 125 bereits ausführlich geregelt ist, erübrigt sich eine weitere Ausführung.

Zu Z. 38 (§§ 126 und 127):

§ 126 wird inhaltlich nicht verändert. Die Neufassung, die teilweise in Anlehnung an § 10 Abs. 1 BAG erfolgt, ersetzt vielmehr die veraltete Ausdrucksweise und stellt so eine leichtere Lesbarkeit des Gesetzes sicher. Gleichzeitig werden die bisherigen Abs. 1 und 2 in einem Absatz (Abs. 1 neu) zusammengezogen.

§ 127 Abs. 1 übernimmt anstelle der veralteten Ausdrucksweise die moderne Textierung des § 9 Abs. 1 BAG. Eine inhaltliche Änderung tritt dadurch nicht ein.

Abs. 2 verbietet die Verwendung des Lehrlings zu berufsfremden Arbeiten. Dieses Verbot, das dem § 9 Abs. 2 BAG nachgebildet ist, soll verhindern, daß der Lehrling durch die Beschäftigung mit Hilfstätigkeiten in seinem Lehrberuf nicht ausreichend ausgebildet wird. Es ist jedoch unbestritten notwendig, den Lehrling auch zur Sauberhaltung seines Arbeitsplatzes sowie zur Säuberung und Instandhaltung seiner Arbeitsgeräte anzuhalten.

Die neue eingefügten Abs. 5 bis 7 entsprechen den Bestimmungen des § 11 Abs. 5, 6 und 8 des KJBG in der geltenden Fassung.

Abs. 5 enthält die bisher im Landarbeitsrecht fehlende Anordnung, die Unterrichtszeit auf die Arbeitszeit anzurechnen. Durch die Einfügung des Abs. 5 (neu) wird auch in der LArbO dem im KJBG bereits verwirklichten Grundsatz "Unterrichtszeit ist Arbeitszeit" Rechnung getragen. Es sind somit jene Schul- und Kurszeiten, deren Besuch verpflichtend ist, in die Arbeitszeit einzurechnen.

Gemäß Abs. 6 werden bestimmte Zeiten in der Berufsschule (Pausen, Freigegegenstände, entfallende Unterrichtsstunden) sowie berufsbezogene Fachkurse in die Unterrichtszeit einbezogen. Dadurch soll eine dem § 11 Abs. 6 KJBG analoge Rechtslage erreicht werden.

Abs. 7 ist dem gewerblichen Berufsausbildungsrecht (§ 9 Abs. 7 BAG) entnommen und sichert dem Lehrling die für die Ablegung von Prüfungen außerhalb der Unterrichtszeit sowie für die Facharbeiterprüfung erforderliche Freizeit.

Zu Z. 42 (§ 131):

Der leichteren Lesbarkeit wegen wurde § 133 des Grundsatzgesetzes vollständig in die Novellenfassung einbezogen. Gleichzeitig wurde im Einleitungssatz das Wort "rechtswirksam" eingefügt.

Zu Abs. 1 Z. 1 lit. c:

Nach geltendem Recht stellt eine über sechs Monate dauernde Erkrankung einen Grund für die Entlassung eines Lehrlings dar. Den Entlassungsgrund der unverschuldeten Erkrankung gibt es im österreichischen Arbeitsrecht nicht mehr. Auch das Landarbeitsrecht kennt einen solchen Entlassungsgrund für andere Arbeitnehmer als Lehrlinge nicht. Da das Lehrverhältnis zwar gemäß § 132 LArbO kündbar ist, aber nur aus bestimmten Gründen, die den Tatbestand der Erkrankung nicht umfassen, wurde die Parallelbestimmung des Berufsausbildungsgesetzes auch in das Landarbeitsrecht übernommen. Danach kann das Lehrverhältnis durch Entlassung beendet werden, wenn objektiv feststeht, daß der Lehrling zur Erlernung des Lehrberufes unfähig ist.

Der Begriff der "Unfähigkeit" beschreibt einen Dauerzustand, sodaß der Entlassungsgrund nicht vorliegt, wenn der Lehrling nur vorübergehend "unfähig" ist, den Lehrberuf zu erlernen. Liegt Unfähigkeit als Dauerzustand vor, so ist die Frage zu stellen, ob innerhalb der vereinbarten Lehrzeit die Wiedererlangung der Fähigkeit des Lehrlings, den Lehrberuf zu erlernen, zu erwarten ist oder nicht. Erst wenn letzteres zutrifft, stellt die "Unfähigkeit" einen Entlassungsstatbestand dar. Die Unfähigkeit muß sich - aus welchen Gründen immer - auf die Erlernung des Lehrberufes und damit auf die Erreichung des Ausbildungszweckes erstrecken.

Zu Abs. 1 Z. 1 lit. d:

Die Dauer der Haft, die zur Entlassung berechtigt, entspricht dem geltenden Recht. Im Hinblick auf die Unschuldsvermutung des Art. 6 Abs. 2 MRK stellt jedoch die Untersuchungshaft keinen Entlassungsgrund dar.

