

## 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, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 34/2013, wird wie folgt geändert:

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

2. Nach § 5 wird folgender § 5a samt Überschrift eingefügt:

#### **„Definitionen zur Überlassung von Dienstnehmern**

**§ 5a.** (1) Eine Überlassung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn Dienstnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten.

(2) Überlasser ist, wer als Dienstgeber Dienstnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet.

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

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

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

1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder

2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten oder

3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder

4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

(6) Die Vorschriften über die Überlassung von Dienstnehmern gelten unbeschadet des auf das Dienstverhältnis sonst anzuwendenden Rechts auch für aus der EU, dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) oder aus

Drittstaaten überlassene Dienstnehmer. Die Überlassung von Dienstnehmern aus der Schweiz ist wie die Überlassung aus dem EWR zu behandeln.“

3. § 14a Abs. 2 lautet:

„(2) Abs. 1 gilt, unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts, auch für einen Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber ohne Sitz in Österreich zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Wien entsandt wird.“

4. Nach § 14a werden folgende §§ 14b und 14c samt Überschriften eingefügt:

**„Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz bei Entsendung**

**§ 14b.** Der Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber ohne Sitz in einem Mitgliedstaat der EU oder des EWR oder der Schweiz für Arbeiten zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Wien entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf

1. bezahlten Urlaub nach § 64, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält dieser Dienstnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht;
2. die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen.

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

**§ 14c.** Ein Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder des EWR oder der Schweiz zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Wien entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf

1. bezahlten Urlaub nach § 64, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält dieser Dienstnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht;
2. die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen;
3. Bereithaltung der Aufzeichnung im Sinne der Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 18.10.1991, S. 32, in Wien durch den Dienstgeber oder den mit der Ausübung des Weisungsrechts des Dienstgebers gegenüber den entsandten Dienstnehmern Beauftragten.“

5. § 39e Abs. 1 erster Satz lautet:

„Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat.“

6. In § 39e Abs. 1 dritter Satz wird der Ausdruck „mindestens drei Monate“ durch den Ausdruck „mindestens zwei Monate“ ersetzt.

7. In § 39e Abs. 1a wird der Ausdruck „mindestens drei Monaten“ durch den Ausdruck „mindestens zwei Monaten“ und der Ausdruck „im Ausmaß von mindestens einem Jahr“ durch den Ausdruck „im Ausmaß von mindestens sechs Monaten“ ersetzt.

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

#### **„2b. Familienhospizkarenz“**

9. Nach § 39v wird folgender Abschnitt 2c mit folgenden §§ 40 bis 40j samt Überschriften eingefügt:

#### **„2c. Überlassung von Dienstnehmern**

##### **Allgemeines**

**§ 40.** (1) Dienstnehmer dürfen nicht ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden.

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

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

(4) Vereinbarungen zwischen dem Überlasser und dem Beschäftiger, die der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Dienstnehmer dienen, sind verboten.

##### **Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Überlassung**

**§ 40a.** (1) Die Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland nach Wien ist nur zulässig, wenn ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs. 2 erteilt wurde.

(2) Die Bewilligung der Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland nach Wien kann auf Antrag des Beschäftigers erteilt werden, wenn

1. die Beschäftigung besonders qualifizierter Fachkräfte aus arbeitsmarktlichen und volkswirtschaftlichen Gründen unumgänglich notwendig ist,
2. diese Dienstnehmer ausschließlich im Wege der Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind und

3. deren Beschäftigung keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Dienstnehmer bewirkt.
- (3) Die Bewilligung nach Abs. 2 darf nicht erteilt werden, wenn der Beschäftiger
1. gegen die Vorschriften betreffend die Überlassung von Dienstnehmern verstoßen hat oder
  2. unzulässige Arbeitsvermittlung betrieben hat oder
  3. Verpflichtungen eines Dienstgebers, die sich aus dem Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitnehmerschutzes oder dem Sozialversicherungsrecht ergeben, erheblich verletzt hat.
- (4) Die Bewilligung nach Abs. 2 ist jeweils nur für eine bestimmte Anzahl von Dienstnehmern und nur für einen bestimmten Zeitraum zu erteilen.
- (5) Die Bewilligung nach Abs. 2 ist zu widerrufen, wenn die für die Erteilung wesentlichen Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.
- (6) Die Abs. 1 bis 5 sind auf Überlassungen innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz nicht anzuwenden.

