

Beilage Nr. 5/1995
MA 58 - 2370/94

E n t w u r f

Gesetz, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGB1. für Wien Nr. 33, in der Fassung der Gesetze LGB1. für Wien Nr. 41/1991, 35/1992, 18/1994 und 51/1994, wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 3 lautet:

"(3) Auf familieneigene Arbeitskräfte (Abs.2) sind die §§ 13, 74 bis 90, 92, 107 bis 108, ferner die Abschnitte 5 und 6 sowie die auf Grund der §§ 91 und 107a Abs. 2 erlassenen Verordnungen anzuwenden."

2. § 4 Abs. 2 lautet:

"(2) Die Abschnitte 2, 6, 10 und 11 sowie die §§ 40 bis 51 des Abschnittes 3 und die §§ 64 bis 72 des Abschnittes 4 sind auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht anzuwenden."

3. § 7 samt Überschrift lautet:

"Dienstschein

§ 7. (1) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstschein) auszuhändigen.

(2) Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Dienstgebers,
2. Name und Anschrift des Dienstnehmers,
3. Beginn des Dienstverhältnisses,
4. bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermine,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte Tagesarbeitszeit oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Dienstnehmers und
12. Bezeichnung der auf den Dienstvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.

(3) Hat der Dienstnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstschein oder schriftliche Dienstvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
2. Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in österreichischen Schillingen auszuzahlen ist,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

(4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstscheines besteht, wenn

1. die Dauer des Dienstverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
2. ein schriftlicher Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
3. ein Dienstverhältnis über Gelegenheitsarbeit in der Dauer von höchstens zwei Monaten vorliegt, oder
4. bei Auslandstätigkeit die im Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

(5) Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6 und 9 bis 11 und Abs. 3 Z 2 bis 4 können auch durch Verweisung auf die für das Dienstverhältnis geltenden Bestimmungen im Gesetz oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

(6) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 2 und 3 ist dem Dienstnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von gesetzlichen Bestimmungen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 5 verwiesen wurde.

(7) Hat das Dienstverhältnis bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes LGBI. für Wien Nr. .../1995 bestanden, so ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstschein gemäß Abs. 1 bis 3 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Dienstgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstschein oder ein schriftlicher Dienstvertrag alle nach diesen Bestimmungen erforderlichen Angaben enthält."

4. Nach § 14 wird folgender § 14a samt Überschrift eingefügt:

"Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich

§ 14a. (1) Beschäftigt ein Dienstgeber ohne Sitz in Österreich, der nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, einen Dienstnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, so hat dieser Dienstnehmer Anspruch zumindest auf

jenes gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Dienstnehmern von vergleichbaren Dienstgebern gebührt.

(2) Abs. 1 gilt, unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts, auch für einen Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber ohne Sitz in Österreich für Arbeiten, die insgesamt länger als einen Monat dauern, im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird."

5. Nach § 39 werden folgende §§ 39a bis 39d samt Überschriften eingefügt:

"Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber

§ 39a. (1) Geht ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen Inhaber über (Betriebsübergang), so tritt dieser als Dienstgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Dienstverhältnisse ein.

(2) Abs. 1 gilt nicht im Fall des Konkurses des Veräußerers.

(3) Der Veräußerer (Betriebsinhaber) hat den Dienstnehmer vom beabsichtigten Betriebsübergang rechtzeitig zu verständigen und ihm den Namen des Erwerbers bekanntzugeben.

(4) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats nach Verständigung vom beabsichtigten Betriebsübergang erklären, sein Dienstverhältnis nicht mit dem Erwerber fortzusetzen. Das Dienstverhältnis endet mit dem Tag des Betriebsüberganges. Dem Dienstnehmer stehen am Tag des Betriebsüberganges auf Grund der Beendigung des Dienstverhältnisses die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zu. Eine Kündigungsentschädigung gebührt jedoch nicht.

(5) Liegt zwischen der Verständigung durch den Dienstgeber im Sinne des Abs. 3 und dem Betriebsübergang eine kürzere Frist

als ein Monat und ist das Dienstverhältnis bereits auf den Erwerber übergegangen, so kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab der Verständigung gegenüber dem Erwerber erklären, sein Dienstverhältnis mit ihm nicht fortzusetzen. Das Dienstverhältnis endet am Tag der Erklärung. Dem Dienstnehmer stehen am Tag der Erklärung auf Grund der Beendigung des Dienstverhältnisses die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung durch den Veräußerer zu. Eine Kündigungsentschädigung gebührt jedoch nicht.

(6) Beim Betriebsübergang nach Abs. 1 bleiben die Arbeitsbedingungen aufrecht, es sei denn, aus den Bestimmungen über den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit (§ 39b), die betrieblichen Pensionszusagen (§ 39c) und die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen (§§ 54 und 55) ergibt sich anderes. Der Erwerber hat dem Dienstnehmer jede auf Grund des Betriebsüberganges erfolgte Änderung der Arbeitsbedingungen unverzüglich mitzuteilen.

(7) Der Dienstnehmer kann dem Übergang seines Dienstverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber den kollektivvertraglichen Bestandschutz (§ 39b) oder die betrieblichen Pensionszusagen (§ 39c) nicht übernimmt. Der Widerspruch hat innerhalb eines Monats

1. ab Ablehnung der Übernahme oder
2. bei Nichtäußerung des Erwerbers zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges nach Ablauf einer vom Dienstnehmer gesetzten angemessenen Frist zur Äußerung

zu erfolgen. Widerspricht der Dienstnehmer, so bleibt sein Dienstverhältnis zum Veräußerer unverändert aufrecht.

(8) Werden durch den nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrag oder die nach Betriebsübergang anzuwendenden Betriebsvereinbarungen Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtert, so kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, ab dem er die Verschlechterung erkannte oder erkennen mußte, das Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen oder der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und -termine lösen. Dem

Dienstnehmer stehen die zum Zeitpunkt einer solchen Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zu.

(9) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen seiner Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs. 8 auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen. Ebenso kann ein Feststellungsverfahren nach § 54 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes - ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 624/1994, innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Hat das Gericht eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen festgestellt, kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab Rechtskraft des Urteils das Dienstverhältnis nach Abs. 8 auflösen.

Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit

§ 39b. (1) Nach Betriebsübergang hat der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages oder bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maß aufrechtzuerhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren. Die Arbeitsbedingungen dürfen zum Nachteil des Dienstnehmers durch Einzeldienstvertrag innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang weder aufgehoben noch beschränkt werden.

(2) Durch den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit infolge des Betriebsüberganges darf das dem Dienstnehmer vor Betriebsübergang für die regelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit gebührende kollektivvertragliche Entgelt nicht geschmälert werden. Kollektivvertragliche Regelungen über den Bestandschutz des Dienstverhältnisses werden Inhalt des Dienstvertrages zwischen Dienstnehmer und Erwerber, wenn das Unternehmen des Veräußerers im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang nicht weiter besteht.

Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage

§ 39c. (1) Eine auf Einzelvereinbarung beruhende betriebliche Pensionszusage wird Inhalt des Dienstvertrages zwischen Dienstnehmer und Erwerber, wenn der Erwerber Gesamtrechtsnachfolger ist. Liegt keine Gesamtrechtsnachfolge vor, kann der Erwerber durch rechtzeitigen Vorbehalt die Übernahme einer solchen betrieblichen Pensionszusage ablehnen.

(2) Hat der Betriebsübergang den Wegfall der betrieblichen Pensionszusage zur Folge und hat der Dienstnehmer dem Übergang seines Dienstverhältnisses im Fall des Abs. 1 zweiter Satz nicht widersprochen, so endet mit dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges der Erwerb neuer Pensionsanwartschaften. Der Dienstnehmer hat gegen den Veräußerer Anspruch auf Abfindung der bisher erworbenen Anwartschaften als Unverfallbarkeitsbetrag im Sinne des Betriebspensionsgesetzes (BPG), Artikel I des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 282/1990, in der Fassung des Gesetzes BGBl. Nr. 335/1993. Bei beitragsorientierten Zusagen errechnet sich dieser Betrag nach dem BPG, bei direkten Leistungszusagen, leistungsorientierten Pensionskassenzusagen oder leistungsorientierten Versicherungsverträgen nach dem Teilwertverfahren und den bei der Bildung der Rückstellung anzuwendenden versicherungsmathematischen Grundsätzen. Für die Berechnung ist einerseits das Alter zum Zeitpunkt der Erteilung der Zusage, andererseits das Anfallsalter heranzuziehen. Der Rechnungszinssatz beträgt grundsätzlich 6,5 Prozent. Bei Pensionszusagen, die eine rechtsverbindliche Valorisierung vorsehen, ist jedoch der Barwert der künftigen Pensionsleistungen unter Zugrundelegung eines Rechnungszinssatzes von 3 Prozent zu berechnen. Im Fall einer leistungsorientierten Pensionskassenzusage oder eines leistungsorientierten Versicherungsvertrages wird von dem so errechneten Betrag der sich nach den Rechnungsvorschriften der Pensionskasse oder der Versicherungsunternehmung ergebende Unverfallbarkeitsbetrag nach dem BPG abgezogen.

(3) Der Dienstnehmer kann über den Betrag nach Abs. 2 im Sinne des BPG verfügen, wobei er die Auszahlung dieses Betrages unabhängig von dessen Höhe vom Veräußerer verlangen kann.

(4) Im übrigen gelten hinsichtlich der erworbenen Anwartschaften die Vorschriften des BPG mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Beendigung des Dienstverhältnisses der Betriebsübergang tritt.

Haftung bei Betriebsübergang

§ 39d. (1) Sofern andere gesetzliche Regelungen oder Gläubigerschutzbestimmungen für den Dienstnehmer nicht günstigeres bestimmen, haften für Verpflichtungen aus einem Dienstverhältnis zum Veräußerer, die vor dem Zeitpunkt des Überganges begründet wurden, der Veräußerer und der Erwerber zur ungeteilten Hand, wobei hinsichtlich der Haftung des Erwerbers § 1409 ABGB anzuwenden ist. Dies gilt insbesondere für Leistungen aus betrieblichen Pensionszusagen des Veräußerers, die im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bereits erbracht werden.

(2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet der Veräußerer nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsüberganges entspricht. Für Ansprüche auf eine Betriebspension aus einem Leistungsfall nach dem Betriebsübergang haftet der Veräußerer nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Pensionsanwartschaften entspricht.

(3) Wird das Dienstverhältnis durch die Erklärung des Dienstnehmers beendet, sein Dienstverhältnis beim Erwerber nicht fortzusetzen (§ 39a Abs. 5), dann haftet der Erwerber für einen Abfertigungsanspruch des Dienstnehmers nur insoweit, als auf Grund der bei ihm zurückgelegten Dienstzeit ein Abfertigungsanspruch entstanden ist oder sich erhöht hat.

(4) Bei Spaltungen im Sinne des Spaltungsgesetzes, Art. I des Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes 1993, BGBl. Nr. 458, gilt als Veräußerer jene Gesellschaft, der die Verbindlichkeiten nach dem Spaltungsplan zuzuordnen sind."

6. § 44 Z 2 lautet:

"2. die Dienstgeber, auf die der Betrieb oder ein Teil des Betriebes der in Z 1 bezeichneten Dienstgeber übergeht."

7. Dem § 54 werden folgende Abs. 4 bis 6 angefügt:

"(4) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Betriebs- teile unberührt, die rechtlich verselbständigt werden.

(5) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienst- nehmer von Betrieben oder Betriebsteilen unberührt, die mit einem anderen Betrieb oder Betriebsteil so zusammengeschlossen werden, daß ein neuer Betrieb im Sinne des § 137 entsteht.

(6) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienst- nehmer von Betrieben oder Betriebsteilen, die von einem anderen Betrieb aufgenommen werden, insoweit unberührt, als sie Angelegen- heiten betreffen, die von den Betriebsvereinbarungen des aufneh- menden Betriebes nicht geregelt werden. Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 202 Abs. 1 Z 18 können für die von einer solchen Maßnahme betroffenen Dienstnehmer vom Betriebsinhaber des aufzu- nehmenden Betriebes oder Betriebsteiles unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden."

8. Dem § 55 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

"Eine solche Einzelvereinbarung kann zum Nachteil des Dienstneh- mers im Fall der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nach dem Übergang, der rechtlichen Verselbständigung, dem Zusammenschluß oder der Aufnahme eines Betriebes oder Betriebsteiles nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Übergang, der Verselbständigung, dem Zusammenschluß oder der Aufnahme abgeschlossen werden."

9. § 125 Abs. 5 lautet:

"(5) Der Lehrvertrag hat zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Lehrberechtigten sowie den Lehrberuf (§ 3 Abs. 2 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992),
2. Name, Geburtsdaten und Anschrift des Lehrlings,
3. sofern es sich um einen minderjährigen Lehrling handelt, Name und Anschrift des gesetzlichen Vertreters,
4. das Datum des Abschlusses des Lehrvertrages und die Dauer des Vertragsverhältnisses,
5. die Vereinbarungen über Lehrlingsentschädigung, Verköstigung und Wohnung."

10. § 152 Abs. 3 lautet:

"(3) Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Dienstnehmer beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen der §§ 143 Abs. 5 und 145 Abs. 1 Z 3 bis 5 und 8. Wurde eine Betriebsversammlung gemäß § 148 Abs. 2 Z 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer einberufen, so kann die Wahl des Wahlvorstandes nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend ist."

11. § 155 Abs. 1 lautet:

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

12. § 156 Abs. 1 lautet:

"(1) Wählbar sind alle Dienstnehmer, die

1. a) österreichische Staatsbürger sind oder
b) Angehörige von Staaten sind, die Vertragsparteien des EWR-Abkommens sind, und
2. am Tag der Ausschreibung der Wahl das 19. Lebensjahr vollendet haben und
3. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und
4. außer der österreichischen Staatsbürgerschaft alle sonstigen Voraussetzungen für das Wahlrecht zu den österreichischen gesetzgebenden Körperschaften erfüllen bzw. erfüllen würden."

13. § 166 samt Überschrift lautet:

"Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

§ 166. (1) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diese verselbständigte Teile bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesen Teilen, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der organisatorischen Verselbständigung zur Vertretung der Interessen der Dienstnehmer im Sinne des § 139 zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 137) im bisherigen Umfang fort dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn in einem verselbständigten Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.

(2) Der Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann über die Dauer von vier Monaten hinaus durch Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 164 Abs. 1) verlängert werden.

(3) Führt die rechtliche Verselbständigung von Betriebsteilen zur dauernden Einstellung des Betriebes oder zum Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern aus dem Betrieb, so treten für die Dauer der vorübergehenden Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches abweichend von § 165 Z 1 die Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates und abweichend von § 168 Abs. 1 Z 3 das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat nicht ein."

14. Nach § 166 wird folgender § 166a eingefügt:

"§ 166a. (1) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb im Sinne des § 137 zusammengeschlossen, so bilden die Betriebsräte bis zur Neuwahl eines Betriebsrates, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Zusammenschluß, ein Organ der Dienstnehmerschaft (einheitlicher Betriebsrat); §§ 169 und 170 gelten sinngemäß.

(2) § 166 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 gelten sinngemäß."

15. § 177 Abs. 1 lautet:

"(1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Dienstnehmerschaft und der ehemaligen Dienstnehmer des Betriebes kann von den Dienstnehmern eine Betriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgelts betragen."

16. § 178 Abs. 4 bis 14 lautet:

"(4) Wird ein Betriebsratsfonds errichtet, hat die Betriebs-(Gruppen)versammlung eine Regelung über die Verwaltung und Vertretung des Betriebsratsfonds bei zeitweiligem Fehlen eines ordentlichen Verwaltungs- und Vertretungsorgans zu beschließen. Ein solcher Beschuß hat die notwendige Verwaltungstätigkeit zu umschreiben, die Höchstdauer der vertretungsweisen Verwaltung und das vorgesehene Vertretungs- und Verwaltungsorgan zu bestimmen.