Zu Abs. 1 Z. 2 lit. c:

Parallel zum Maßregelungsverbot des § 108b Abs. 2 wird die körperliche Züchtigung bzw. erhebliche wörtliche Beleidigung als Grund zur Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrling oder dessen gesetzlichen Vertreter normiert. Damit wird eine Angleichung der Rechtslage an das gewerblich-industrielle Berufsausbildungsrecht erreicht (vgl. § 15 Abs. 4 lit. b BAG).

Zu Abs. 1 Z. 2 lit. d:

Nach geltendem Recht ist der Lehrling dann zur Auflösung des Lehrverhältnisses berechtigt, wenn der Lehrberechtigte die Schutzbestimmungen für Jugendliche dauernd verletzt. Es wird somit ein über einen längeren Zeitraum fortgesetztes Fehlverhalten des Lehrberechtigten vorausgesetzt. Um zu verhindern, daß Übertretungen der Schutzbestimmungen längere Zeit hindurch andauern, wird diese Bestimmung eingeeengt. Künftig soll das Lehrverhältnis dann gelöst werden können, wenn der Lehrberechtigte die Arbeitsschutzvorschriften für Jugendliche wiederholt verletzt. Dabei wird allerdings auf die Häufigkeit und den Unrechtsgehalt der Übertretungen Bedacht zu nehmen sein.

Zu Abs. 2:

Während § 125 für den Abschluß des Lehrvertrages Formvorschriften vorgibt, ist die Auflösung des Lehrvertrages nach geltendem Recht völlig formlos möglich. Die dadurch hervorgerufene Rechtsunsicherheit wird nun durch die neue Regelung beseitigt. Künftig kann ein Lehrverhältnis nur schriftlich rechtswirksam aufgelöst werden. Löst der Lehrling das Lehrverhältnis auf, muß sein gesetzlicher Vertreter, der ja den Lehrvertrag im Namen des Lehrlings abgeschlossen hat, seine Zustimmung geben (§ 15 Abs. 1 BAG). Ebenso wie beim Abschluß des Lehrvertrages ist eine vormundschaftsbehördliche Genehmigung nicht erforderlich. Im Falle der Heimlehre entfällt das Erfordernis der Schriftlichkeit beim Abschluß des Lehrvertrages. Korrespondierend zu dieser Regelung soll auch die vorzeitige Lösung des Lehrverhältnisses bei einer Heimlehre nicht der Schriftform bedürfen.

Zu Z. 43 (§ 131a):

Neben der schon bisher im Landarbeitsrecht enthaltenen Möglichkeit der Auflösung des Lehrverhältnisses aus wichtigen Gründen (§ 131) und der Kündigung durch den Lehrling (§ 132) ist künftig auch die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses zulässig (Abs. 1).

Für die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses gelten die gleichen Formvorschriften, wie sie § 131 Abs. 2 für die vorzeitige Auflösung aus wichtigen Gründen normiert (Schriftlichkeit und Zustimmung des gesetzlichen Vertreters). Eine vormundschaftsbehördliche Genehmigung ist nicht erforderlich (Abs. 2).

Abs. 3:

Der Zweck der Belehrung ist es, den minderjährigen Lehrling über die Freiwilligkeit der einvernehmlichen Auflösung des Lehrverhältnisses und die Rechtsfolgen zu unterrichten.

Abs. 4:

Ebenso wie beim vorzeitigen Austritt sollen auch bei der einvernehmlichen Lösung die Formvorschriften für die Heimlehre nicht gelten.

Zu Z. 46 (Abschnitt 10 a):

Der neu eingefügte § 234a normiert nun auch für das Landarbeitsrecht die Führung von Aufzeichnungen. Im gewerblich-industriellen Arbeitsrecht besteht die Pflicht zur Führung von Aufzeichnungen seit langem (§ 26 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz, § 25 Abs. 1 Arbeitsruhegesetz). Der vorgeschriebene Inhalt der Aufzeichnungen orientiert sich an den obzitierten Gesetzesbestimmungen.

Abs. 1 führt jene arbeitsrechtlichen Daten an, über die künftig neben den Vorschriften des § 73 Aufzeichnungen zu führen sind.

Abs. 2 zählt darüber hinaus jene Daten auf, die in Betrieben aufgezeichnet werden müssen, die Jugendliche beschäftigen.

Die Verweisung auf § 73 Abs. 2 in Abs. 3 stellt klar, daß die in Abs. 1 und 2 geforderten Aufzeichnungen nur dann geführt werden müssen, wenn die erforderlichen Daten nicht schon aus anderen Unterlagen ersichtlich sind.

Abs. 4 sieht eine Ermächtigung an den Kollektivvertrag, für Betriebe mit dauernd weniger als fünf Dienstnehmern die Aufzeichnungspflicht abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen zu regeln, vor. Dadurch sollen die administrativen Tätigkeiten in Grenzen gehalten und damit eine Erleichterung für Kleinsbetriebe erreicht werden.

Zu Z. 47 (§ 235):

Die Strafbestimmungen waren in Hinblick auf die Einführung des § 234a zu ergänzen.

Da in § 127 mehrere Tatbestände enthalten sind, deren Nichteinhaltung mit Strafe bedroht sein soll, wurde dieser Paragraph ohne Absatzbeschränkung in die Strafbestimmung aufgenommen.