### **Ansprüche der Dienstnehmer**

- § 40b.** (1) Der überlassene Dienstnehmer hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen der Überlasser unterworfen ist, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Dienstnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen.
- (2) Ist der Dienstnehmer nachweislich zur Leistung bereit und kann er nicht oder nur unter dem vereinbarten Ausmaß beschäftigt werden, gebührt das Entgelt auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit.
- (3) Während der Überlassung gelten für den überlassenen Dienstnehmer auch die im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte des Urlaubs beziehen.
- (4) Die Vergleichbarkeit ist nach der Art der Tätigkeit und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers sowie der Qualifikation des Dienstnehmers für diese Tätigkeit zu beurteilen.
- (5) Der Beschäftiger hat dem überlassenen Dienstnehmer Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen in seinem Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Dienstnehmern zu gewähren, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Dazu zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.
- (6) Soweit nicht im Überlasserbetrieb und im Beschäftigerbetrieb derselbe Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, kann der Kollektivvertrag für Überlassungen durch Dienstgeber, die in seinen Geltungsbereich fallen, Ausnahmen von Abs. 1 vorsehen, wenn die Überlassung des Dienstnehmers in den Beschäftigerbetrieb eine Woche nicht überschreitet und der Dienstnehmer insgesamt nicht mehr als drei Wochen im Kalenderjahr überlassen wird.

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

- § 40c.** (1) Ein Dienstnehmer, der aus dem Ausland nach Wien überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 64, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist.

Nach Beendigung der Überlassung behält der Dienstnehmer den der Dauer der Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht.

(2) Ein Dienstnehmer, der aus dem Ausland nach Wien überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf

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

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

(3) Ansprüche nach § 40b bleiben unberührt.

### **Informationspflicht**

**§ 40d.** Soweit die Überlassung nicht unter eine Ausnahme durch Kollektivvertrag nach § 40b Abs. 6 fällt, hat der Überlasser den Dienstnehmer über den im Beschäftigterbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag und die Einstufung in denselben sowie den Grundgehalt oder -lohn zu informieren.

### **Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote**

**§ 40e.** (1) Hinsichtlich der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers gilt auch der Beschäftiger als Dienstgeber der überlassenen Dienstnehmer im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbare Dienstnehmer des Beschäftigers gelten.

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

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

(4) Führt eine Diskriminierung zu einer Beendigung der Überlassung, so kann eine in diesem Zusammenhang erfolgte Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses im Sinne des § 2i Abs. 7 des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes – Wr. GbG Land- und Forstwirtschaft, LGBl. für Wien Nr. 25/1980, in der geltenden Fassung, und gleichartiger gesetzlicher Bestimmungen angefochten und Schadenersatz gefordert werden, als wäre die Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses auf Grund der Diskriminierung erfolgt.

(5) Der Überlasser hat gegen den Beschäftiger Anspruch auf Ersatz aller aus den Abs. 3 oder Abs. 4 resultierenden Aufwendungen.

### **Meldepflichten**

**§ 40f.** (1) Der Überlasser hat die Überlassung von Dienstnehmern dem Magistrat zu melden, sobald die Überlassung drei Wochen pro Kalenderjahr überschreitet, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Dienstnehmer zusammenzuzählen sind.

(2) Bei bewilligungsfreier Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland nach Wien hat der Überlasser die grenzüberschreitende Überlassung spätestens eine Woche vor der Arbeitsaufnahme in Wien dem Magistrat zu melden. In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen ist die Meldung unverzüglich vor Arbeitsaufnahme zu erstatten.

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

1. Namen und Anschrift des Überlassers,
2. Namen und Anschrift des Beschäftigers,
3. Namen, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und Staatsangehörigkeit der überlassenen Dienstnehmer,
4. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung beim Beschäftiger,
5. Höhe des jedem einzelnen Dienstnehmer gebührenden Entgelts,
6. Orte der Beschäftigung,
7. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Dienstnehmer.

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

### **Untersagung**

**§ 40g.** (1) Die Überlassung von Dienstnehmern ist vom Magistrat zu untersagen, wenn der Überlasser seine Verpflichtungen, insbesondere gegenüber einem Dienstnehmer, erheblich oder wiederholt verletzt hat und trotz schriftlicher Androhung der Untersagung neuerlich verletzt.

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

### **Zuständigkeit und Verfahren**

**§ 40h.** (1) Der Antrag auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland nach Wien gemäß § 40a Abs. 2 ist beim Magistrat einzubringen.

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

## **Überwachung und Auskunftspflicht**

**§ 40i.** (1) Der Magistrat sowie hinsichtlich des Dienstnehmerschutzes die Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind zuständig, die Einhaltung der Vorschriften über die Überlassung von Dienstnehmern zu überwachen.

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

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

(3) Die Überlasser und die Beschäftiger haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden Zutritt zum Betrieb und Einsicht in alle die Dienstnehmerüberlassung betreffenden Unterlagen zu gewähren.