(5) Hat die Betriebsversammlung einen Beschuß im Sinne des Abs. 4 nicht gefaßt, so obliegt die interimistische Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer der Funktionsunfähigkeit des Betriebsrates dem ältesten Rechnungsprüfer, bei Fehlen funktionsfähiger Rechnungsprüfer der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer. Der älteste Rechnungsprüfer oder die zuständige gesetzliche Interessenvertretung können eine Betriebs(Gruppen)versammlung einberufen, die durch Beschuß eine andere Person (Personengruppe) mit der interimistischen Vertretung und Verwaltung beauftragen kann. Die interimistische Vertretung und Verwaltung hat sich auf die Besorgung laufender Angelegenheiten zu beschränken. Der Betriebsratsfonds ist von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer aufzulösen, wenn sich nicht innerhalb eines Jahres ein funktionsfähiger Betriebsrat konstituiert.

(6) Die Revision der Rechtmäßigkeit der Gebarung und der Verwendung der Mittel des Betriebsratsfonds obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer.

(7) Der Betriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn der Betrieb dauernd eingestellt wird. Die nähere Regelung ist durch Beschuß der Betriebs(Gruppen)versammlung bei Errichtung des Betriebsratsfonds zu treffen. Spätere Beschlüsse sind gültig, wenn sie mindestens ein Jahr vor der dauernden Betriebseinstellung gefaßt wurden oder in angemessener Weise bei der Verwendung des Fondsvermögens auch jene Dienstnehmer berücksichtigen, die innerhalb eines Jahres vor der Betriebseinstellung ausgeschieden sind.

(8) Wird wegen Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen getrennter Betriebsräte ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, so verschmelzen die bestehenden Betriebsratsfonds zu einem einheitlichen Fonds. Dies gilt sinngemäß auch für den Fall des Zusammenschlusses von Betrieben. Werden infolge Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen eines gemeinsamen Betriebsrates getrennte Betriebsräte gewählt, so zerfällt der Betriebsratsfonds in getrennte Fonds für jede Dienstnehmergruppe. Das Vermögen ist nach dem Verhältnis der Zahlen der gruppenangehörigen Dienstnehmer auf die getrennten Betriebsratsfonds aufzuteilen.

(9) Wird auf Grund von Beschlüssen der Dienstnehmergruppen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 143 Abs. 5) errichtet, ist die Verwendung der bestehenden Betriebsratsfonds durch Beschuß der jeweils zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung zu regeln.

(10) Durch übereinstimmende Beschlüsse der Gruppenversammlungen kann beschlossen werden, daß bei getrennten Betriebsräten der Arbeiter und Angestellten ein Betriebsratsfonds für beide Gruppen errichtet wird, der vom Betriebsausschuß zu verwalten ist. Die Beschlüsse können während der Tätigkeitsdauer nicht mehr rückgängig gemacht werden. Abs. 8 und 9 sind sinngemäß anzuwenden.

(11) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so ist das Fondsvermögen auf die Fonds jener Betriebsräte, die nach Abschluß dieser Maßnahmen in den Teilen des früher zusammengehörigen Betriebes errichtet sind, verhältnismäßig aufzuteilen, wobei das Verhältnis der Beschäftigungszahl vor der Verselbständigung zu den Beschäftigtenzahlen am Tag der handelsrechtlichen Wirksamkeit der Maßnahmen zu beachten ist. Erfolgt die Konstituierung eines Betriebsrates nicht spätestens sechs Monate nach Ablauf der Fristen gemäß § 166a, so erlischt der Anspruch der Belegschaft in diesem Betriebsteil auf einen Anteil der Mittel des Betriebsratsfonds zugunsten der Belegschaften, die einen Betriebsrat errichtet haben.

(12) Die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer ist von Beschlüssen gemäß Abs. 7, 9 und 10 sowie Maßnahmen gemäß Abs. 8 und 11 zu verständigen. Sie hat die Durchführung der Auflösung, der Zusammenlegung und Trennung von Betriebsratsfonds, die interimistische Verwaltung (Abs. 5) – soweit sie nicht von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer selbst durchgeführt wird – sowie die Vermögensteilung gemäß Abs. 11 zu überwachen.

(13) Die Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragung bei Zusammenlegung und Trennung obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer, wenn

1. ein Beschuß der zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung fehlt,
2. der Beschuß nicht den im § 177 Abs. 1 geforderten Verwendungszweck vorsieht oder
3. der Beschuß undurchführbar geworden ist.

"(14) Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuß ist von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer für Wohlfahrtsmaßnahmen oder Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer zu verwenden."

17. § 186 Abs. 6 lautet:

"(6) Die Bestimmungen über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§§ 166 und 166a) sind sinngemäß anzuwenden."

18. § 189 Abs. 1 lautet:

"(1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen zugunsten der Dienstnehmerschaft und der ehemaligen Dienstnehmer des Unternehmens kann eine Zentralbetriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens 25 Prozent der Betriebsratsumlage betragen."

19. § 191 letzter Satz lautet:

"§ 178 Abs. 2, 6 und 14 sind sinngemäß anzuwenden."

20. Im § 202 Abs. 1 wird nach Z 24 anstelle des Punktes ein Strichpunkt gesetzt und folgende Z 25 angefügt:

"25. Festlegung des Beginns und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 166)."

21. Im § 211 Abs. 3 wird die einleitende Wortfolge "Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese bei

Gericht angefochten werden, wenn" ersetzt durch die Wortfolge "Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn".

22. § 211 Abs. 3 Z 2 wird folgender Satz angefügt:

"Umstände gemäß lit. a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Dienstnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Dienstnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden."

23. § 211 Abs. 4 lautet:

"(4) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3 nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Abs. 6 nicht anderes bestimmt."

24. § 211 Abs. 6 lautet:

"(6) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Kündigung gemäß Abs. 3 Z 2 nicht angefochten werden."

25. Der bisherige § 211 Abs. 6 erhält die Bezeichnung "(7)".

26. § 212 Abs. 2 lautet:

"(2) Die Entlassung kann bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 211 Abs. 3 vorliegt und der betreffende Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 211 Abs. 3 Z 2 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt hat. § 211 Abs. 4 bis 7 ist sinngemäß anzuwenden."

27. § 214 Abs. 1 letzter Satz lautet:

"Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige gemäß § 45a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 450/1994, an das zuständige Arbeitsamt unverzüglich in Kenntnis zu setzen."

28. Im § 214 wird nach Abs. 1 folgender Abs. 1a eingefügt:

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

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

29. Im § 215 Abs. 1 wird nach Z 1 folgende Z 1a eingefügt:

- "1a. die Auflösung von Dienstverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs. 1 Z 1 bis 3 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes auslöst."

30. Nach § 215 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

"(1a) Im Fall einer geplanten Betriebsänderung nach Abs. 1 Z 1a hat die Information nach Abs. 1 erster Satz jedenfalls zu umfassen:

1. die Gründe für die Maßnahme,
2. die Zahl und die Verwendung der voraussichtlich betroffenen Dienstnehmer, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser Dienstnehmer,
3. die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Dienstnehmer,
4. den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll,
5. allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Dienstnehmer geplante Begleitmaßnahmen.

Die Information nach Z 1 bis 4 hat schriftlich zu erfolgen. Unbeschadet des § 196 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beziehen."

31. § 215 Abs. 3 lautet:

"(3) Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs. 1 Z 1 bis 6 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Dienstnehmerschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Sind mit einer solchen Betriebsänderung Kündigungen von Dienstnehmern verbunden, so soll die Betriebsvereinbarung auf die Interessen von älteren Dienstnehmern besonders Bedacht nehmen. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet - insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt - auf Antrag eines der Streitteile die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle. Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist eine allfällige verspätete

oder mangelhafte Information des Betriebsrates (Abs. 1) bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Dienstnehmer in der Weise zu berücksichtigen, daß Nachteile, die die Dienstnehmer durch die verspätete oder mangelhafte Information erleiden, zusätzlich abzugelten sind."

32. Dem § 221 wird folgender Abs. 4 angefügt:

"(4) Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verselbständigung (§ 166) die Anzahl der Dienstnehmer unter die für den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 bis 3 erforderliche Anzahl, so bleibt die Freistellung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, dem der Freigestellte angehört, aufrecht."

33. Dem § 222 Abs. 6 wird folgender Satz angefügt:

"Im Fall des Ausscheidens eines Betriebsratsmitgliedes im Zuge einer Betriebsänderung hat das nachrückende Ersatzmitglied einen Anspruch jedenfalls in dem Ausmaß, als es dem Verhältnis der noch offenen zur gesamten Tätigkeitsdauer des Betriebsrates entspricht, sofern sich nicht nach dem ersten Satz ein größerer Anspruch ergibt."

34. § 237 Abs. 3 Z 1 lit. a lautet:

"a) den §§ 46, 158 Abs. 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 214 Abs. 2, 215 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a sowie 221 zuwiderhandelt oder"

35. § 237 Abs. 4 Z 3 lautet:

"3. des § 214 Abs. 2 oder des § 215 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a das gemäß § 217 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und"

36. Im § 237 Abs. 4 letzter Satz lautet das Zitat "56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 - VStG".

37. Im § 239 lautet das Zitat "§§ 32 und 33 des Allgemeinen
Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 - AVG".

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

Der Landeshauptmann und der Landesamtsdirektor sind verpflichtet,

den Tag der Verkündung dieses Gesetzes zu bestimmen und die

Der Landeshauptmann: **Der Landesamtsdirektor:**

den Tag der Verkündung dieses Gesetzes zu bestimmen und die

Der Landeshauptmann: **Der Landesamtsdirektor:**

den Tag der Verkündung dieses Gesetzes zu bestimmen und die

Der Landeshauptmann: **Der Landesamtsdirektor:**

den Tag der Verkündung dieses Gesetzes zu bestimmen und die

Der Landeshauptmann: **Der Landesamtsdirektor:**

den Tag der Verkündung dieses Gesetzes zu bestimmen und die

Der Landeshauptmann: **Der Landesamtsdirektor:**

den Tag der Verkündung dieses Gesetzes zu bestimmen und die

Der Landeshauptmann: **Der Landesamtsdirektor:**

den Tag der Verkündung dieses Gesetzes zu bestimmen und die

Der Landeshauptmann: **Der Landesamtsdirektor:**

den Tag der Verkündung dieses Gesetzes zu bestimmen und die

Der Landeshauptmann: **Der Landesamtsdirektor:**

den Tag der Verkündung dieses Gesetzes zu bestimmen und die

Der Landeshauptmann: **Der Landesamtsdirektor:**

den Tag der Verkündung dieses Gesetzes zu bestimmen und die

Der Landeshauptmann: **Der Landesamtsdirektor:**

den Tag der Verkündung dieses Gesetzes zu bestimmen und die

Der Landeshauptmann: **Der Landesamtsdirektor:**

den Tag der Verkündung dieses Gesetzes zu bestimmen und die

Der Landeshauptmann: **Der Landesamtsdirektor:**

den Tag der Verkündung dieses Gesetzes zu bestimmen und die

Der Landeshauptmann: **Der Landesamtsdirektor:**

den Tag der Verkündung dieses Gesetzes zu bestimmen und die

Der Landeshauptmann: **Der Landesamtsdirektor:**

den Tag der Verkündung dieses Gesetzes zu bestimmen und die

zu Beilage Nr. 5/1995

MA 58 - 2370/94

Vorblatt

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Problem und Ziel:

Zahlreiche Rechtsvorschriften der Europäischen Union, die Inhalt des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Abkommen) samt Beilagen, BGBl. Nr. 909/1993, sowie des Beschlusses des Gemeinsamen EWR-Ausschusses Nr. 7/94 zur Änderung des Protokolls 47 und bestimmter Anhänge des EWR-Abkommens, BGBl. Nr. 566/1994, sind, enthalten arbeitsrechtliche Bestimmungen, die für die Land- und Forstarbeiter derzeit noch nicht erfüllt werden.

Darüber hinaus wurden im Landarbeitsgesetz 1984 (LAG), BGBl. Nr. 287, in der geltenden Fassung, noch nicht alle Novellen zum Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, nachvollzogen, die in den letzten drei Jahren erfolgten und teilweise ebenfalls eine Anpassung an das EWR-Recht enthalten.

Das Fehlen von Arbeitszeitgrenzen hinsichtlich der Beschäftigung von familieneigenen jugendlichen Arbeitskräften widerspricht der UN-Konvention über die Rechte des Kindes, BGBl. Nr. 7/1993.

Zur Anpassung des Landarbeitsgesetzes 1984 an das Recht der Europäischen Union, soweit dieses in das EWR-Abkommen bzw. in den Beschuß des Gemeinsamen EWR-Ausschusses Nr. 7/1994 aufgenommen wurde, weiters an die seit 1990 erfolgten, noch nicht nachvollzogenen Novellen zum Arbeitsverfassungsgesetz und zwecks Erfüllung der UN-Konvention über die Rechte des Kindes im Bereich des Arbeitsrechtes der Land- und Forstwirtschaft hat der Bundesgesetzgeber mit dem Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, BGBl. Nr. 514/1994, die für die Regelung des Arbeits-

rechtes in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze geändert.

Somit wird die Erlassung von Ausführungsregelungen erforderlich.

Inhalt:

Der Entwurf enthält die erforderlichen Ausführungsregelungen zu den mit dem Bundesgesetz BGBl. Nr. 514/1994 aufgestellten Grundsätzen.

Dies bedeutet eine Anpassung der Wiener Landarbeitsordnung 1990 an das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, sowie die Novellen zum Arbeitsverfassungsgesetz BGBl. Nr. 411/1990, 460/1993 und 502/1993.

Weiters werden die Arbeitszeitgrenzen für Jugendliche auch auf familieneigene Arbeitskräfte ausgedehnt.

Alternative:

Aufrechterhaltung der bestehenden ungünstigeren Rechtslage für die Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft. Dadurch würde auch das EWR-Abkommen nicht erfüllt.

Kosten:

Dem Land Wien werden durch diese Novelle keine Kosten entstehen.

Konformität mit EU-Recht:

Zu diesem Punkt wird in den Erläuternden Bemerkungen ausführlich Stellung genommen.

zu Beilage Nr. 5/1995

MA 58 - 2370/94

Erläuternde Bemerkungen

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Abkommen) samt Beilagen, BGBl. Nr. 909/1993, enthält zahlreiche arbeitsrechtliche Vorschriften, die großteils im Anhang XVIII (Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Arbeitsrecht sowie Gleichbehandlung von Männern und Frauen) aufgelistet sind. Anhang 16 des Beschlusses des Gemeinsamen EWR-Ausschusses Nr. 7/94 zur Änderung des Protokolls 47 und bestimmter Anhänge des EWR-Abkommens, BGBl. Nr. 566/94, enthält Änderungen des Anhanges XVIII des EWR-Abkommens und fügt diesem zahlreiche weitere Vorschriften arbeitsrechtlicher Natur hinzu.

Der Bundesgesetzgeber hat nun durch das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, sowie die Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. Nr. 460/1993, einen Teil dieser Vorschriften im österreichischen Arbeitsrecht umgesetzt. Da diese Vorschriften auch für die land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer gelten sollen, hat der Bundesgesetzgeber mit dem Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, BGBl. Nr. 514/1994, das Landarbeitsgesetz 1984 (LAG) entsprechend angepaßt und die für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze geändert.

Durch die eingangs zitierten Bundesgesetze und das Bundesgrundgesetz, BGBl. Nr. 514/1994, werden nun folgende EG-Richtlinien umgesetzt:

1. EWR-Anh XVIII: 391 L 0533: Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unter-richtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. Nr. L 288 vom 18. Oktober 1991, S. 32).

2. EWR-Anh XVIII: 375 L 0129: Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. Nr. L 48 vom 22. Februar 1975, S. 29) in der Fassung der Richtlinie 92/56/EWG vom 24. Juni 1992 (ABl. Nr. L 245 vom 26. August 1992, S. 3).

3. EWR-Anh XVIII: 377 L 0187: Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (ABl. Nr. L 61 vom 5. März 1977, S. 26).

Ziel der Richtlinie 91/533/EWG ist die Verpflichtung des Dienst-gebers, den Dienstnehmer über die wesentlichen Rechte und Pflich-tten aus dem Dienstverhältnis schriftlich zu informieren.

Die Umsetzung dieser Richtlinie ist für die Land- und Forstarbeiter im § 7 des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 514/1994 vorgesehen.

Die Betriebsübergangs-Richtlinie 77/187/EWG ordnet einen ex-lege-Übergang bestehender Dienstverhältnisse auf den Erwerber eines Betriebes auf Grund des Überganges an. Damit werden die Ansprüche der Dienstnehmer auch bei Inhaberwechsel gewährleistet.