## **Amtshilfe**

**§ 40j.** (1) Alle Behörden und alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere die gesetzlichen Interessenvertretungen und die kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer sowie die Träger der Sozialversicherung, haben im Rahmen ihres Wirkungsbereiches den Magistrat und die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in Zusammenhang mit der Überlassung von Dienstnehmern zu unterstützen.

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

1. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit, den Beschäftigungs-ort, die Arbeits- und Vertragsbedingungen sowie die Pensions-, Unfall- und Krankenversicherungsdaten der überlassenen Dienstnehmer,
2. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, den Betriebsgegenstand und den Sitz des Betriebes des Überlassers und
3. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, die gesetzliche Interessenvertretung und den Sitz des Betriebes des Beschäftigers

übermitteln.“

10. Der bisherige § 40 erhält die Paragraphenbezeichnung „§ 40k“.

11. In § 54 Abs. 2 und § 231 Abs. 3 wird das Zitat „§ 40“ jeweils durch das Zitat „§ 40k“ ersetzt.

12. Nach § 55a wird folgender § 55b samt Überschrift eingefügt:

### **„Überlassung von Dienstnehmern**

**§ 55b.** (1) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers gilt der Beschäftiger als Dienstgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

(2) Der Überlasser hat den Beschäftiger auf alle für die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen.

(3) Während der Überlassung gelten für den überlassenen Dienstnehmer die im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Dienstnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit beziehen.

(4) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers obliegen die Fürsorgepflichten des Dienstgebers auch dem Beschäftiger.

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

13. § 66 Abs. 5 zweiter Satz lautet:

„Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß den §§ 26a, 26e, 103 und 103d um den Zeitraum der Karenz.“

14. In § 78 Abs. 4 wird das Zitat „ § 79“ durch das Zitat „§ 5a“ ersetzt.

15. § 79 samt Überschrift lautet:

### **„Überlassung**

**§ 79.** (1) Beschäftiger sind verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von Dienstnehmern

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

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

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



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

16. In § 98 Abs. 3 zweiter Satz wird das Wort „zulässig“ durch das Wort „unzulässig“ ersetzt.

17. § 128 Abs. 9 wird folgender Satz angefügt:

„Wenn der Lehrling während der Lehrzeit oder der Behaltspflicht (§ 123 Abs. 8) erstmals zur Facharbeiterprüfung antritt, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe zu ersetzen.“

18. § 128 wird folgender Abs. 11 angefügt:

„(11) Der Lehrberechtigte hat die Eltern bzw. sonstige Erziehungsberechtigte des Lehrlings und im Fall der Z 3 auch den Lehrling selbst zu verständigen

1. von wichtigen Vorkommnissen, die die Ausbildung eines minderjährigen Lehrlings betreffen;
2. ehestens von einer Erkrankung eines minderjährigen, in die Hausgemeinschaft des Lehrberechtigten aufgenommenen Lehrlings;
3. schriftlich vom Eintritt der Endigung des Lehrverhältnisses.“

19. In § 133 Abs. 8 wird nach der Wortfolge „zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 56/2005“, die Wortfolge „sowie dem Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 51/2012,“ eingefügt.

20. Nach § 202 Abs. 1 Z 1a wird folgende Z 1b eingefügt:

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

21. Dem § 204 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Dienstnehmern zu informieren; auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarungen hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der überlassenen Dienstnehmer und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit dem Überlasser getroffen wurden. Die §§ 193 bis 196b sind sinngemäß anzuwenden.“

22. § 237 lautet:

„§ 237. (1) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, mit einer Geldstrafe von 150 EUR bis 1.100 EUR zu bestrafen,

1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter
  - a) den §§ 56 bis 61, 70, 73a Abs. 3, 4, und 5, 74 Abs. 1 bis 8, 75 Abs. 1, 76, 78 Abs. 1 und 2, 79 Abs. 3 bis 5, 80 Abs. 1 und 4 bis 13, 80a Abs. 4 bis 7, 81 bis 81b, 83 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 84, 85 Abs. 3 bis 7, 85a Abs. 1 bis 5, 85b, 85c Abs. 2 bis 8, 85d Abs. 2 bis 5, 85e, 85f Abs. 1 bis 5, 85g Abs. 1 bis 4, 85h, 85i Abs. 1 bis 7, 85j Abs. 1 bis 3, 85k Abs. 1 und 3, 86 Abs. 3 bis 7, 86a Abs. 2 bis 7, 86b, 86c Abs. 2, 86d, 86e, 87b Abs. 1 bis 3 sowie 5 und 6, 87c Abs. 1, 2 sowie 5 bis 7, 87d, 87e, 87f Abs. 3 bis 7, 87g Abs. 1, 2 sowie 7 und 8, 87h, 88, 88a Abs. 2 bis 9, 88b Abs. 1, 3, 5 und 8, 88c Abs. 4, 88d Abs. 2 bis 5, 88e, 88f, 88g Abs. 2 und 3, 88h Abs. 1 bis 4, 88i Abs. 2 bis 6, 88j Abs. 1 sowie 4 bis 6, 88k, 89 Abs. 1, 89a, 89b Abs. 1, 89f Abs. 1, 89h, 90 Abs. 1, 2 und 4, 91 Abs. 2, 3 und 4, 91a Abs. 1, 91b Abs. 4, 91c Abs. 6 und 8, 92 Abs. 1 und 2, 92a Abs. 2 bis 5, 92b Abs. 1, 93 Abs. 2 und 6, 93a Abs. 1 und 2, 93b, 93d Abs. 2, 94, 95 Abs. 1, 3, 6 und 7, 96 Abs. 1 und 3, 96a Abs. 2, 97 Abs. 1 bis 3, 98, 98a, 99, 107 Abs. 2 bis 11, 107a Abs. 1 sowie 4 bis 7, 107b, 108 Abs. 1, 3 und 5, 128 Abs. 2, 236, 236a und 236b,
  - b) den §§ 2 bis 29, 30 Abs. 1 bis 8 und 32 bis 55 der auf Gesetzesstufe stehenden Land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnung, LGBl. für Wien Nr. 10/1970, in der Fassung des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 24/1982 und des Art. III des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 17/2000,
  - c) den in Verordnungen oder Bescheiden, welche auf Grund dieses Gesetzes erlassen wurden, enthaltenen Geboten und Verboten

zuwiderhandelt;

2. wer die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt, insbesondere wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter den sich aus den Befugnissen dieser Organe gemäß den §§ 110 Abs. 3, 111, 112 Abs. 3 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt;
3. wer als Dienstnehmer trotz Aufklärung und nachweislich schriftlicher Aufforderung durch den Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten § 82 Abs. 1 bis 5 zuwiderhandelt.

(2) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, mit einer Geldstrafe von 150 EUR bis 2.200 EUR zu bestrafen;

1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter
  - 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
  - b) den sich aus den Überwachungsbefugnissen des Betriebsrates nach § 193 Z 3 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt;
2. wer als Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrates seinen Verpflichtungen nach § 219 Abs. 4 nicht nachkommt.

(3) Übertretungen gemäß Abs. 2 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Fall

1. des § 158 Abs. 3 der Wahlvorstand,
2. der §§ 46, 193 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1 und 221 der Betriebsrat,
3. des § 214 Abs. 2 oder des § 215 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a das gemäß § 217 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und
4. des § 219 Abs. 4 der Betriebsinhaber

binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters beim Magistrat einen Strafantrag stellt (Privatankläger). Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 – VStG, BGBl. Nr. 52, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 33/2013, anzuwenden.

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

1. der §§ 40 Abs. 2 bis 4, 40a sowie 40g mit einer Geldstrafe von 1.000 EUR bis zu 5.000 EUR, im Wiederholungsfall von 2.000 EUR bis zu 10.000 EUR,
2. des § 40f Abs. 2 mit einer Geldstrafe von 500 EUR bis zu 5.000 EUR, im Wiederholungsfall von 1.000 EUR bis zu 10.000 EUR,
3. der §§ 40d, 40f Abs. 1 sowie 40i Abs. 2 und 3 mit einer Geldstrafe bis zu 1.000 EUR, im Wiederholungsfall von 500 EUR bis zu 2.000 EUR,

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

(5) Bei grenzüberschreitender Überlassung gelten Verwaltungsübertretungen nach Abs. 4 als in Wien begangen, wenn der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich überlassenen Dienstnehmer in Wien liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten, wenn die Kontrolle in Wien erfolgt.

(6) Auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 236a Abs. 5 sind hinsichtlich jedes einzelnen Dienstnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.“

23. § 285 Z 21 lautet:

„21. Richtlinie 2010/18/EU zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl. Nr. L 68 vom 18.03.2010, S. 13;“

24. In § 285 Z 26 wird der Punkt am Ende durch einen Strichpunkt ersetzt und wird folgende Z 27 angefügt:

„27. Richtlinie 2009/148/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz, ABl. Nr. L 330 vom 16.12.2009, S. 28.“

## Artikel II

(1) Dieses Gesetz tritt mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.

(2) § 39e Abs. 1 und 1a der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, gilt nur für nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes vereinbarte Bildungskarenzen.