Das Bundesgesetz BGBl. Nr. 514/1994 enthält in seinen §§ 39a bis d Regelungen über den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber und darüber hinaus die Determinierung und Präzisierung der Informationspflichten des Betriebsinhabers über geplante Umstrukturierungen zur Umset-zung des Artikels 6 der zitierten Richtlinie.

Die Massenentlassungs-Richtlinie 72/129/EWG, in der Fassung der Richtlinie 92/56/EWG, verpflichtet den Dienstgeber, bei Kündigungen ab einer bestimmten Anzahl von Dienstnehmern innerhalb eines bestimmten Zeitraumes die zuständige Behörde zu verständigen und mit den Dienstnehmervertretern Beratungen über die Vermeidung oder Verminderung der Folgen der Kündigungen abzuhalten.

Die EWR-konforme Gestaltung des betriebsverfassungsrechtlichen Informations- und Konsultationsverfahrens erfolgt im § 214 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a des Bundesgesetzes BGBI. Nr. 514/1994. Die Umsetzung der Anzeigepflicht an die zuständige Behörde nahm der Bundesgesetzgeber durch eine Novellierung des § 45a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes 1969 (AMFG) mit Bundesgesetz BGBI. Nr. 18/1993 vor.

Die im Anhang V des EWR-Abkommens unter 368 R 1612 enthaltene Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft (ABl. Nr. L 257 vom 19. Oktober 1968, S. 2) war vom Bundesgesetzgeber im Bundesgesetz BGBI. Nr. 514/1994 als solche nicht umzusetzen, da sie entgegenstehende innerstaatliche Vorschriften derogiert. Zur Klarstellung wurden allerding die das passive Wahlrecht zum Betriebsrat betreffenden Regelungen geändert, wobei eine Öffnung des passiven Wahlrechts für EWR-Bürger erfolgte.

Die zahlreichen im Anhang XVIII des EWR-Abkommens bzw. im Beschuß des Gemeinsamen EWR-Ausschusses Nr. 7/94 enthaltenen, im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz ergangenen Richtlinien enthalten auch arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen und Mitwirkungsbefugnisse für Arbeitnehmervertreter. Zu nennen sind insbesondere die Rahmenrichtlinie (EWR-Anh XVIII): 389 L 0391: Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S. 1) sowie die auf Grund dieser Richtlinie ergangenen Einzelrichtlinien.

Für die Arbeitnehmer im gewerblich-industriellen Bereich hat der Bundesgesetzgeber die Umsetzung dieser Vorschriften im Zusammenhang mit dem neuen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBI. Nr. 450/1994, welches u.a. auch Änderungen des AVRAG und des ArbVG enthält, vorgenommen.

Die Umsetzung dieser EG-Vorschriften für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft im Rahmen einer neuerlichen Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984, welche die erforderlichen Grundsatzregelungen enthält, hat der Bundesgesetzgeber bisher noch nicht vorgenommen und ist daher eine Anpassung der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in diesem Bereich noch nicht möglich.

Abgesehen von der Umsetzung von EWR-Recht enthält das Bundesgesetz BGBI. Nr. 514/1994 die Anpassung an folgende Novellen zum Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG):

1. ArbVG-Novelle BGBI. Nr. 411/1990:

Mit dieser Novelle wurden die Regelungen über die betriebliche Mitbestimmung bei Umstrukturierungsmaßnahmen angepaßt bzw. ergänzt.

Außerdem wurde die Beseitigung des sogenannten "Sperrechtes" des Betriebsrates gegen die Anfechtung einer Kündigung aus verpönten Motiven verwirklicht. Die Senkung der Zahl der Unterstützungsunterschriften für Wahlkandidaturen und die Einführung eines einheitlichen Stimmzettels bei Betriebsratswahlen, die diese ArbVG-Novelle enthält, wurden wegen der im Bereich der Land- und Forstwirtschaft geringeren Anzahl von Dienstnehmern in den einzelnen Betrieben nicht übernommen.

2. ArbVG-Novelle BGBI. Nr. 460/1993 (siehe auch unter Umsetzung des EWR-Rechts):

Diese Novelle beschäftigt sich vor allem mit der Phase der Umstrukturierung selbst und enthält dazu Regelungen über die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen bzw. Kollektivverträgen sowie die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereichs des Betriebsrates bei Ausgliederungen und bei Zusammenschlüssen von Betrieben

zu einem neuen Betrieb. Den betroffenen Belegschaften soll die Artikulation ihrer Interessen im Wege des Betriebsrates gerade während der Umstrukturierung ermöglicht werden, auch wenn ein eigener Betriebsrat erst später gewählt wird.

Die Bestimmungen betreffend Konzerne wurden nicht übernommen, da diese in der Land- und Forstwirtschaft praktisch keine Bedeutung haben.

3. ArbVG-Novelle BGBl. Nr. 502/1993 (im Zusammenhang mit der Beschäftigungssicherungsnovelle 1993):

Die Beschäftigungssicherungsnovelle 1993, die am 1. August 1993 in Kraft getreten ist, wurde als ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit älterer Dienstnehmer geschaffen. Sie sieht im Bereich des ArbVG eine Verstärkung des Kündigungsschutzes für ältere langjährig betriebsangehörige Dienstnehmer sowie eine besondere Berücksichtigung der Interessen älterer Dienstnehmer in Sozialplänen vor.

Das Bundesgesetz BGBl. Nr. 514/1994 enthält weiters die gänzliche Erfüllung der UN-Konvention über die Rechte des Kindes, BGBl. Nr. 7/1993, im Bereich des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft. Gemäß Art. 32 der zitierten UN-Konvention ist Österreich verpflichtet, für Kinder (das sind Personen bis 18 Jahre) angemessene Regelungen der Arbeitszeit vorzusehen. Die entsprechenden Regelungen im LAG wurden nunmehr auch für die familien-eigenen jugendlichen Arbeitskräfte für anwendbar erklärt.

Folgende Novellen zu arbeitsrechtlichen Gesetzen werden im Rahmen des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 514/1994 nicht nachvollzogen:

1. Novelle zum Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) BGBl. Nr. 400/1990:

Die Anrechnung von Dienstzeiten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis bei Dienstgeberwechsel ist auf Grund der Betriebsübergangsregelungen - siehe §§ 39a bis d des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 514/1994 - großteils bedeutungslos.

2. ArbVG-Novelle BGBl. Nr. 408/1990 (Art. X des Karenzurlaubserweiterungsgesetzes):

Die auf Grund einer in Art. IX des Karenzurlaubserweiterungsgesetzes, BGBl. Nr. 408/1990 vorgenommenen Novellierung des § 61 Abs. 1 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes - ASGG vorgesehene Änderung des ArbVG betreffend die vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates sowie seine Partei- und Prozeßfähigkeit im Zusammenhang mit dem Anfechtungsverfahren über die Betriebsratswahl erforderte keine Übernahme in das LAG. Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft entscheiden die Einigungskommissionen und nicht die Gerichte über Wahlanfechtungsverfahren.

3. ArbVG-Novelle BGBl. Nr. 475/1990 (im Zusammenhang mit dem Rechnungslegungsgesetz):

Das für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft bedeutsame Genossenschaftsgesetz wurde durch das Rechnungslegungsgesetz nicht geändert. Eine terminologische Anpassung des LAG erschien daher nicht notwendig.

Mit dem gegenständlichen Entwurf werden nunmehr zu den vorstehend erwähnten Grundsatzbestimmungen die notwendigen Ausführungsregelungen erlassen.

Im einzelnen ist zum gegenständlichen Entwurf noch folgendes zu bemerken:

Zu Z 1 (§ 3 Abs. 3):

Mit dem gegenständlichen Entwurf werden die §§ 107 Abs. 2 bis 6, 107a Abs. 6 und 107b der Wiener Landarbeitsordnung 1990 auch auf familieneigene Jugendliche (vor allem Kinder und Kindeskinder) für anwendbar erklärt.

Es ist mit der UN-Konvention über die Rechte des Kindes, BGBl. Nr. 7/1993, unvereinbar, daß die Bestimmungen des § 107 Abs. 2 bis 6 leg. cit. (wie Begrenzung der täglichen und wöchentlichen

Arbeitszeit, tägliche und wöchentliche Ruhezeit) für die familieneigenen Jugendlichen nicht gelten.

Gemäß Art. 32 der obenzitierten UN-Konvention müssen Kinder, das sind Personen bis 18 Jahre, vor wirtschaftlicher Ausbeutung geschützt werden. Österreich hat sich u.a. verpflichtet, angemessene Regelungen der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen vorzusehen.

Auch § 107a Abs. 6 leg. cit. (Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte) sowie § 107b leg. cit. (Verbot der körperlichen Züchtigung oder erheblichen wörtlichen Beleidigung) sollen in Zukunft auf familieneigene jugendliche Arbeitskräfte Anwendung finden.

Die Beförderung höherer Geldwerte ist eine Arbeit, die Gefahren mit sich bringen kann, und steht daher nicht im Einklang mit Art. 32 der UN-Konvention.

Nach § 146a ABGB ist es den Eltern verboten, zur Durchsetzung ihrer Anordnungen Gewalt anzuwenden und körperliches oder seelisches Leid zuzufügen. Das Verbot der körperlichen Züchtigung oder erheblichen wörtlichen Beleidigung (§ 107b leg. cit.) muß daher auch für familieneigene jugendliche Arbeitskräfte gelten.

Weiters wird bei der Zitierung der auf die familieneigenen Arbeitskräfte anzuwendenden Abschnitte der Wiener Landarbeitsordnung 1990 der Abschnitt 7 weggelassen. Durch Artikel II Z 11 des Gesetzes über die Regelung der Berufsausbildung in der Land- und Forstwirtschaft (Wiener land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsordnung 1992) und über Änderungen der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBI. für Wien Nr. 35/1992, ist nämlich die einzige Bestimmung, welche unter den Abschnitt 7 "Berufsausbildung" fiel, es war dies der § 136, welcher vorsah, daß die Berufsausbildung in der Land- und Forstwirtschaft unter besonderer Berücksichtigung des Fortbildungs- und Fachschulwesens durch ein besonderes Gesetz geregelt wird, entfallen. Dies bedeutet, daß der Abschnitt 7 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 seitdem

keinen normativen Inhalt mehr hat und somit die Verweisung darauf in § 3 Abs. 3 leg. cit. ins Leere geht.

Zu Z 2 (§ 4 Abs. 2):

Auf Grund der Aufhebung des § 73 leg. cit. mit dem Gesetz, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 und die Wiener land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsordnung 1992 geändert werden, LGBL für Wien Nr. 18/1994, wird eine Zitatieranpassung vorgenommen.

Weiters entfällt auch hier, so wie in § 3 Abs. 3 des Entwurfes, die Zitierung des Abschnittes 7.

Zu Z 3 (§ 7):

Durch § 7 des Entwurfes wird die Richtlinie des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unter-richtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG) in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 umgesetzt. Danach haben alle Dienstnehmer Anspruch auf Aushändigung einer schriftlichen Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag. Dies bedeutet eine Verbesserung, da eine Pflicht des Dienstgebers zur Überreichung eines Dienstscheines bei Beginn des Dienstverhältnisses bisher nur auf Verlangen vorgesehen ist. In der Wiener Landarbeitsordnung 1990 wird wie im LAG anstelle des im AVRAG verwendeten Begriffes "Dienstzettel" der im Landarbeitsrecht gebräuchliche Begriff "Dienstschein" verwendet.

Die im Artikel 3 der obenzitierten Richtlinie vorgesehene Möglichkeit, den Dienstschein spätestens zwei Monate nach Aufnahme der Arbeit auszuhändigen, wurde nicht verwirklicht, da dies eine Verschlechterung bedeuten würde. Nach der derzeit geltenden Rechtslage haben die Land- und Forstarbeiter bereits bei Beginn des Dienstverhältnisses Anspruch auf Aushändigung eines Dienstscheines. Nach dem Entwurf ist der Dienstschein daher weiterhin unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses auszuhändigen.

Im Abs. 2 ist der Mindestinhalt des Dienstscheines angeführt, er entspricht Artikel 2 Abs. 1 und Abs. 2 der obenzitierten Richtlinie.

Gemäß Z 4 ist bei befristeten Dienstverhältnissen das Ende des Dienstverhältnisses anzugeben, wobei dieses jedoch nicht kalendermäßig bestimmt sein muß. Auch Angaben wie z.B.: "für die Dauer der Erkrankung" entsprechen diesen Vorschriften.

Unter "gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort" ist jener Ort zu verstehen, an dem der Dienstnehmer üblicherweise seine Arbeitsleistung zu erbringen hat (Z 6).

Z 7 bezieht sich auf Einstufungen in Kollektivverträgen oder Vertragsschablonen sowie auf die Verpflichtung zur Bekanntgabe anrechenbarer Vordienstzeiten.

Neben der Bezeichnung der Normen der kollektiven Rechtsgestaltung ist auch ein Hinweis zu geben, wo diese Normen zur Einsicht im Betrieb aufliegen. Da § 46 leg. cit. von "Raum" spricht, wird dieser Ausdruck im Gesetzestext verwendet (Z 12).

Im Abs. 3 sind in Entsprechung des Artikels 4 der obenzitierten Richtlinie jene Angaben angeführt, die bei einer Entsendung ins Ausland im Dienstschein zu ergänzen sind, wobei diese Ergänzungen nur dann vorzunehmen sind, wenn der Auslandsaufenthalt länger als einen Monat dauert.

Die im Abs. 4 vorgenommene Ausnahme von Dienstverhältnissen in der Dauer von maximal einem Monat entspricht Artikel 1 Abs. 2 lit. a erster Gedankenstrich der obenzitierten Richtlinie.

Die Ausnahme für Dienstverhältnisse von Gelegenheitsarbeitern (§ 7 Abs. 4 Z 3 des Entwurfes) entspricht Artikel 1 Abs. 2 lit. b der obenzitierten Richtlinie. Für Gelegenheitsarbeiter, die etwa bei der Ernte von Erdbeeren, Spargel oder Gurkerln oder bei der Weinlese eingesetzt werden, besteht daher keine Verpflichtung des Dienstgebers, einen Dienstschein auszustellen, falls das Gelegenheitsarbeitsverhältnis höchstens zwei Monate dauert.

Die Ausnahme wird mit höchstens zwei Monaten befristet. Dadurch wird der Tatsache Rechnung getragen, daß Dienstverhältnisse von Gelegenheitsarbeitern über einen Monat andauern können, z.B. wenn sich die Ernte witterungsbedingt über längere Zeit erstreckt.

Die Ausnahme des § 7 Abs. 4 Z 3 des Entwurfes findet nur hinsichtlich von Gelegenheitsarbeitsverhältnissen Anwendung, d.h. es darf nicht von vornherein klar sein, daß der Dienstnehmer jeden Tag beschäftigt wird. In diesem Fall wäre eine Ausnahme von der Verpflichtung des Dienstgebers, einen Dienstschein auszustellen, nur bis zu einem Monat gegeben (§ 7 Abs. 4 Z 1 des Entwurfes).

Von der weiteren in der Richtlinie vorgesehenen Möglichkeit, jene Dienstverhältnisse, deren Wochenarbeitszeit höchstens acht Stunden beträgt, auszunehmen, wurde nicht Gebrauch gemacht, da die Wiener Landarbeitsordnung 1990 keine Mindestgrenzen kennt und auch der Bundesgesetzgeber die Mindestgrenzen in den übrigen arbeitsvertragsrechtlichen Gesetzen im Rahmen des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes zur Pensionsreform - ArbBG, BGBl. Nr. 833/1992 - durchwegs beseitigt hat.

Bei Auslandstätigkeit entfällt die Verpflichtung zur Ergänzung des Dienstscheines auch dann, wenn die Information durch eine andere schriftliche Unterlage (z.B. durch einen schriftlichen Reiseauftrag) erfolgt, die die Angaben des Abs. 3 beinhaltet.

Abs. 5 entspricht Artikel 2 Abs. 3 der obenzitierten Richtlinie, der es ermöglicht, Angaben betreffend Kündigungsfristen und -termine, Entgelt, Urlaub und Arbeitszeit sowie die Bedingungen der Auslandstätigkeit durch Verweis auf die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen bzw. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung vorzunehmen.