Der Landeshauptmann :

Der Landesamtsdirektor:

## **V o r b l a t t**

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

#### **Ziele und wesentlicher Inhalt:**

Das Arbeiterrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz bei land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern und Angestellten sind Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Erlassung von Ausführungsgesetzen und deren Vollziehung (vgl. Art. 12 Abs. 1 Z. 6 B-VG). Die grundsatzgesetzlichen Bestimmungen des Bundes sind im Landarbeitsgesetz 1984 – LAG enthalten. Das Ausführungsgesetz im Land Wien ist die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 34/2013.

Der Bundesgesetzgeber hat die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft mehrfach geändert, und zwar

1. zunächst mit Art. 6 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Arbeitsmarktservicegesetz, das Sonderunterstützungsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957 und das Nachtschwerarbeitsgesetz geändert werden (Arbeitsmarktpaket 2009), BGBl. I Nr. 90/2009. Die befristete Verbesserung bei der Regelung der Bildungskarenz setzt nämlich den erfolgreich eingeschlagenen Weg fort, Unternehmen wie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Zuge der strukturellen Anpassung an geänderte Marktbedingungen beim Erwerb der erforderlichen Qualifikationen zu unterstützen und die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen während der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen materiell abzusichern,
2. darauf mit Art. 3 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSDB-G), BGBl. I Nr. 24/2011, da Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping auch für den Fall erforderlich waren, dass es sich beim Entsender um einen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb handelt,
3. sodann mit Art. 2 des Bundesgesetzes, mit dem das land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, BGBl. I Nr. 133/2011, weil im LAG keine ausdrückliche Verständigungspflicht des Lehrberechtigten bzw. der Lehrberechtigten gegenüber den Eltern des Lehrlings bzw. gegenüber dem Lehrling selbst von wichtigen Vorkommnissen bestand,

4. weiters mit Art. 2 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, BGBl. I Nr. 152/2011, um die Befristung des § 39e Abs. 1 und 1a LAG auslaufen zu lassen,
5. in weiterer Folge mit Art. 2 des Bundesgesetzes, mit dem das Urlaubsgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, BGBl. I Nr. 19/2012, und
6. zuletzt mit Art. 2 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitnehmer-Innenschutzgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957 geändert werden, BGBl. I Nr. 98/2012. Die Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit, ABl. Nr. L 327 vom 05.12.2008 (Leiharbeitsrichtlinie), wurde durch die Anpassungen im gewerblichen Bereich umgesetzt. Voraussetzung für die Anwendung der Leiharbeitsrichtlinie ist nämlich, dass mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ein Arbeitsvertrag geschlossen wird, um sie an entleihende Unternehmen zu überlassen. Für solche Unternehmen ist in Österreich eine Gewerbeberechtigung erforderlich. Darüber hinaus wird durch die Verfassung und die Judikatur des Verfassungsgerichtshofes genau festgelegt, was als land- und forstwirtschaftliche Tätigkeit gelten darf. Die Arbeitskräfteüberlassung fällt nicht darunter. Im Landarbeitsgesetz 1984 wurden daher zusätzlich einzelne Überlassungsbestimmungen aufgenommen, um jene Ausnahmen des § 1 Abs. 3 Z 1 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes – AÜG, BGBl. Nr. 196/1988, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 98/2012 (vorübergehende, kurzfristige Überlassungen), die von der Leiharbeitsrichtlinie nicht erfasst sind, abzudecken.

Dies erfordert eine Anpassung der Wiener Landarbeitsordnung 1990 als Landesausführungsgesetz. Der gegenständliche Entwurf beinhaltet insbesondere:

1. die Schaffung von Schutzbestimmungen auch im Bereich der Land- und Forstwirtschaft für vorübergehende/kurzfristige Überlassungen im Sinne des § 1 Abs. 3 Z 1 AÜG (z.B. Nachbarschaftshilfe usw.), insbesondere hinsichtlich Urlaub und Arbeitszeit, ein Diskriminierungsverbot im Dreiecksverhältnis Überlassener, Beschäftigter und überlassener Dienstnehmer sowie die Verstärkung der Informationsverpflichtungen von Überlassener- und Beschäftigterbetrieben betreffend den Dienstnehmerschutz,
2. die Verlängerung der Frist für die „Verjährung“ des Urlaubs um den Zeitraum der Karenz, welche auf Grund des Urteils des Europäischen Gerichtshofes vom 22.4.2010, RS C-486/08, erforderlich ist,
3. die Verpflichtung des Lehrberechtigten, künftig dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe für die Facharbeiterprüfung zu ersetzen, wenn der Lehrling während der Lehrzeit oder der Behaltspflicht erstmals zu dieser Prüfung antritt,
4. im geringen Umfang zusätzliche Informationspflichten des Lehrberechtigten gegenüber den Eltern bzw. sonstigen Erziehungsberechtigten,
5. unbefristete Regelungen zur Förderung der Bildungskarenz.

**Auswirkungen des Regelungsvorhabens:****Finanzielle Auswirkungen:**

Dem Bund und den übrigen Gebietskörperschaften werden durch den gegenständlichen Entwurf keine Kosten entstehen.

Der gegenständliche Entwurf hat für das Land Wien praktisch keine Relevanz und sind nur geringe finanzielle Auswirkungen, so wurden die für das Land Wien durch die Vollziehung des gegenständlichen Entwurfs voraussichtlich zu erwartenden jährlichen Gesamtkosten mit 1.202,40 EUR geschätzt, zu erwarten. Auf die diesbezüglichen Ausführungen in den Erläuterungen wird verwiesen.

**Auswirkungen auf die Bezirke:**

Das Vorhaben hat keine finanziellen Auswirkungen auf die Bezirke.

**Wirtschaftspolitische Auswirkungen:**

– Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Was die Bildungskarenz anlangt, wird angemerkt, dass der Arbeitsmarkt von Arbeitskräften insbesondere Lernbereitschaft und Flexibilität fordert. Der erleichterte Zugang zur Bildungskarenz fördert „lebenslanges Lernen“ im aufrechten Arbeitsverhältnis und hat daher auch positive Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich.

Bezüglich der übrigen mit dem Entwurf getroffenen Regelungen wird mit keinen wesentlichen Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort gerechnet.

– Auswirkungen in umweltpolitischer, konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Durch die vorgesehene Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit der Stammebelegschaft werden Nachteile der Arbeitskräfteüberlassung so weit wie möglich ausgeglichen.

In sozialer Hinsicht wird Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen die Weiterbildungsmöglichkeit im aufrechten Dienstverhältnis erleichtert.

**Geschlechtsspezifische Auswirkungen:**

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Nach Artikel 3 Abs. 1 lit. b) der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit, ABl. Nr. L 327 vom 05.12.2008 (Leiharbeitsrichtlinie) ist Voraussetzung für deren Anwendung, dass mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ein Arbeitsvertrag geschlossen wird, um sie an entleihende Unternehmen zu überlassen. Für solche Unternehmen ist in Österreich eine Gewerbeberechtigung erforderlich und die Überlassung fällt daher automatisch unter das AÜG. Land- und Forstwirtschaftliche Unternehmen können daher keine Arbeitskräfteüberlassung im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie ausüben, sondern nur in Einzelfällen und zeitlich begrenzt Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen an andere Unternehmen überlassen, die dieselbe Erwerbstätigkeit ausüben (vgl. dazu § 1 Abs. 3 Z 1 AÜG). Auch ist auf die ständige Judikatur des Verfassungsgerichtshofes, was unter dem Begriff der Land- und Forstwirtschaft zu verstehen ist, hinzuweisen. Land- und Forstwirtschaftliche Unternehmen dürfen daher keine Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit dem Zweck aufnehmen, sie an entleihende Unternehmen zu überlassen. Der gegenständliche Entwurf erfolgt daher nicht zur Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie. Vielmehr werden zusätzlich einzelne Überlassungsbestimmungen auf Bereiche ausgedehnt, die von der Leiharbeitsrichtlinie nicht erfasst sind.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

## **Erläuterungen**

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

#### **I. Allgemeiner Teil:**

Das Arbeiterrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz bei land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern und Angestellten sind Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Erlassung von Ausführungsgesetzen und deren Vollziehung (vgl. Art. 12 Abs. 1 Z. 6 B-VG). Die grundsatzgesetzlichen Bestimmungen des Bundes sind im Landarbeitsgesetz 1984 – LAG enthalten. Das Ausführungsgesetz im Land Wien ist die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 34/2013.

Der Bundesgesetzgeber hat die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft mehrfach geändert, und zwar

1. zunächst mit Art. 6 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Arbeitsmarktservicegesetz, das Sonderunterstützungsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957 und das Nachtschwerarbeitsgesetz geändert werden (Arbeitsmarktpaket 2009), BGBl. I Nr. 90/2009. Die befristete Verbesserung bei der Regelung der Bildungskarenz setzt nämlich den erfolgreich eingeschlagenen Weg fort, Unternehmen wie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Zuge der strukturellen Anpassung an geänderte Marktbedingungen beim Erwerb der erforderlichen Qualifikationen zu unterstützen und die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen während der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen materiell abzusichern,
2. darauf mit Art. 3 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSDB-G), BGBl. I Nr. 24/2011, da Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping auch für den Fall erforderlich waren, dass es sich beim Entsender um einen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb handelt,
3. sodann mit Art. 2 des Bundesgesetzes, mit dem das land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, BGBl. I Nr. 133/2011, weil im LAG keine ausdrückliche Verständigungspflicht des Lehrberechtigten bzw. der Lehrberechtigten gegenüber den Eltern des Lehrlings bzw. gegenüber dem Lehrling selbst von wichtigen Vorkommnissen bestand,