Artikel 5 der obenzitierten Richtlinie verlangt, daß jede Änderung der im Dienstschein enthaltenen Angaben umgehend, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamwerden dem Dienstnehmer schriftlich bekanntzugeben ist. Diese schriftliche Information kann nur dann unterbleiben, wenn die Änderung auf einer Änderung von gesetzlichen Bestimmungen oder kollektivvertragsrechtlichen

Normen beruht, auf die im Dienstschein verwiesen wurde. Diese Regelungen werden im Abs. 6 verwirklicht. Die Verpflichtung zur Bekanntgabe von Änderungen ist insbesondere beim Betriebsübergang (§§ 39a bis d des Entwurfes) von Bedeutung.

Die Übergangsvorschriften des Abs. 7 hinsichtlich bereits bestehender Dienstverträge entsprechen Artikel 9 Abs. 2 der obenzitierten Richtlinie.

Zu Z 4 (§ 14a):

Ziel der Regelung ist zu verhindern, daß im Zusammenhang mit der Dienstleistungsfreiheit österreichische Arbeitsbedingungen unterlaufen werden.

Nach dem geltenden IPR-Gesetz (Bundesgesetz über das internationale Privatrecht) ist das Recht jenes Staates anzuwenden, in dem der Dienstnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet.

Bei einer ständigen Beschäftigung in Österreich wäre damit zwar die Anwendung österreichischer Arbeitsbedingungen, die auf Gesetz beruhen, gesichert, nicht jedoch kollektivvertragliche Regelungen, denen der Dienstgeber mangels Kollektivvertragsangehörigkeit nicht unterliegt. Bei einer kurzfristigen Entsendung nach Österreich wäre jedenfalls ausländisches Arbeitsvertragsrecht anzuwenden. Um die Gefahr eines Sozialdumpings hintanzuhalten, wird ein zwingender Anspruch des Dienstnehmers eines ausländischen Dienstgebers auf jenes gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt normiert, das am Arbeitsort vergleichbaren Dienstnehmern von vergleichbaren Dienstgebern gebührt. Vom Entgeltbegriff sind jedenfalls auch gesetzliche und kollektivvertragliche Überstundenvergütungen erfaßt. Ein zwingender Anspruch auf das nach österreichischem Recht zustehende Entgelt besteht nur dann, wenn diese Entgeltregelung günstiger ist als das nach ausländischem Recht gebührende Entgelt.

Nach Abs. 2 ist die zwingende Anwendung österreichischer Entgeltbestimmungen dann vorgesehen, wenn ausländische Dienstgeber Arbei-

ten in Österreich über einen länger als einmonatigen Zeitraum durchführen lassen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob ein und derselbe Dienstnehmer über einen Monat beschäftigt ist, oder der Dienstgeber die Arbeiten durch wechselnde Dienstnehmer durchführen läßt.

Zu Z 5 (§§ 39a bis d):

1. § 39a:

Die Formulierung des Abs. 1 entspricht Art. 1 und Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (77/187/EWG).

Was die Begriffsbestimmungen anlangt, ist anzumerken, daß nach § 137 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 der Betrieb als organisatorische Einheit definiert wird, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

Merkmale des Betriebes sind Dauerhaftigkeit, Selbständigkeit und Einheitlichkeit. Ein wesentliches Kriterium ist die "Beschäftigung von Dienstnehmern".

Nach der Lehre ist "Unternehmen" als Institution der Wirtschaftsverfassung und des Unternehmensrechtes die Organisation jenes sozialen Verbandes, der wirtschaftlich werthafte Leistungen anbietet oder erbringt. Die "Beschäftigung von Dienstnehmern" ist nicht notwendiges Bestimmungsmerkmal des Unternehmensbegriffes. Einem Unternehmen, das keine Dienstnehmer beschäftigt, fehlt allerdings der arbeitsrechtlich relevante Bezug. Unternehmensübergänge, die nicht gleichzeitig auch Betriebsübergänge sind, können daher im Zusammenhang mit arbeitsrechtlichen Regelungen außer acht gelassen werden.

In Anlehnung an das AVRAG wird der Übergang von "Unternehmen" in die Wiener Landarbeitsordnung 1990 aufgenommen.

Von der Regelung sind sowohl Kauf, Verpachtung als auch die im Umgründungssteuerrecht angeführten Tatbestände Verschmelzung, Umwandlung, Einbringung, Zusammenschluß, Realteilung und Spaltung erfaßt.

Zum Begriff "Inhaber" ist auf die Begriffsbestimmungen des Artikels 2 lit. a und b der obenzitierten Richtlinie hinzuweisen. Danach ist Veräußerer jede natürliche oder juristische Person, die als Inhaber ausscheidet und Erwerber jede natürliche oder juristische Person, die als Inhaber in den Betrieb eintritt.

Der Erwerber tritt grundsätzlich - auf Grund des Überganges - in alle Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis als neuer Dienstgeber ein. Unter Rechten und Pflichten sind alle Ansprüche und Verpflichtungen auf Grund eines Einzelarbeitsvertrages - einschließlich des Entgelts - zu verstehen. Auch wenn der Lohn durch Kollektivvertrag geregelt ist, ergibt sich das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt aus der im Einzelarbeitsvertrag individuell vereinbarten Einstufung in der Lohntabelle. Jeder konkrete Entgeltanspruch beruht auf einzelvertraglicher Vereinbarung und ist daher bei Betriebsübergang unverändert zu übernehmen. Um jeden Zweifel auszuschließen, ist im § 39b Abs. 2 des Entwurfes festgeschrieben, daß das bisherige kollektivvertragliche Entgelt nicht geschränkt werden darf.

"Eintritt als Dienstgeber mit allen Rechten und Pflichten in das bestehende Dienstverhältnis" bedeutet auch, daß dem Erwerber alle jene Möglichkeiten offenstehen, die der Veräußerer als Dienstgeber hatte. Er kann daher auch nach erfolgtem Betriebsübergang z.B. das Dienstverhältnis auflösen, wenn dies der Veräußerer vor Betriebsübergang rechtmäßig hätte tun können. Mit Ausnahme der in den §§ 39a bis d des Entwurfes getroffenen Sonderregelungen bleibt das (Arbeits)ertragsrecht auch im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang unberührt.

Zu Abs. 2 ist anzumerken, daß ein Übergang im Zusammenhang mit einem Konkurs nach der Judikatur des EuGH (Rechtssache 135/83) von der obenzitierten Richtlinie nicht erfaßt ist. Der Erwerb aus einer Konkursmasse ist ausgenommen, weil es im Konkurs in der Regel zur Zerschlagung des Unternehmens, der (Betriebs)Einheit bzw. zur Auflösung des überschuldeten Unternehmens oder Betriebes kommt.

Anders ist die Situation im Ausgleichverfahren. Hier wird die Fortführung eines Unternehmens oder Betriebes und damit die Aufrechterhaltung der Substanz angestrebt. In diesem Sinne argumentierte auch der EuGH in der zitierten Entscheidung, wonach die gegenständliche Richtlinie auf den Übergang im Zusammenhang mit einem Insolvenzverfahren dann anwendbar ist, wenn das Ziel eines solchen Verfahrens in erster Linie die Sicherung der Vermögensmasse und die Weiterführung des Unternehmens ist.

Was die Abs. 3 bis 5 anlangt, so haben die land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer nach geltendem Recht auch dann einen Abfertigungsanspruch, wenn ihnen der Erwerber des Betriebes die Fortsetzung des Dienstverhältnisses anbietet und sie dies ablehnen (die Wiener Landarbeitsordnung 1990 kennt keine dem § 22 Abs. 3 des Gutsangestelltengesetzes (GAngG), BGBI. Nr. 538/1923, in der geltenden Fassung, bzw. § 23 Abs. 3 des Angestelltengesetzes (AngG), BGBI. Nr. 292/1921, in der geltenden Fassung, entsprechende Regelung). Sie sollen daher auch in Zukunft den Übergang des Dienstverhältnisses ablehnen können, ohne den Abfertigungsanspruch zu verlieren.

Diesem Anliegen dienen folgende in den Abs. 3 bis 5 enthaltene Sonderregelungen, die im gewerblichen Arbeitsrecht keine Entsprechung haben:

- Recht zur Ablehnung des Übergangs des Dienstverhältnisses unabhängig von einer allfälligen Verschlechterung der Rechtsstellung innerhalb Monatsfrist durch den Veräußerer

- bei einer solchen Ablehnung Endigung des Dienstverhältnisses grundsätzlich mit Betriebsübergang - Wahrung des Abfertigungsanspruches in diesem Fall
- auch bei verspäteter Verständigung durch den Veräußerer mit Übergang des Dienstverhältnisses Sonderbeendigungsrecht des Dienstnehmers innerhalb Monatsfrist unter Wahrung seines Abfertigungsanspruches.

Grundsätzlich geht das Dienstverhältnis - wie es der obenzitierten Richtlinie entspricht - auch im Bereich der Land- und Forstwirtschaft über. Der Dienstnehmer kann jedoch den Übergang des Dienstverhältnisses auf den Erwerber verhindern. Damit er dieses Recht ausüben kann, ist eine rechtzeitige Information durch den Veräußerer notwendig.

Die Verpflichtung des Dienstgebers, den Dienstnehmer vom beabsichtigten Betriebsübergang zu verständigen, hat rechtzeitig - d.h. grundsätzlich mindestens einen Monat vorher - zu erfolgen. Dadurch soll dem Dienstnehmer u.a. ermöglicht werden, Informationen der Interessenvertretungen im Hinblick auf seine Rechte und Pflichten einzuholen. Auch soll ihm für den Fall, daß er sein Dienstverhältnis beim Erwerber nicht fortsetzen will, genügend Zeit zur Postensuche zur Verfügung stehen.

Für den Dienstnehmer ist wegen der im Bereich der Land- und Forstwirtschaft häufig vorkommenden engen Zusammenarbeit zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber die Nennung des Erwerbers von großem Interesse. Die Information des Dienstgebers über die beabsichtigte Veräußerung ohne Namensnennung des Erwerbers löst daher den Fristenlauf nicht aus.

Sowohl im Fall des Abs. 4 als auch des Abs. 5 liegt ein "Endigungsgrund sui generis" vor. Der Dienstnehmer behält den Abfertigungsanspruch und den Anspruch auf allfällige Urlaubsentschädigung. Den Dienstnehmer trifft bis zum Betriebsübergang im Fall des Abs. 3 (Verständigung erfolgt mindestens einen Monat

vor Betriebsübergang) eine Arbeitspflicht und er hat keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

Folgende Fälle sind zu unterscheiden:

1. Beispiel: Der Dienstgeber verständigt am 1.3. den Dienstnehmer, daß der Betrieb mit 1.7. verkauft wird. Die Erklärung des Dienstnehmers, das Dienstverhältnis mit dem Erwerber nicht fortsetzen zu wollen, hat bis zum 1.4. zu erfolgen, andernfalls geht es auf den Erwerber über. Bei rechtzeitiger Erklärung endet es am 30.6.

2. Beispiel: Der Dienstgeber verständigt am 20.6. den Dienstnehmer, daß der Betrieb am 1.7. verkauft wird. Das Dienstverhältnis geht auf den Erwerber über, es sei denn, der Dienstnehmer erklärt vor dem Betriebsübergang, das Dienstverhältnis nicht fortsetzen zu wollen. Gibt er diese Erklärung vor dem Betriebsübergang nicht ab, geht das Dienstverhältnis auf den Erwerber über. Der Dienstnehmer muß bis zum 20.7. eine Erklärung abgeben, daß er beim Erwerber nicht weiterarbeiten will. Gibt er diese Erklärung z.B. am 3.7. ab, so endet das Dienstverhältnis am 3.7. Gibt der Dienstnehmer eine entsprechende Erklärung erst nach dem 20.7. ab, kann er das Dienstverhältnis nicht mehr mit sofortiger Wirkung beenden, sondern muß kündigen, wobei er wegen Selbstkündigung auch den Abfertigungsanspruch verliert.

Zu Abs. 6 ist zu bemerken, daß ein Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit z.B. bei Übernahme eines bäuerlichen Betriebes durch einen Gutsbetrieb gegeben wäre.

Abs. 7 sieht vor, daß der Dienstnehmer innerhalb eines Monats dem Übergang seines Dienstverhältnisses widersprechen kann, wenn der Erwerber die Übernahme eines kollektivvertraglichen Bestandschutzes oder einer Betriebspensionszusage ablehnt. Äußert sich der Erwerber zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs dazu nicht, so kann der Dienstnehmer den Erwerber auffordern, innerhalb einer vom Dienstnehmer festzusetzenden Frist mitzuteilen, ob er den Bestandschutz oder die betriebliche Pensionszusage übernimmt. Gibt der Erwerber auch bis zum Ablauf der vom Dienstnehmer gesetz-

ten Frist keine Erklärungen ab, hat der Dienstnehmer innerhalb eines Monats sein Widerspruchsrecht auszuüben.

Die Festsetzung der beiden obenangeführten Fristen mit einem Monat erfolgte im Hinblick auf § 3 Abs. 4 AVRAG.

Das Recht des Dienstnehmers, den Übergang seines Dienstverhältnisses auf den Erwerber durch Widerspruch zu verhindern, ist richtlinienkonform, da diese in ihrem Artikel 7 ausdrücklich für den Dienstnehmer günstigere Vorschriften zuläßt.

Das Prinzip der Widerspruchsregelung stellt sich folgendermaßen dar:

Das Dienstverhältnis bleibt vorerst "schwebend" unverändert zum Veräußerer aufrecht, auch wenn der Dienstnehmer seine Arbeitsleistung dem Erwerber erbringt. Wenn der Dienstnehmer dem Übergang seines Dienstverhältnisses widerspricht, ist das Dienstverhältnis als ununterbrochenes, einheitliches Dienstverhältnis zum Veräußerer anzusehen. Auch jene Zeiten, während derer der Dienstnehmer seine Arbeitsleistung dem Erwerber erbrachte, gelten als Dienstzeiten beim Veräußerer. Der Dienstnehmer muß sich jedoch gemäß § 1155 ABGB anrechnen lassen, was er beim Erwerber verdiente. Macht der Dienstnehmer von seinem Widerspruchsrecht nicht Gebrauch, gilt das Dienstverhältnis als beim Betriebsübergang zum Erwerber übergegangen.

Was Abs. 8 betrifft, ist festzuhalten, daß nach Artikel 4 Abs. 2 der obenzitierten Richtlinie davon auszugehen ist, daß bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses wegen einer wesentlichen Änderung der Arbeitsbedingungen zum Nachteil des Dienstnehmers diese Beendigung durch den Dienstgeber erfolgte. Um diese Vorschrift in das System des österreichischen Beendigungsrechtes einzubauen, wurde folgende Lösung getroffen:

Kommt es durch die Anwendung eines anderen normativ wirkenden Kollektivvertrages oder einer anderen Betriebsvereinbarung zu einer wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, so kann der Dienstnehmer - unter Einhaltung der für ihn nach erfolg-

tem Betriebsübergang geltenden Kündigungsfristen und -termine - das Dienstverhältnis auflösen, wobei dem Dienstnehmer dem Grunde und der Höhe nach jene Ansprüche gebühren, wie wenn das Dienstverhältnis durch Dienstgeberkündigung geendet hätte. Dabei kann es sich um folgende Ansprüche handeln: Abfertigung, Urlaubsentschädigung, Sonderzahlungen und sonstige kollektivvertragliche Ansprüche aus der Beendigung.

Der Dienstnehmer hat diese Kündigung binnen eines Monats ab dem Zeitpunkt, ab dem er die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen erkannte oder erkennen mußte, auszusprechen. Nach den im § 7 des Entwurfes enthaltenen Bestimmungen über den Dienstschein ist der Dienstgeber verpflichtet, Änderungen der Arbeitsbedingungen dem Dienstnehmer schriftlich mitzuteilen. Sobald dem Dienstnehmer die Änderungen schriftlich mitgeteilt wurden, ist davon auszugehen, daß er die Änderungen bzw. Verschlechterungen seiner Arbeitsbedingungen kennt.

Die Festsetzung der obenangeführten Frist mit ebenfalls einem Monat erfolgte im Hinblick auf § 3 Abs. 5 AVRAG.

Die in Abs. 9 vorgesehene gerichtliche Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen kann entweder durch Individualklage des einzelnen Dienstnehmers oder durch ein Feststellungsverfahren gemäß § 54 ASGG erfolgen. Ein solches Feststellungsverfahren kann sowohl durch den Betriebsrat wie auch durch die Gewerkschaft eingeleitet werden. In diesen Fällen beginnt die Monatsfrist zur Klageeinbringung ab Kenntnis des Betriebsratsvorsitzenden bzw. der Gewerkschaft von der Änderung der Arbeitsbedingungen. Nach Rechtskraft des Feststellungsurteils hat der Dienstnehmer innerhalb eines Monats Zeit, eine Auflösungserklärung im Sinne des Abs. 8 abzugeben.

2. § 39b:

Die Regelung des Abs. 1 entspricht Artikel 3 Abs. 2 der Unternehmensübergangsrichtlinie 77/187/EWG.

Abs. 2 sieht ein statisches Festschreiben des dem Dienstnehmer vor Betriebsübergang gebührenden Kollektivvertragsentgelts vor. Eine nach erfolgtem Übergang vorgenommene Änderung des "alten" Kollektivvertragslohnes kann für den Dienstnehmer nicht wirksam werden. Normativ gilt das Entgelt des nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrages, einzelvertraglich gebührt das Entgelt des "alten" Kollektivvertrages in der Höhe, in der es vor Betriebsübergang zustand. Diese Regelungen greifen jedoch nur dann, wenn der Betriebsübergang eine Entgeltschmälerung durch Kollektivvertragswechsel zur Folge hätte. Sieht der nach Betriebsübergang anzuwendende Kollektivvertrag ein höheres Entgelt vor, gilt diese Entgeltregelung normativ.

Ein auf Kollektivvertrag beruhender Bestandschutz des Dienstverhältnisses geht jedenfalls dann automatisch auf den Erwerber über, wenn der Veräußerer nicht mehr in der Lage ist, den Dienstnehmer in demselben Unternehmen zu beschäftigen.

3. § 39c:

§ 39c regelt das Schicksal betrieblicher Pensionszusagen bei Betriebsübergang. Ist Gesamtrechtsnachfolge gegeben, geht eine auf Einzelvereinbarung beruhende Pensionszusage jedenfalls auf den Erwerber über. Liegt keine Gesamtrechtsnachfolge vor, kann der Erwerber des Betriebes die Übernahme der Pensionszusage ablehnen.

Rechtzeitig ist ein Vorbehalt dann, wenn er im Zuge der Übernahmsverhandlungen erfolgt bzw., wenn der Erwerber bei Betriebsübergang innerhalb der vom Dienstnehmer zu setzenden Frist keine Erklärung abgegeben hat.

Hat der Erwerber die Übernahme der betrieblichen Pensionszusage abgelehnt und hat der Dienstnehmer dem Übergang des Dienstverhältnisses nicht widersprochen (§ 39a Abs. 7 des Entwurfes), so steht dem Dienstnehmer gegenüber dem Veräußerer ein Anspruch auf Abfindung der bis zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges erworbenen Pensionsanwartschaften zu. Diese Abfindungsregelung gilt auch für andere Fälle des Wegfalls einer betrieblichen Pensionszusage.

infolge Betriebsüberganges, insbesondere infolge Kollektivvertragswechsels oder -wegfalls oder durch Wegfall der Betriebsvereinbarung.

Die näheren Regelungen über die Ermittlung dieses Anspruches sowie die Berechnung und Auszahlung der Beträge entsprechen § 5 Abs. 2 bis 4 AVRAG.

4. § 39d:

Dieser Paragraph enthält die Haftungsbestimmung im Sinne des Artikels 3 Unterabsatz 1 der obenzitierten Richtlinie, wobei in die bestehende Haftungsregelung des § 1409 ABGB für den Erwerber nicht eingegriffen werden soll.

Die Haftungsbestimmungen gelten auch für Leistungen aus betrieblichen Pensionszusagen, die zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges bereits auszuzahlen sind. Für die Ansprüche der Pensionisten besteht im übrigen kein Regelungsbedarf, da sich das Schicksal ihrer Forderungen nach den allgemeinen Regeln des Gesellschaftsrechtes richtet. Das bedeutet bei Gesamtrechtsnachfolge, daß der Erwerber in die Verbindlichkeiten (Verpflichtungen) des Veräußerers eintritt.

Für den Veräußerer ist eine Haftungsbeschränkung jedoch hinsichtlich Abfertigungen und Pensionsansprüchen, die nach Betriebsübergang fällig werden, vorgesehen. Danach haftet der Veräußerer bei Abfertigungen mit jenem Betrag, den er zu zahlen gehabt hätte, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Überganges beendet worden wäre. Ähnliches gilt für Pensionsanwartschaften.

Für den im § 39a Abs. 5 des Entwurfes geregelten Fall – Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstnehmer unter Wahrung des Abfertigungsanspruches infolge verspäteter Verständigung durch den Veräußerer erst nach dem Betriebsübergang – wird die Haftung des Erwerbers für einen Abfertigungsanspruch beschränkt. Der Erwerber, mit dem der Dienstnehmer das Dienstverhältnis nicht fortsetzen will, soll für den Abfertigungsanspruch nur dann haften, wenn dieser bei ihm entstanden ist oder sich erhöht hat.

Dies kann dann der Fall sein, wenn in der kurzen Zeit zwischen Betriebsübergang und Auflösung des Dienstverhältnisses das Dienstjahr vollendet wird.

Zu Z 6 (§ 44 Z 2):

Die Betriebsübergangsrichtlinie 77/187/EWG verlangt in ihrem Artikel 3 Abs. 2, daß der Erwerber nach einem Betriebsübergang die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maße aufrecht erhält, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren.

Die im § 44 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 geregelte Kollektivvertragsangehörigkeit soll grundsätzlich unangetastet bleiben. Die Frage, welche Konsequenzen für das einzelne Dienstverhältnis mit einem Betriebsübergang verbunden sind, bei dem ein Betrieb von einem kollektivvertragsangehörigen Dienstgeber auf einen Erwerber übergeht, der kraft einer anderen Verbandszugehörigkeit einem anderen Kollektivvertrag nach § 44 Z 1 leg. cit. unterliegt, ist Gegenstand der Regelungen des § 39b des Entwurfes; ebenso die Frage, welches Schicksal Kollektivvertragsregelungen haben, die keine Entsprechung in dem neu anzuwendenden Kollektivvertrag haben.

Aus Gründen der Klarstellung soll aber im § 44 Z 2 des Entwurfes verdeutlicht werden, daß es bei Übergang eines Dienstverhältnisses auf einen nicht gemäß § 44 Z 1 leg. cit. kollektivvertragsangehörigen Dienstgeber nicht darauf ankommt, daß dies in Zusammenhang mit dem Übergang eines Betriebes im Sinne des § 139 leg. cit. erfolgt, sondern es auch genügt, wenn nur ein Teil eines solchen Betriebes übergeht und dabei auch Dienstverhältnisse übergehen.

Zu 7 (§ 54 Abs. 4 bis 6):

Die Betriebsvereinbarungen gelten grundsätzlich weiter, bis sie durch eine neue Betriebsvereinbarung abgelöst oder beendet werden.

Ihre Beendigung richtet sich nach den vereinbarten oder gesetzlichen Beendigungsregeln für Betriebsvereinbarungen, d.h. fakultative Betriebsvereinbarungen sind gemäß § 55 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 zu kündigen, zwingende Betriebsvereinbarungen sind nach § 201 Abs. 2 leg. cit. zu kündigen und erzwingbare bzw. der ersetzbaren Zustimmung unterliegende Betriebsvereinbarungen sind der Entscheidung durch die Schlichtungsstelle (§ 202 Abs. 2 leg. cit.) vorbehalten.

Eine ausdrückliche Normierung dieser Beendigungsregelungen erfolgt nicht, da sie sich aus der Wiener Landarbeitsordnung 1990 ergeben und im übrigen aus ihrer Nichterwähnung im § 54 Abs. 3 leg. cit. und § 54 Abs. 4 des Entwurfes nicht der Schluß gezogen werden soll, daß diesfalls keine Beendigung möglich sei.

Dabei ist darauf hinzuweisen, daß mit dem Betriebsübergang der neue Betriebsinhaber und der neu gewählte Betriebsrat (bzw. bis zur Neuwahl der gemäß § 166 oder § 166a des Entwurfes zuständige bleibende Betriebsrat) in die Betriebsvereinbarung eintreten, d.h. alle sich aus dem Gesetz oder der Vereinbarung selbst ergebenden Verpflichtungen und Rechte, z.B. zur Änderung oder Kündigung der Betriebsvereinbarung, haben. Wird nach dem Betriebsübergang bzw. nach Ablauf der vorübergehenden Erstreckung des Zuständigkeitsbereichs nach § 166 oder § 166a des Entwurfes kein neuer Betriebsrat gewählt, so kann – wie auch in anderen Fällen des Nichtvorhandenseins eines Betriebsrats – eine (kündbare) Betriebsvereinbarung gegenüber der Belegschaft, allenfalls gegenüber einem für diese bestellten Kurator, gekündigt werden.

Die Regelung des Abs. 4 geht in Ausführung der bereits zitierten Betriebsübergangsrichtlinie grundsätzlich von einer normativen Weitergeltung der Betriebsvereinbarungen beim Übergang von Betrieben oder Betriebsteilen aus (Ausnahme siehe Abs. 6).

Zu Abs. 5 ist anzumerken, daß bei Zusammenlegung von Betrieben oder Betriebsteilen, bei der ein Betrieb im Sinne des § 137 leg. cit. entsteht, grundsätzlich von einem Verlust der Identität

der bisherigen Betriebe auszugehen ist, was grundsätzlich auch den Untergang der für diese Betriebe geltenden Betriebsvereinbarungen zur Folge hätte. Die vorliegende Regelung normiert demgegenüber die Weitergeltung der Betriebsvereinbarungen für die vor der Betriebszusammenlegung davon erfaßten Dienstnehmer. Wegen des Zusammentreffens verschiedener kollektiver Ordnungen in der neuen organisatorischen Einheit wird sich dadurch aber in weiterer Folge jedenfalls ein Druck zur Schaffung einheitlicher Regelungen ergeben.

Abs. 6 sieht vor, daß für den Fall, daß ein in seiner Identität unberührt bleibender Betrieb einen anderen Betrieb oder Betriebsteil aufnimmt, ab diesem Zeitpunkt seine Betriebsvereinbarungen auch für den aufgenommenen Betrieb oder Betriebsteil normativ gelten. Kommt es dadurch zu einer wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, so ist § 39a Abs. 8 des Entwurfs (Lösungsrecht des Dienstnehmers mit Ansprüchen wie bei einer Dienstgeberkündigung) anzuwenden.

Soweit aber keine Kollision vorliegt - d.h. der aufgenommene Betrieb hat eine Betriebsvereinbarung, die keine Entsprechung in einer Betriebsvereinbarung des aufnehmenden Betriebes hat - soll diese Betriebsvereinbarung des aufgenommenen Betriebes für die vorher davon erfaßten Dienstnehmer weitergelten. Für ihre Beendigung gelten auch hier die allgemeinen Bestimmungen.

Für den Fall, daß ein Regelungsgegenstand, der im übernommenen Betrieb durch Betriebsvereinbarung geregelt ist, im aufnehmenden Betrieb durch Kollektivvertrag geregelt ist, ist § 40 Abs. 3 und 4 leg. cit. anzuwenden.

Zusammenfassend stellt sich daher das Schicksal der Betriebsvereinbarungen beim Betriebsübergang wie folgt dar:

- Betrieb behält Identität (z.B. Verkauf eines Betriebes): Betriebsvereinbarungen bleiben aufrecht (normativ; § 54 Abs. 3 leg. cit.);

- Betrieb gewinnt Identität (z.B. Verselbständigung einer Produktionssparte):
Betriebsvereinbarungen bleiben aufrecht (normativ; § 54 Abs. 4 des Entwurfes);
- Betrieb verliert Identität durch Verschmelzung (die zusammengelegten Betriebe werden betriebsverfassungsrechtlich zu einem neuen Betrieb):
Betriebsvereinbarungen gelten für die vorher erfaßten Dienstnehmer normativ weiter (§ 54 Abs. 5 des Entwurfes); die Beendigung richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften.
- Betrieb verliert Identität durch Aufgehen in einem anderen Betrieb (z.B. kleiner Betrieb oder Betriebsteil wird von größerer Einheit "geschluckt"):
Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes gelten ab dem Zeitpunkt des Übergangs auch für den aufgenommenen Betrieb (§ 54 Abs. 6 des Entwurfes); Betriebsvereinbarungen des übergegangenen Betriebes bleiben für die schon vorher erfaßten Dienstnehmer insoweit aufrecht, als sie keine Entsprechung in einer Betriebsvereinbarung des aufnehmenden Betriebes haben. In diesem Zusammenhang werden zur Feststellung, ob eine Regelung einer Betriebsvereinbarung eine Entsprechung in einer anderen hat und diese ablöst, die Grundsätze des Gruppenvergleichs nach § 40 Abs. 3 und 4 leg. cit. heranzuziehen sein.

Zu Z 8 (§ 55 Abs. 3):

Die Betriebsübergangsrichtlinie 77/187/EWG verlangt in ihrem Art. 3 Abs. 2, daß die in einem "Kollektivvertrag" - wozu nach Auffassung der EU auch Betriebsvereinbarungen im Sinne des ArbVG und somit auch des LAG und der Wiener Landarbeitsordnung 1990 zählen - geregelten Arbeitsbedingungen zumindest für ein Jahr aufrechtzuerhalten sind, es sei denn, sie werden durch eine gleich- oder höherrangige Norm abgelöst. Es ist daher die Beendigung der gesetzlichen Nachwirkung durch den Einzelvertrag, wie sie derzeit im § 55 Abs. 3 leg. cit. vorgesehen ist, für ein Jahr nach dem Betriebsübergang auszuschließen.

Zu Z 9 (§ 125 Abs. 5):

Zwecks Vereinheitlichung mit § 7 des Entwurfes und § 236a der Wiener Landarbeitsordnung 1990 werden nunmehr auch in der gegenständlichen Bestimmung die Begriffe "Name" (statt bisher Vor- und Zunamen) und "Anschrift" (statt bisher Wohnsitz) verwendet.

§ 3 Abs. 2 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992, LGBI. für Wien Nr. 35, in der geltenden Fassung, regelt in Abweichung von der bisher geltenden Rechtslage die Ausbildung für alle Gebiete der Land- und Forstwirtschaft im gleicher Weise und enthält eine Aufzählung der Lehrberufe. Eine Unterscheidung der Ausbildungszweige in "Land- und Forstwirtschaft", "Sondergebiete der Land- und Forstwirtschaft" und "Forstwirtschaft" findet nicht mehr statt. Im Hinblick darauf wird in Z 1 der Begriff "Ausbildungszweig" durch "Lehrberuf" ersetzt und statt des bisherigen Klammerausdruckes erfolgt ein Verweis auf die obenzitierte Bestimmung der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992.

Zu Z 10 (§ 152 Abs. 3):

Das erforderliche Anwesenheitsquorum wird für den Fall der Einberufung einer Betriebsversammlung durch eine freiwillige oder gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer gemäß § 148 Abs. 2 Z 2 leg. cit. von der Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer auf ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer gesenkt, um so die Wahl des Wahlvorstandes für eine Betriebsratswahl zu erleichtern und damit den Weg für die Wahl eines Betriebsrates freizumachen.

Zu Z 11 (§ 155 Abs. 1):

Mit dieser Bestimmung erfolgt eine Anpassung an die Änderung im ArbVG. Mit der Nationalrats-Wahlordnung 1992, NRWO, BGBl. Nr. 471, entfielen die bisherigen Wahlauschlussgründe der §§ 23 und 24 der Nationalrats-Wahlordnung 1971. Es wird nun daher

auch im Landarbeitsrecht nicht mehr auf das Erfordernis der Wahlberechtigung zu den gesetzgebenden Körperschaften abzustellen sein.

Zu Z 12 (§ 156 Abs. 1):

Die Öffnung des passiven Wahlrechts zum Betriebsrat für Dienstnehmer aus Staaten, welche Vertragsparteien des EWR-Abkommens sind, basiert auf Artikel 8 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Dienstnehmer innerhalb der Gemeinschaft.

Diese Verordnung derogiert entgegenstehenden Bestimmungen. Insofern hat die Änderung des § 156 klarstellenden Charakter.