4. weiters mit Art. 2 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, BGBl. I Nr. 152/2011, um die Befristung des § 39e Abs. 1 und 1a LAG auslaufen zu lassen,
5. in weiterer Folge mit Art. 2 des Bundesgesetzes, mit dem das Urlaubsgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, BGBl. I Nr. 19/2012, und
6. zuletzt mit Art. 2 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitnehmer-Innenschutzgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957 geändert werden, BGBl. I Nr. 98/2012. Die Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit, ABl. Nr. L 327 vom 05.12.2008 (Leiharbeitsrichtlinie), wurde durch die Anpassungen im gewerblichen Bereich umgesetzt. Voraussetzung für die Anwendung der Leiharbeitsrichtlinie ist nämlich, dass mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ein Arbeitsvertrag geschlossen wird, um sie an entleihende Unternehmen zu überlassen. Für solche Unternehmen ist in Österreich eine Gewerbeberechtigung erforderlich. Darüber hinaus wird durch die Verfassung und die Judikatur des Verfassungsgerichtshofes genau festgelegt, was als land- und forstwirtschaftliche Tätigkeit gelten darf. Die Arbeitskräfteüberlassung fällt nicht darunter. Im Landarbeitsgesetz 1984 wurden daher zusätzlich einzelne Überlassungsbestimmungen aufgenommen, um jene Ausnahmen des § 1 Abs. 3 Z 1 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes – AÜG, BGBl. Nr. 196/1988, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 98/2012 (vorübergehende, kurzfristige Überlassungen), die von der Leiharbeitsrichtlinie nicht erfasst sind, abzudecken.

Was das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 98/2012 anlangt, so ergeben sich die damit getroffenen Änderungen im LAG aus der verfassungsrechtlich festgelegten Kompetenzabgrenzung betreffend land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Arbeiterinnen sowie Angestellte.

Aus dem Zusammenhang von Art. 10 Abs. 1 Z 11 und Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG ergibt sich nämlich, dass für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Arbeiterinnen sowohl das Arbeitsvertragsrecht als auch das Arbeitnehmerschutzrecht im Rahmen der Grundsatzgesetzgebung zu regeln sind. Diese Arbeiter und Arbeiterinnen wurden daher zur Gänze vom Arbeitskraftüberlassungsgesetz – AÜG, BGBl. Nr. 196/1988, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 98/2012, ausgenommen und die entsprechenden Regelungen im LAG getroffen.

Für land- und forstwirtschaftliche Angestellte fällt jedoch nur das Arbeitnehmerschutzrecht unter die Grundsatzgesetzgebung, das Arbeitsvertragsrecht hingegen unter die Bundeskompetenz nach Art. 10 B-VG. Sie wurden daher nur von den arbeitnehmerschutzrechtlichen Regelungen des AÜG ausgenommen.

Für die Abgrenzung zwischen den Geltungsbereichen des AÜG und des LAG ist auf die rechtliche Einordnung des Überlasserbetriebes abzustellen, da dieser weiterhin Arbeitgeber bleibt. Dies bedeutet z.B., dass die Überlassung von einem gewerblichen Leiharbeitsunternehmen an einen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb unter

das AÜG fällt, hingegen die Überlassung durch einen landwirtschaftlichen Gartenbaubetrieb an eine gewerbliche Gärtnerei unter das LAG.

Zur Arbeitskräfteüberlassung wird noch allgemein angemerkt, dass land- und forstwirtschaftliche Betriebe Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nur dann überlassen dürfen, wenn die Überlassung nicht dem Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung gemäß § 135 Abs. 2 Z 1 der Gewerbeordnung 1994 – GewO 1994, BGBl. Nr. 194, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 85/2012, vorbehalten ist. Zulässig ist daher nur die vorübergehende Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern an Beschäftiger, welche die gleiche Erwerbstätigkeit wie der Überlasser ausüben, unter der Voraussetzung, dass der Charakter des Betriebes des Überlassers gewahrt bleibt, bis zur Höchstdauer von sechs Monaten im Kalenderjahr, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zusammenzuzählen sind. Diese eingeschränkte Zulässigkeit der Überlassung durch Betriebe der Land- und Forstwirtschaft wird durch die vorliegenden Regelungen nicht erweitert.