Im Abs. 1 Z 4 wird nun auf das Wahlrecht zu den österreichischen gesetzgebenden Körperschaften verwiesen. Der bisherige Verweis auf die "gesetzgebenden Körperschaften" könnte dahingehend verstanden werden, daß Dienstnehmer aus EU-Mitgliedstaaten nicht vom Wahlrecht der entsprechenden gesetzgebenden Körperschaften ihres Heimatstaates ausgeschlossen sein dürften.

Zu Z 13 (§ 166):

Die Regelung über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches ist auf Grund der ArbVG-Novellen BGBl. Nr. 411/1990 und 460/1993 neu zu fassen. Die Regelung des § 166 leg. cit. erstreckte sich bisher nur auf den Fall der rechtlichen Verselbständigung eines Betriebsteiles. Die nunmehrige Formulierung soll die Einbeziehung auch der Fälle der Verselbständigung mehrerer oder aller Betriebsteile klarstellen. Auch in diesen Fällen ist das Grundanliegen der Regelung, im Fall der Verselbständigung eines Betriebsteiles durch die vorübergehende Erstreckung der Zuständigkeit des Betriebsrates ein Vertretungsdefizit zu vermeiden, gegeben.

Weiters wird klargestellt, daß für den Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches der Zeit-

punkt der organisatorischen Verselbständigung, also der Erlangung der Betriebsqualität im Sinne des § 137 leg. cit. ausschlaggebend ist.

Der Zeitpunkt der organisatorischen Verselbständigung, die den Lauf der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches auslöst, kann durch fakultative Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Ebenso kann durch eine fakultative Betriebsvereinbarung die viermonatige Frist für die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrats erstreckt werden. Damit wird den Betriebspartnern ermöglicht, Unsicherheitsfaktoren während länger dauernder Umstrukturierungsphasen auszuschließen.

Um die Effektivität des § 166 des Entwurfes sicherzustellen, muß zugleich für die Dauer des Fortbestehens der Zuständigkeit die Anwendung des § 165 Z 1 leg. cit. und des § 168 Abs. 1 Z 3 leg. cit. ausgeschlossen werden, da sonst ein Betriebsrat infolge Betriebseinstellung (§ 165 Z 1 leg. cit.) oder infolge dauernder Funktionsunfähigkeit wegen des Ausscheidens von Betriebsratsmitgliedern (§ 168 Abs. 1 Z 3 leg. cit. in Verbindung mit § 165 Z 2 leg. cit.) seine Tätigkeitsdauer vorzeitig beenden müßte.

Die bisher im § 166 Abs. 1 leg. cit. für die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches des Betriebsrates enthaltene Voraussetzung, wonach die verselbständigte Betriebsteile im wirtschaftlichen Entscheidungsbereich des Unternehmens verbleiben müssen, entfällt.

Das Motiv für die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches ist es, der Belegschaft gerade für die schwierige Phase der Ausgliederung ein Vertretungsorgan zur Verfügung zu stellen. Diese Notwendigkeit besteht aber auch in dem Fall, in dem der verselbständigte Betriebsteil aus dem wirtschaftlichen Entscheidungsbereich des ursprünglichen Unternehmens ausscheidet, sodaß die bisherige einschränkende Voraussetzung als sachlich nicht gerechtfertigt zu entfallen hat.

Zu Z 14 (§ 166a):

Während § 166 des Entwurfes den Fall der Verselbständigung von Betriebsteilen - d.h. der Gewinnung von Betriebsidentität im Sinne des § 137 leg. cit. - regelt, fehlte bisher eine Regelung für die gegenteilige Situation, d.h. den Verlust der Betriebsidentität (Untergang des Betriebes) durch betriebsverfassungsrechtliche Zusammenlegung mit einem anderen Betrieb bzw. die Ausgliederung von Betriebsteilen aus verschiedenen Betrieben und gleichzeitige Zusammenlegung zu einem neuen Betrieb.

Auch in dieser Situation ist es - wie bei § 166 des Entwurfes - notwendig, für die Phase der Umstrukturierung der Belegschaft ein Vertretungsorgan zur Verfügung zu stellen.

Da in diesem Fall für den (neuen) Betrieb zwei (oder mehrere) Betriebsräte zuständig sind, ist es weiters notwendig, diese für die Übergangszeit zu einem gemeinsamen Organ zusammenzufassen. Dieser "einheitliche Betriebsrat" ist zur Vertretung der Dienstnehmer, die schon vor dem Zusammenschluß in den betroffenen Betrieben beschäftigt waren, und auch der nach dem Zusammenschluß neu aufgenommenen Dienstnehmer zuständig.

Um handlungsfähig zu sein, hat sich der einheitliche Betriebsrat wie jeder Betriebsrat nach der Neuwahl zu konstituieren (§ 170 leg. cit.).

§ 166a des Entwurfes normiert für diesen einheitlichen Betriebsrat eine eigenständige Tätigkeitsdauer (bis zur Neuwahl, längstens aber für ein Jahr); die normalen Funktionsperioden der zusammengeschlossenen Betriebsräte verkürzen oder verlängern sich entsprechend.

Zu Z 15 und 18 (§§ 177 Abs. 1 und 189 Abs. 1):

Mit der Erweiterung der Zweckwidmung der Mittel des Betriebsrats (Zentralbetriebsrats)fonds soll die Möglichkeit eröffnet werden, Fondsmittel auch zur Schaffung von Wohlfahrtsmaßnahmen für bereits ausgeschiedene Dienstnehmer verwenden zu können.

Zu Z 16 (§ 178 Abs. 4 bis 14):

Durch die ArbVG-Novelle BGBl. Nr. 460/1993 hat der Bundesgesetzgeber die Bestimmungen über die Verwaltung des Betriebsratsfonds modifiziert.

Das Bundesgrundsatzgesetz BGBl. Nr. 514/1994 überläßt die Regelung über die Vertretung, Durchführung der Auflösung, Zusammenlegung und Trennung von Betriebsratsfonds der Ausführungsgesetzgebung. Regelungen betreffend die Vertretung des Betriebsratsfonds sowie die Durchführung seiner Auflösung sind zwar in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 vorhanden, sie entsprechen aber nicht zur Gänze den im ArbVG für den gewerblich-industriellen Bereich vorhandenen Regelungen. Regelungen betreffend die Zusammenlegung und Trennung von Betriebsratsfonds finden sich in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 noch nicht.

Im Hinblick auf die vom Bundesgrundsatzgesetzgeber gesetzten Vorgaben wäre eine Anpassung der Wiener Landarbeitsordnung 1990 – abgesehen von der geringfügigen Änderung des Abs. 8 leg. cit. – nicht erforderlich, es wurde jedoch eine solche vom Bundesgrundsatzgesetzgeber empfohlen. Im Hinblick darauf wurden, um im Landarbeitsrecht mit dem gewerblich-industriellen Bereich gleichlauende Regelungen zu haben, die Bestimmungen des ArbVG in der Fassung der obenzitierten Novelle betreffend die Vertretung, Durchführung der Auflösung, Zusammenlegung und Trennung von Betriebsratsfonds in die Wiener Landarbeitsordnung 1990 vollinhaltlich übernommen.

Zu Z 17 (§ 186 Abs. 6):

Diese Regelung enthält lediglich eine Zitatangepassung im Klammerausdruck.

Zu Z 19 (§ 191 letzter Satz):

Im Hinblick auf die Neufassung des § 178 Abs. 4 bis 14 in Z 16 des Entwurfes war eine Zitatangepassung vorzunehmen.

Zu Z 20 (§ 202 Abs. 1 Z 25):

Es wird auf die Erläuterungen zu § 166 verwiesen.

Zu Z 21 bis 25 (§ 211 Abs. 3 Einleitungssatz, Abs. 3 Z 2, Abs. 4 Abs. 6 und Abs. 7):

Die einleitende Wortfolge zu § 211 Abs. 3 leg. cit. und weiters die Abs. 4, 6 und 7 sind auf Grund der ArbVG-Novelle BGBI. Nr. 411/1990 zu ändern.

Das sogenannte "Sperrerecht" des Betriebsrates, d.h. der Ausschluß der Anfechtungsmöglichkeit durch die Zustimmung des Betriebsrats zu einer Kündigungsabsicht, wird für Motivkündigungen (§ 211 Abs. 3 Z 1) beseitigt. Der betroffene Dienstnehmer hat nunmehr die Möglichkeit, eine Kündigung nach § 211 Abs. 3 Z 1 auch dann anzufechten, wenn der Betriebsrat der Kündigungsabsicht ausdrücklich zugestimmt hat.

Das primäre Anfechtungsrecht verbleibt - wie es dem kollektivrechtlichen Charakter des allgemeinen Kündigungsschutzes entspricht - beim Betriebsrat. Hat dieser der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen, so obliegt ihm die Anfechtung der Kündigung bei Gericht, wenn dies der Dienstnehmer verlangt.

Zusammenfassend ergeben sich folgende Möglichkeiten der Anfechtung einer Kündigung gemäß § 211 Abs. 3 Z 1 leg. cit. durch den Dienstnehmer:

1. Wenn der Betriebsrat der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat und einem Anfechtungsverlangen des Dienstnehmers nicht nachkommt;
2. wenn der Betriebsrat zur Kündigungsabsicht keine Stellungnahme abgegeben hat oder der Kündigungsabsicht zugestimmt hat oder
3. im Fall des § 213 leg. cit.

Abweichend von der Regelung des ArbVG hat der Bundesgesetzgeber im LAG die Frist zur Anfechtung bei Gericht einheitlich mit zwei Wochen festgelegt. Bereits anlässlich der LAG-Novelle 1994, BGBl. Nr. 782, wurde an der zweiwöchigen Einspruchsfrist des § 29 Abs. 3 LAG (in der damals geltenden Fassung) mit dem Hinweis auf die Art der Organisation und der örtlichen Gegebenheiten in der Landwirtschaft festgehalten (siehe 1327 d.Blg.d.NR XIII. GP zu § 180). Im Zuge der mehrfachen Novellierungen des LAG wurde dieser Grundsatz jedoch nicht lückenlos eingehalten.

Um eine Einheitlichkeit der Fristen - sowohl für den Dienstnehmer als auch für den Betriebsrat - zu erreichen, ist es erforderlich, daß die Anfechtungsfrist in allen Fällen zwei Wochen beträgt, weshalb der Bundesgesetzgeber auch die dem Dienstnehmer nach geltendem Recht zustehende einwöchige Frist gemäß § 210 Abs. 4 letzter Satz LAG auf zwei Wochen erstreckt hat.

Im Hinblick darauf ist § 211 Abs. 4 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 entsprechend anzupassen.

§ 211 Abs. 3 Z 2 letzter Satz des Entwurfes ist auf Grund der durch die Beschäftigungssicherungsnovelle 1993, BGBl. Nr. 502, erfolgten Änderung des ArbVG anzufügen.

Durch die vorgesehene Regelung sollen Umstände, die ihre Ursache im (höheren) Lebensalter des Dienstnehmers haben, eine Kündigung nur dann rechtfertigen, wenn diese Umstände die betrieblichen Interessen im Sinne der lit. a erheblich beeinträchtigen. Voraussetzung für diese Verstärkung des Kündigungsschutzes ist, daß der ältere Dienstnehmer im Betrieb bzw. Unternehmen langjährig beschäftigt ist.

Kann z.B. der ältere Dienstnehmer auf vorhandene Arbeitsplätze umgeschult werden, wird man nicht von erheblichen Nachteilen für den Betrieb sprechen können, andererseits wird der Kündigungsschutz jedoch nach wie vor für jene Dienstnehmer nicht bestehen, die nur mehr einen Bruchteil der vereinbarten Leistungen erbringen und nicht mehr umgeschult werden können.

Zu Z 26 (§ 212 Abs. 2):

Durch den Entfall des Sperrechts bei Motivkündigungen ist eine entsprechende Anpassung der Bestimmungen über die Entlassung erforderlich.

Zu Z 27 (§ 214 Abs. 1 letzter Satz):

Diese Bestimmung enthält lediglich eine Anpassung an die mit 1. August 1993 in Kraft getretene Änderung des § 45a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (BGBl. Nr. 18/1993 und 502/1993).

Zu Z 28 (§ 214 Abs. 1 a):

Artikel 6 der Betriebsübergangsrichtlinie 77/187/EWG regelt ein Informations- und Konsultationsverfahren für die Dienstnehmervertreter der von einem Betriebsübergang betroffenen Betriebe (Veräußerer- und Erwerberbetriebe). Dieses Verfahren soll als Unterfall der allgemeinen wirtschaftlichen Informations-, Interventions- und Beratungsrechte des § 214 leg. cit. ausdrücklich in die Wiener Landarbeitsordnung 1990 aufgenommen werden.

Zu Z 29 und 30 (§ 215 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a):

Die Ergänzung zu § 215 trägt der Richtlinie 75/129/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen, geändert durch die Richtlinie Nr. 92/56/EWG, insbesondere dem darin in Teil II vorgeschriebenen Konsultationsverfahren Rechnung.

Zu Z 31 (§ 215 Abs. 3):

Durch diese Regelung werden die Änderungen der ArbVG-Novelle, BGBl. Nr. 460/1993, sowie der Beschäftigungssicherungsnovelle 1993, BGBl. Nr. 502, nachvollzogen. Es sollen Verletzungen der den Betriebsinhaber bei Betriebsänderungen treffenden Informationspflicht sanktioniert und die Partner der Betriebsvereinbarung angehalten werden, bei Abschluß von Sozialplan-Betriebsvereinba-

rungen die Interessen älterer Dienstnehmer besonders zu beachten. Insbesondere bei Massenkündigungen sollte bei der Auswahl der zu Kündigenden die besondere Schutzbedürftigkeit älterer Dienstnehmer beachtet werden.

Zu Z 32 (§ 221 Abs. 4):

Diese Regelung hat vor allem für Umstrukturierungsmaßnahmen Bedeutung (§ 166 des Entwurfes). Eine nach Abs. 1 bis 3 in Anspruch genommene Freistellung besteht bis zum Ende der Funktionsperiode des Betriebsrates, dem das freigestellte Betriebsratsmitglied angehört, weiter.

Zu Z 33 (§ 222 Abs. 6):

Für den Fall des Ausscheidens eines Betriebsratsmitgliedes im Zuge einer Betriebsänderung soll dem nachrückenden Ersatzmitglied ein Bildungsfreistellungsanspruch auch dann zustehen, wenn das ausscheidende Betriebsratsmitglied seinen Anspruch verbraucht hat. Der Anspruch soll jedoch in seinem Umfang entsprechend der noch offenen Funktionsperiode begrenzt sein.

Zu Z 34 bis 36 (§ 237 Abs. 3 Z 1 a und Abs. 4 Z 3 und letzter Satz):

Die Nichtverständigung des Betriebsrates bei Massenentlassungen (Auflösung von Dienstverhältnissen, die einer Meldepflicht nach § 45a AMFG unterliegen) wird unter Strafe gestellt.

Im übrigen erfolgt lediglich eine Zitatberichtigung.

zu Beilage Nr. 5/1995
MA 58 - 2370/94

TEXTEGENÜBERSETZUNG

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Forstwirtschaftsgesetzes

zur Förderung der Forstwirtschaft und zur Sicherung der Arbeitsmarktsituation

in der Forstwirtschaft und im Waldbau

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBL für Wien Nr. 33, in der Fassung der Gesetze LGBL für Wien Nr. 41/1991, 35/1992, 18/1994 und 51/1994, wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 3 lautet:

"(3) Auf familieneigene Arbeitskräfte (Abs.2) sind die §§ 13, 74 bis 90, 92, 107 bis 108, ferner die Abschnitte 5 und 6 sowie die auf Grund der §§ 91 und 107a Abs. 2 erlassenen Verordnungen anzuwenden."

2. § 4 Abs. 2 lautet:

"(2) Die Abschnitte 2, 6, 10 und 11 sowie die §§ 40 bis 51 des Abschnittes 3 und die §§ 64 bis 72 des Abschnittes 4 sind auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht anzuwenden."

"(2) Die Abschnitte 2, 6, 7, 10 und 11 sowie die §§ 40 bis 51 des Abschnittes 3 und die §§ 64 bis 73 des Abschnittes 4 sind auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht anzuwenden."

"(2) Die Abschnitte 2, 6, 7, 10 und 11 sowie die §§ 40 bis 51 des Abschnittes 3 und die §§ 64 bis 73 des Abschnittes 4 sind auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht anzuwenden.

3. § 7 samt Überschrift lautet:

"Dienstschein

§ 7. (1) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstschein) auszuhändigen.

§ 7. (1) 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 auszufüllen. Der Dienstschein ist vom Dienstgeber zu unterfertigen.

(2) Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Dienstgebers,
2. Name und Anschrift des Dienstnehmers,
3. Beginn des Dienstverhältnisses,
4. bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermine,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte Tagesarbeitszeit oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Dienstnehmers und
12. Bezeichnung der auf den Dienstvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.

(3) Hat der Dienstnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstschein oder schriftliche Dienstvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
2. Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in österreichischen Schillingen auszuzahlen ist,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

(4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstscheines besteht, wenn

1. die Dauer des Dienstverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
2. ein schriftlicher Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
3. ein Dienstverhältnis über Gelegenheitsarbeit in der Dauer von höchstens zwei Monaten vorliegt, oder
4. bei Auslandstätigkeit die im Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

(5) Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6 und 9 bis 11 und Abs. 3 Z 2 bis 4 können auch durch Verweisung auf die für das Dienstverhältnis geltenden Bestimmungen im Gesetz oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

(6) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 2 und 3 ist dem Dienstnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von gesetzlichen Bestimmungen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 5 verwiesen wurde.

(7) Hat das Dienstverhältnis bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes LGB1. für Wien Nr. .../1995 bestanden, so ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstschein gemäß Abs. 1 bis 3 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Dienstgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstschein oder ein schriftlicher Dienstvertrag alle nach diesen Bestimmungen erforderlichen Angaben enthält."

4. Nach § 14 wird folgender § 14a samt Überschrift eingefügt:

"Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich

§ 14a. (1) Beschäftigt ein Dienstgeber ohne Sitz in Österreich, der nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, einen Dienstnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, so hat dieser Dienstnehmer Anspruch zumindest auf jenes gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Dienstnehmern von vergleichbaren Dienstgebern gebührt.

(2) Abs. 1 gilt, unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anwendenden Rechts, auch für einen Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber ohne Sitz in Österreich für Arbeiten, die insgesamt länger als einen Monat dauern, im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird."

5. Nach § 39 werden folgende §§ 39a bis 39d samt Überschriften eingefügt:

"Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber

§ 39a. (1) Geht ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen Inhaber über (Betriebsübergang), so tritt dieser als Dienstgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Dienstverhältnisse ein.

(2) Abs. 1 gilt nicht im Fall des Konkurses des Veräußerers.

(3) Der Veräußerer (Betriebsinhaber) hat den Dienstnehmer vom beabsichtigten Betriebsübergang rechtzeitig zu verständigen und ihm den Namen des Erwerbers bekanntzugeben.

(4) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats nach Verständigung vom beabsichtigten Betriebsübergang erklären, sein Dienstverhältnis nicht mit dem Erwerber fortzusetzen. Das Dienstverhältnis endet mit dem Tag des Betriebsüberganges. Dem Dienstnehmer stehen am Tag des Betriebsüberganges auf Grund der Beendigung des Dienstverhältnisses die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zu. Eine Kündigungsentschädigung gebührt jedoch nicht.

(5) Liegt zwischen der Verständigung durch den Dienstgeber im Sinne des Abs. 3 und dem Betriebsübergang eine kürzere Frist

als ein Monat und ist das Dienstverhältnis bereits auf den Erwerber übergegangen, so kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab der Verständigung gegenüber dem Erwerber erklären, sein Dienstverhältnis mit ihm nicht fortzusetzen. Das Dienstverhältnis endet am Tag der Erklärung. Dem Dienstnehmer stehen am Tag der Erklärung auf Grund der Beendigung des Dienstverhältnisses die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung durch den Veräußerer zu. Eine Kündigungsentschädigung gebührt jedoch nicht.

(6) Beim Betriebsübergang nach Abs. 1 bleiben die Arbeitsbedingungen aufrecht, es sei denn, aus den Bestimmungen über den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit (§ 39b), die betrieblichen Pensionszusagen (§ 39c) und die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen (§§ 54 und 55) ergibt sich anderes. Der Erwerber hat dem Dienstnehmer jede auf Grund des Betriebsüberganges erfolgte Änderung der Arbeitsbedingungen unverzüglich mitzuteilen.

(7) Der Dienstnehmer kann dem Übergang seines Dienstverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber den kollektivvertraglichen Bestandschutz (§ 39b) oder die betrieblichen Pensionszusagen (§ 39c) nicht übernimmt. Der Widerspruch hat innerhalb eines Monats

1. ab Ablehnung der Übernahme oder
2. bei Nichtäußerung des Erwerbers zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges nach Ablauf einer vom Dienstnehmer gesetzten angemessenen Frist zur Außerung

zu erfolgen. Widerspricht der Dienstnehmer, so bleibt sein Dienstverhältnis zum Veräußerer unverändert aufrecht.

(8) Werden durch den nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrag oder die nach Betriebsübergang anzuwendenden Betriebsvereinbarungen Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtert, so kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, ab dem er die Verschlechterung erkannte oder erkennen mußte, das Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen oder der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und -termine lösen. Dem Dienstnehmer stehen die zum Zeitpunkt einer solchen Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zu.

(9) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen seiner Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs. 8 auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen. Ebenso kann ein Feststellungsverfahren nach § 54 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes - ASGG, BGBL. Nr. 104/1985, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBL. Nr. 624/1994, innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Hat das Gericht eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen festgestellt, kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab Rechtskraft des Urteils das Dienstverhältnis nach Abs. 8 auflösen.

Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit

§ 39b. (1) Nach Betriebsübergang hat der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages oder bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maß aufrechtzuerhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren. Die Arbeitsbedingungen dürfen zum Nachteil des Dienstnehmers durch Einzeldienstvertrag innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang weder aufgehoben noch beschränkt werden.

(2) Durch den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit infolge des Betriebsüberganges darf das dem Dienstnehmer vor Betriebsübergang für die regelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit gebührende kollektivvertragliche Entgelt nicht geschmälert werden. Kollektivvertragliche Regelungen über den Bestandschutz des Dienstverhältnisses werden Inhalt des Dienstvertrages zwischen Dienstnehmer und Erwerber, wenn das Unternehmen des Veräußerers im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang nicht weiter besteht.

Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage

§ 39c. (1) Eine auf Einzelvereinbarung beruhende betriebliche Pensionszusage wird Inhalt des Dienstvertrages zwischen Dienstnehmer und Erwerber, wenn der Erwerber Gesamtrechtsnachfolger ist. Liegt keine Gesamtrechtsnachfolge vor, kann der Erwerber durch rechtzeitigen Vorbehalt die Übernahme einer solchen betrieblichen Pensionszusage ablehnen.

(2) Hat der Betriebsübergang den Wegfall der betrieblichen Pensionszusage zur Folge und hat der Dienstnehmer dem Übergang seines Dienstverhältnisses im Fall des Abs. 1 zweiter Satz nicht widersprochen, so endet mit dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges der Erwerb neuer Pensionsanwartschaften. Der Dienstnehmer hat gegen den Veräußerer Anspruch auf Abfindung der bisher erworbenen Anwartschaften als Unverfallbarkeitsbetrag im Sinne des Betriebspensionsgesetzes (BPG), Artikel I des Bundesgesetzes BGBI. Nr. 282/1990, in der Fassung des Gesetzes BGBI. Nr. 335/1993. Bei beitragsorientierten Zusagen errechnet sich dieser Betrag nach dem BPG, bei direkten Leistungszusagen, leistungsorientierten Pensionskassenzusagen oder leistungsorientierten Versicherungsverträgen nach dem Teilwertverfahren und den bei der Bildung der Rück-

stellung anzuwendenden Versicherungsmathematischen Grundsätzen.
Für die Berechnung ist einerseits das Alter zum Zeitpunkt der Erteilung der Zusage, andererseits das Anfallsalter heranzuziehen. Der Rechnungszinssatz beträgt grundsätzlich 6,5 Prozent. Bei Pensionszusagen, die eine rechtsverbindliche Valorisierung vorsehen, ist jedoch der Barwert der künftigen Pensionsleistungen unter Zugrundelegung eines Rechnungszinssatzes von 3 Prozent zu berechnen. Im Fall einer leistungsorientierten Pensionskassenzusage oder eines leistungsorientierten Versicherungsvertrages wird von dem so errechneten Betrag der sich nach den Rechnungsvorschriften der Pensionskasse oder der Versicherungsunternehmung ergebende Unverfallbarkeitsbetrag nach dem BPG abgezogen.

(3) Der Dienstnehmer kann über den Betrag nach Abs. 2 im Sinne des BPG verfügen, wobei er die Auszahlung dieses Betrages unabhängig von dessen Höhe vom Veräußerer verlangen kann.

(4) Im Übrigen gelten hinsichtlich der erworbenen Anwartschaften die Vorschriften des BPG mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Beendigung des Dienstverhältnisses der Betriebsübergang tritt.

Haftung bei Betriebsübergang

§ 39d. (1) Sofern andere gesetzliche Regelungen oder Gläubigerschutzbestimmungen für den Dienstnehmer nicht günstigeres bestimmen, haften für Verpflichtungen aus einem Dienstverhältnis zum Veräußerer, die vor dem Zeitpunkt des Überganges begründet wurden, der Veräußerer und der Erwerber zur ungeteilten Hand, wobei hinsichtlich der Haftung des Erwerbers § 1409 ABGB anzuwenden ist. Dies gilt insbesondere für Leistungen aus betrieblichen Pensionszusagen des Veräußerers, die im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bereits erbracht werden.

(2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet der Veräußerer nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsüberganges entspricht. Für Ansprüche auf eine Betriebsspension aus einem Leistungsfall nach dem Betriebsübergang haftet der Veräußerer nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Pensionsansprüchen entspricht.

(3) Wird das Dienstverhältnis durch die Erklärung des Dienstnehmers beendet, sein Dienstverhältnis beim Erwerber nicht fortzusetzen (§ 39a Abs. 5), dann haftet der Erwerber für einen Abfertigungsanspruch des Dienstnehmers nur insoweit, als auf Grund der bei ihm zurückgelegten Dienstzeit ein Abfertigungsanspruch entstanden ist oder sich erhöht hat.

(4) Bei Spaltungen im Sinne des Spaltungsgesetzes, Art. I des Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes 1993, BGBI. Nr. 458, gilt als Veräußerer jene Gesellschaft, der die Verbindlichkeiten nach dem Spaltungsplan zuzuordnen sind."

6. § 44 Z 2 lautet:

"2. die Dienstgeber, auf die der Betrieb oder ein Teil des Betriebes der in Z 1 bezeichneten Dienstgeber übergeht."

2. die Dienstgeber, auf die der Betrieb eines der in Z 1 bezeichneten Dienstgeber übergeht.

7. Dem § 54 werden folgende Abs. 4 bis 6 angefügt:

"(4) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Betriebs-
teile unberührt, die rechtlich verselbständigt werden.

(5) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienst-
nehmer von Betrieben oder Betriebsteilen unberührt, die mit einem
anderen Betrieb oder Betriebsteil so zusammengeschlossen werden,
daß ein neuer Betrieb im Sinne des § 137 entsteht.

(6) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienst-
nehmer von Betrieben oder Betriebsteilen, die von einem anderen
Betrieb aufgenommen werden, insoweit unberührt, als sie Angelegen-
heiten betreffen, die von den Betriebsvereinbarungen des aufneh-
menden Betriebes nicht geregelt werden. Betriebsvereinbarungen
im Sinne des § 202 Abs. 1 Z 18 können für die von einer solchen
Maßnahme betroffenen Dienstnehmer vom Betriebsinhaber des aufzu-
nehmenden Betriebes oder Betriebsteiles unter Einhaltung einer
einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden."

8. Dem § 55 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

"Eine solche Einzelvereinbarung kann zum Nachteil des Dienstneh-
mers im Fall der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nach dem
Übergang, der rechtlichen Verselbständigung, dem Zusammenschluß
oder der Aufnahme eines Betriebes oder Betriebsteiles nicht vor
Ablauf eines Jahres nach dem Übergang, der Verselbständigung,
dem Zusammenschluß oder der Aufnahme abgeschlossen werden."

(3) Die Rechtswirkungen der Betriebsvereinbarung enden mit ihrem Erlöschen.
Ist eine Betriebsvereinbarung durch Kündigung erloschen, so bleiben ihre Rechts-
wirkungen für Dienstverhältnisse, die unmittelbar vor ihrem Erlöschen durch sie
erlaßt waren, so lange aufrecht, als für diese Dienstverhältnisse nicht eine neue
Betriebsvereinbarung wirksam oder mit den betroffenen Dienstnehmern nicht eine
neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

9. § 125 Abs. 5 lautet:

"(5) Der Lehrvertrag hat zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Lehrberechtigten sowie den Lehrberuf (§ 3 Abs. 2 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992),
2. Name, Geburtsdaten und Anschrift des Lehrlings,
3. sofern es sich um einen minderjährigen Lehrling handelt, Name und Anschrift des gesetzlichen Vertreters,
4. das Datum des Abschlusses des Lehrvertrages und die Dauer des Vertragsverhältnisses,
5. die Vereinbarungen über Lehrlingsentschädigung, Verköstigung und Wohnung."

10. § 152 Abs. 3 lautet:

"(3) Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Dienstnehmer beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen der §§ 143 Abs. 5 und 145 Abs. 1 Z 3 bis 5 und 8 und wenn die Betriebsversammlung gemäß § 148 Abs. 2 Z 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer einberufen wurde.

- (5) Der Lehrvertrag hat zu enthalten:
1. den Vor- und Zuname und den Wohnsitz des Lehrberechtigten sowie den Ausbildungszweig (Landwirtschaft, Sondergebiete der Landwirtschaft, Forstwirtschaft);
 2. den Vor- und Zunamen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings;
 3. sofern es sich um einen minderjährigen Lehrling handelt, den Vor- und Zunamen sowie den Wohnort seines gesetzlichen Vertreters;
 4. das Datum des Abschlusses des Lehrvertrages und die Dauer des Vertragsverhältnisses;
 5. die Vereinbarungen über Lehrlingsentschädigung, Verköstigung und Wohnung.

(3) Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Dienstnehmer beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen der §§ 143 Abs. 5 und 145 Abs. 1 Z 3 bis 5 und 8 und wenn die Betriebsversammlung gemäß § 148 Abs. 2 Z 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer einberufen wurde.

11. § 155 Abs. 1 lautet:

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

§ 155. (1) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das 18. Lebensjahr vollendet haben, an diesem Tag und am Tag der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt und nicht vom Wahlrecht zu den gesetzgebenden Körperschaften ausgeschlossen sind.

12. § 156 Abs. 1 lautet:

"(1) Wählbar sind alle Dienstnehmer, die

1. a) österreichische Staatsbürger sind oder b) Angehörige von Staaten sind, die Vertragsparteien des EWR-Abkommens sind, und
2. am Tag der Ausschreibung der Wahl das 19. Lebensjahr vollendet haben und
3. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und
4. außer der österreichischen Staatsbürgerschaft alle sonstigen Voraussetzungen für das Wahlrecht zu den österreichischen gesetzgebenden Körperschaften erfüllen bzw. erfüllten würden."

§ 156. (1) Wählbar sind alle Dienstnehmer, sofern sie am Tag der Ausschreibung der Wahl volljährig, seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und die Voraussetzungen für das Wahlrecht zu den gesetzgebenden Körperschaften erfüllen.

13. § 166 samt Überschrift lautet:

"Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

§ 166. (1) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diese verselbständigte Teile bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesen Teilen, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach dem Ablauf der Interessen der Dienstnehmer im Sinne des § 139 zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 137) im bisherigen Umfang fort dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn des § 139 zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 137) im bisherigen Umfang fort dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn in einem verselbständigteten Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.

(2) Der Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann über die Dauer von vier Monaten hinaus durch Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 164 Abs. 1) verlängert werden.

(3) Führt die rechtliche Verselbständigung von Betriebsteilen zur dauernden Einstellung des Betriebes oder zum Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern aus dem Betrieb, so treten für die Dauer der vorübergehenden Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches abweichend von § 165 Z 1 die Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates und abweichend von § 168 Abs. 1 Z 3 das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat nicht ein."

Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

§ 166. Wird ein Betriebsteil eines Unternehmens rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diesen verselbständigten Teil bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesem Teil, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Verselbständigung zur Vertretung der Interessen der Dienstnehmer im Sinne dieses Gesetzes zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 137) im bisherigen Umfang fort dauer. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn

1. in diesem Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist oder
2. der rechtlich verselbständigte Betriebsteil aus dem wirtschaftlichen Entscheidungsbereich des Unternehmens ausscheidet.

14. Nach § 166 wird folgender § 166a eingefügt:

"§ 166a. (1) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb im Sinne des § 137 zusammengeschlossen, so bilden die Betriebsräte bis zur Neuwahl eines Betriebsrates, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Zusammenschluß, ein Organ der Dienstnehmerschaft (einheitlicher Betriebsrat); §§ 169 und 170 gelten sinngemäß."

(2) § 166 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 gelten sinngemäß."

15. § 177 Abs. 1 lautet:

"(1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebes-
rates sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrich-
tungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten
der Dienstnehmerschaft und der ehemaligen Dienstnehmer des Betrie-
bes kann von den Dienstnehmern eine Betriebsratsumlage eingehoben
werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeits-
entgelts betragen."

16. § 178 Abs. 4 bis 14 lautet:

"(4) Wird ein Betriebsratsfonds errichtet, hat die Betriebs-
(Gruppen)versammlung eine Regelung über die Verwaltung und Vertre-
tung des Betriebsratsfonds bei zeitweiligem Fehlen eines ordentli-
chen Verwaltungs- und Vertretungsgangs zu beschließen. Ein sol-
cher Beschluß hat die notwendige Verwaltungstätigkeit zu umschrei-
ben, die Höchstdauer der vertretungswiseen Verwaltung und das
vorgesehene Vertrittungs- und Verwaltungsorgan zu bestimmen.

§ 177. (1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebes und
zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen sowie zur Durchfüh-
rung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Dienstnehmerschaft kann von
den Dienstnehmern eine Betriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höch-
stens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgelts betragen.

(4) Die Revision der Rechtmäßigkeit der Gebarung und der Verwendung der
Mittel des Betriebsratsfonds obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertei-
lung der Dienstnehmer.

- (5) Hat die Betriebsversammlung einen Beschluß im Sinne des Abs. 4 nicht gefaßt, so obliegt die interimistische Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer der Funktionsunfähigkeit des Betriebsrates dem ältesten Rechnungsprüfer, bei Fehlen funktionsfähiger Rechnungsprüfer der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer. Der älteste Rechnungsprüfer oder die zuständige gesetzliche Interessenvertretung können eine Betriebs(Gruppen)versammlung einberufen, die durch Beschluß einer anderen Person (Personengruppe) mit der interimistischen Vertretung und Verwaltung beauftragt kann. Die interimistische Vertretung und Verwaltung hat sich auf die Besorgung laufender Angelegenheiten zu beschränken. Der Betriebsratsfonds ist von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer aufzulösen, wenn sich nicht innerhalb eines Jahres ein funktionsfähiger Betriebsrat konstituiert.
- (6) Die Rechtmäßigkeit der Gebarung und der Verwendung der Mittel des Betriebsratsfonds obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer.
- (7) Der Betriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn der Betrieb dauernd eingerichtet wird. Die nähere Regelung ist durch Beschluß der Betriebs(Gruppen)versammlung bei Errichtung des Betriebsratsfonds zu treffen. Spätere Beschlüsse sind gültig, wenn sie mindestens ein Jahr vor der dauernden Betriebeinstellung gefaßt wurden oder in angemessener Weise bei der Verwendung des Fondsvermögens auch jene Dienstnehmer berücksichtigen, die innerhalb eines Jahres vor der Betriebeinstellung ausgeschieden sind.

(5) Wird ein Betriebsratsfonds errichtet, so hat die Betriebs(Gruppen)versammlung eine Regelung über die Verwaltung und Vertretung des Betriebsratsfonds bei zeitweiligem Fehlen eines ordentlichen Verwaltungs- bzw. Vertretungsorgans zu beschließen. Ein solcher Beschluß hat die notwendige Verwaltungsfähigkeit zu umschreiben, die Höchstdauer der vertretungsweisen Verwaltung und das vorgesehene Vertretungs- und Verwaltungsorgan zu bestimmen. Hat die Betriebs(Gruppen)versammlung einen solchen Beschluß nicht gefaßt, so obliegt die Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer des Fehlens eines ordentlichen Verwaltungsorgans, höchstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, dem ältesten Rechnungsprüfer; wenn keine Rechnungsprüfer bestellt sind, obliegt die Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer. Nach Ablauf von sechs Monaten ist der Betriebsratsfonds aufzulösen.

(6) Der Betriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn der Betrieb dauernd eingestellt wird. Die nähere Regelung ist durch Beschluß der Betriebs(Gruppen)versammlung bei Errichtung des Betriebsratsfonds zu treffen. Spätere Beschlüsse sind gültig, wenn sie mindestens ein Jahr vor der dauernden Betriebeinstellung gefaßt wurden.

(7) Wird wegen Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen getrennter Betriebsräte ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, so sind die bestehenden Betriebsratsfonds zu einem einheitlichen Fonds zusammenzulegen. Werden wegen Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen eines gemeinsamen Betriebsrates getrennte Betriebsräte gewählt, so ist der Betriebsratsfonds in getrennte Fonds für jede Dienstnehmergruppe nach dem Verhältnis der Zahlen der gruppenangehörigen Dienstnehmer aufzuteilen.

(8) Wird wegen Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen getrennter Betriebsräte ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, so verschmelzen die bestehenden Betriebsratsfonds zu einem einheitlichen Fonds. Dies gilt sinngemäß auch für den Fall des Zusammenschlusses von Betrieben. Werden infolge Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen eines gemeinsamen Betriebsrates getrennte Betriebsräte gewählt, so zerfällt der Betriebsratsfonds in getrennte Fonds für jede Dienstnehmergruppe. Das Vermögen ist nach dem Verhältnis der Zahlen der gruppenangehörigen Dienstnehmer auf die getrennten Betriebsratsfonds aufzuteilen.

(9) Wird auf Grund von Beschlüssen der Dienstnehmergruppen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 143 Abs. 5) errichtet, ist die Verwendung der bestehenden Betriebsratsfonds durch Beschuß der jeweils zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung zu regeln.

(10) Durch Übereinstimmende Beschlüsse der Gruppenversammlungen kann beschlossen werden, daß bei getrennten Betriebsräten der Arbeiter und Angestellten ein Betriebsratsfonds für beide Gruppen errichtet wird, der vom Betriebsausschuß zu verwalten ist. Die Beschlüsse können während der Tätigkeitsdauer nicht mehr rückgängig gemacht werden. Abs. 8 und 9 sind sinngemäß anzuwenden.

(11) Werden Betriebsteile rechtlich verselbstständigt, so ist das Fondsvermögen auf die Fonds jener Betriebsräte, die nach Abschluß dieser Maßnahmen in den Teilen des früher zusammengehörigen Betriebes errichtet sind, verhältnismäßig aufzuteilen, wobei das Verhältnis der Beschäftigungszahl vor der Verselbstständigung zu den Beschäftigtenzahlen am Tag der handelsrechtlichen Wirksamkeit der Maßnahmen zu beachten ist. Erfolgt die Konstituierung eines Betriebsrates nicht spätestens sechs Monate nach Ablauf der Fristen gemäß § 166a, so erlischt der Anspruch der Belegschaft in diesem Betriebsteil auf einen Anteil der Mittel des Betriebsfonds zugunsten der Belegschaften, die einen Betriebsrat errichtet haben.

(8) Wird auf Grund von Beschlüssen der Dienstnehmergruppen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 143 Abs. 5) errichtet, ist die Verwendung der bestehenden Betriebsratsfonds durch Beschuß der jeweils zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung zu regeln.

(9) Die zuständige gesetzliche Interessenvertretung ist vom Beschuß über die Auflösung des Betriebsratsfonds oder von Maßnahmen im Zusammenhang mit der Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragungen bei Zusammensetzung und Trennung zu verständigen. Sie hat die Durchführung der Auflösung durch einen Vertreter zu überwachen.

(10) Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuß geht auf die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer über und ist von dieser für Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer zu verwenden.

(12) Die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer ist von Beschlüssen gemäß Abs. 7, 9 und 10 sowie Maßnahmen gemäß Abs. 8 und 11 zu verständigen. Sie hat die Durchführung der Auflösung, der Zusammenlegung und Trennung von Betriebsratsfonds, die interimsistische Verwaltung (Abs. 5) – soweit sie nicht von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer selbst durchgeführt wird – sowie die Vermögensteilung gemäß Abs. 11 zu überwachen.

(13) Die Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragung bei Zusammenlegung und Trennung obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer, wenn

1. ein Beschluß der zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung fehlt,
2. der Beschluß nicht den im § 177 Abs. 1 geforderten Verwendungszweck vorsieht oder
3. der Beschluß undurchführbar geworden ist.

(14) Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuß ist von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer für Wohlfahrtsmaßnahmen oder Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer zu verwenden."

17. § 186 Abs. 6 lautet:

"(6) Die Bestimmungen über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§§ 166 und 166a) sind sinngemäß anzuwenden."

(6) Die Bestimmungen über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 166) sind sinngemäß anzuwenden.

18. § 189 Abs. 1 lautet:

"(1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des zentralbetriebsrates sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrteinrichtungen zugunsten der Dienstnehmer des Unternehmens kann eine zentralbetriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens 25 Prozent der Betriebsratsumlage betragen."

19. § 191 letzter Satz lautet:

"§ 178 Abs. 2, 6 und 14 sind sinngemäß anzuwenden."

20. Im § 202 Abs. 1 wird nach z 24 anstelle des Punktes ein Strichpunkt gesetzt und folgende z 25 angefügt:

"25. Festlegung des Beginns und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 166)."

21. Im § 211 Abs. 3 wird die einleitende Wortfolge "Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese bei Gericht angefochten werden, wenn" ersetzt durch die Wortfolge "Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn".

§ 189. (1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrteinrichtungen der Dienstnehmerschaft des Unternehmens kann eine Zentralbetriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens 25 Prozent der Betriebsratsumlage betragen.

§ 191. Der Zentralbetriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn die Voraussetzungen für die Errichtung eines Zentralbetriebsrates dauernd weggefallen sind. In diesem Fall ist das Vermögen auf jene Betriebsratsfonds des Unternehmens, aus deren Betriebsratsumlage Beiträge zum Zentralbetriebsratsfonds geleistet wurden, aufzuteilen. Die Aufteilung erfolgt nach dem Verhältnis der Zahlen der zu den einzelnen Betriebsratsfonds beitragspflichtigen Dienstnehmer. § 178 Abs. 2, 4 und 10 sind sinngemäß anzuwenden.

"24. Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur Berücksichtigung von Familiengründen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer."

(3) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese bei Gericht angefochten werden, wenn

2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigten Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, daß die Kündigung
- durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nacheilig berühren, oder
 - durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen,

begündet ist.

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

22. § 211 Abs. 3 z 2 wird folgender Satz angefügt:

"Umstände gemäß lit. a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Dienstnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Dienstnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nacheilig berührt werden."

23. § 211 Abs. 4 lautet:

"(4) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 anfechten; Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 nicht vorzunehmen, so kann der Dienstnehmer innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3 nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat die beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Abs. 6 nicht anderes bestimmt."

24. § 211 Abs. 6 lautet:

"(6) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Kündigung gemäß Abs. 3 z 2 nicht angefochten werden."

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

25. Der bisherige § 211 Abs. 6 erhält die Bezeichnung "(7)".

26. § 212 Abs. 2 lautet:

"(2) Die Entlassung kann bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 211 Abs. 3 vorliegt und der betreffende Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 211 Abs. 3 z 2 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt hat. § 211 Abs. 4 bis 7 ist sinngemäß anzuwenden."

27. § 214 Abs. 1 letzter Satz lautet:

"Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige gemäß § 45a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBI. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. Nr. 450/1994, an das zuständige Arbeitsamt unverzüglich in Kenntnis zu setzen."

Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige an das zuständige Arbeitsamt auf Grund einer gemäß § 45 a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBI. Nr. 31/1969, in der Fassung der Bundesgesetze BGBI. Nr. 388/1976 und 109/1979, erlassenen Verordnung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

28. Im § 214 wird nach Abs. 1 folgender Abs. 1a eingefügt:

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

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

29. Im § 215 Abs. 1 wird nach Z 1 folgende Z 1a eingefügt:

"1a. die Auflösung von Dienstverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs. 1 Z 1 bis 3 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes auslöst."

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

1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
2. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
3. der Zusammenschluß mit anderen Betrieben;
4. Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;
5. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
6. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;
7. Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb.

30. Nach § 215 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

"(1a) Im Fall einer geplanten Betriebsänderung nach Abs. 1 z 1a hat die Information nach Abs. 1 erster Satz jedenfalls zu umfassen:

1. die Gründe für die Maßnahme,
2. die Zahl und die Verwendung der voraussichtlich betroffenen Dienstnehmer, deren Qualifikation und Beschäftigungs dauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser Dienstnehmer,
3. die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Dienstnehmer,
4. den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll,
5. allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Dienstnehmer geplante Begleitmaßnahmen.

Die Information nach z 1 bis 4 hat schriftlich zu erfolgen. Unbeschadet des § 196 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung sachverständige beiziehen."

31. § 215 Abs. 3 lautet:

"(3) Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs. 1 Z 1 bis 6 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Dienstnehmerschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Sind mit einer solchen Betriebsänderung Kundigungen von Dienstnehmern verbunden, so soll die Betriebsvereinbarung auf die Interessen von älteren Dienstnehmern besonders Bedacht nehmen. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet - insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt - auf Antrag eines der Streitteile die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle. Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist eine allfällige verspätete oder mangelhafte Information des Betriebsrates (Abs. 1) bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Dienstnehmer in der Weise zu berücksichtigen, daß Nachteile, die die Dienstnehmer durch die verspätete oder mangelhafte Information erleiden, zusätzlich obzuhalten sind."

32. Dem § 221 wird folgender Abs. 4 angefügt:

"(4) Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verselbständigung (§ 166) die Anzahl der Dienstnehmer unter die für den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 bis 3 erforderliche Anzahl, so bleibt die Freistellung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, dem der Freigestellte angehört, aufrecht."

(3) Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs. 1 Z 1 bis 6 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Dienstnehmerschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch Betriebsvereinbarung beregelt werden. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet - insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt - auf Antrag eines der Streitteile die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

33. Dem § 222 Abs. 6 wird folgender Satz angefügt:

"Im Fall des Ausscheidens eines Betriebsratsmitgliedes im Zuge einer Betriebsänderung hat das nachrückende Ersatzmitglied einen Anspruch jedenfalls in dem Ausmaß, als es dem Verhältnis der noch offenen zur gesamten Tätigkeitsdauer des Betriebsrates entspricht, sofern sich nicht nach dem ersten Satz ein größerer Anspruch ergibt."

34. § 237 Abs. 3 Z 1 lit. a lautet:

"a) den §§ 46, 158 Abs. 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 214 Abs. 2, 215 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a sowie 221 zuwiderhandelt oder"

35. § 237 Abs. 4 Z 3 lautet:

"3. des § 214 Abs. 2 oder des § 215 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a das gemäß § 217 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und"

36. Im § 237 Abs. 4 letzter Satz lautet das Zitat "56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstraffgesetzes 1991 - VStG".

37. Im § 239 lautet das Zitat "§§ 32 und 33 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 - AVG".

(6) Rückt ein Ersatzmitglied des Betriebsrates in das Mandat eines Mitgliedes des Betriebsrates dauernd nach, so hat es nur insoweit einen Anspruch gemäß den Abs. 1 und 2, als das ausgeschiedene Mitglied noch keine Bildungsfreistellung in Anspruch genommen hat.

a) den §§ 46, 158 Abs. 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 214 Abs. 2 und 221 zuwiderhandelt oder

3. des § 214 Abs. 2 das gemäß § 217 zuständige Organ der Arbeitnehmer- schaft und

§ 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1950 (VStG 1950) anzuwenden.

§ 239. Für die Berechnung und den Lauf der in diesem Gesetz festgesetzten Fristen gelten die §§ 32 und 33 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1950 (AVG 1950) sinngemäß.