Diese zahlreichen grundsatzgesetzlichen Änderungen erfordern eine Anpassung der Wiener Landarbeitsordnung 1990 als Landesausführungsgesetz. Der gegenständliche Entwurf beinhaltet insbesondere:

1. die Schaffung von Schutzbestimmungen auch im Bereich der Land- und Forstwirtschaft für vorübergehende/kurzfristige Überlassungen im Sinne des § 1 Abs. 3 Z 1 AÜG (z.B. Nachbarschaftshilfe usw.), insbesondere hinsichtlich Urlaub und Arbeitszeit, ein Diskriminierungsverbot im Dreiecksverhältnis Überlasser, Beschäftiger und überlassener Dienstnehmer sowie die Verstärkung der Informationsverpflichtungen von Überlasser- und Beschäftigerbetrieben betreffend den Dienstnehmerschutz,
2. die Verlängerung der Frist für die „Verjährung“ des Urlaubs um den Zeitraum der Karenz, welche auf Grund des Urteils des Europäischen Gerichtshofes vom 22.4.2010, RS C-486/08, erforderlich ist,
3. die Verpflichtung des Lehrberechtigten, künftig dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe für die Facharbeiterprüfung zu ersetzen, wenn der Lehrling während der Lehrzeit oder der Behaltspflicht erstmals zu dieser Prüfung antritt,
4. im geringen Umfang zusätzliche Informationspflichten des Lehrberechtigten gegenüber den Eltern bzw. sonstigen Erziehungsberechtigten,
5. unbefristete Regelungen zur Förderung der Bildungskarenz.

Dem Bund und den übrigen Gebietskörperschaften werden durch den gegenständlichen Entwurf keine Kosten entstehen.

Hinsichtlich der für das Land Wien anfallenden Kosten ist zunächst allgemein anzumerken, dass der Großteil der landwirtschaftlichen Betriebe Wiens bäuerliche Familienbetriebe sind, wo vorwiegend nur familieneigene Arbeitskräfte beschäftigt werden). Fremdarbeitskräfte werden z.T. in den Wiener Gartenbau- und in den Weinbaubetrieben beschäftigt.

Auf Grund dieser betrieblichen Struktur spielte die Überlassung von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen zwischen den Betrieben bisher keine Rolle bzw. ist auch in keiner Weise zu erwarten, dass sie in der Zukunft

eine stärkere Bedeutung im Bereich der Wiener Landwirtschaft erlangen wird. Am ehesten ist es möglich, dass es in Einzelfällen zur tageweisen Überlassung von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen innerhalb der Wiener Gartenbaubetriebe kommen kann. In keinem Fall ist jedoch zu erwarten, dass die „Überlassung von Arbeitskräften aus dem Ausland“ eine praktische Bedeutung erlangen wird.

In Folge dieser Situation ist daher davon auszugehen, dass die gegenständlichen Regelungen über die „Überlassung von Dienstnehmern“ im Bereich der Wiener Landwirtschaft bestenfalls von marginaler praktischer Relevanz sein werden.

Eine (zeitlich und monetär messbare) Auswirkung auf die Tätigkeit der Kontrollorgane der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist daher durch die mit Z 9 (§ 40i) des Entwurfes vorgesehene Überwachung der Regelungen betreffend die Arbeitskräfteüberlassung nicht zu erwarten. Allfällige Kontrollaufgaben die sich aus der Umsetzung dieser Regelungen ergeben könnten, sind im normalen Geschäftsbetrieb unterzubringen.

Im Hinblick auf die obigen Ausführungen werden unter Zugrundelegung der Richtlinien für die Ermittlung und Darstellung der finanziellen Auswirkungen neuer rechtsetzender Maßnahmen gemäß § 14 Abs. 5 des Bundeshaushaltsgesetzes, BGBl. II Nr. 50/1999, die für die Stadt Wien durch die Vollziehung des gegenständlichen Gesetzes voraussichtlich zu erwartenden Kosten nunmehr geschätzt.

Bei Analyse des durch die Vollziehung des gegenständlichen Gesetzes zu erwartenden Verwaltungsaufwandes lassen sich zwei kostenrelevante Leistungsprozesse erkennen:

#### Leistungsprozess 1:

Erlassung eines Bescheides

1. gemäß § 40a Abs. 2 des Entwurfs (Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Dienstnehmern),
2. gemäß § 40a Abs. 5 des Entwurfs (Widerruf der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Dienstnehmern),
3. gemäß § 40g Abs. 1 des Entwurfs (Untersagung der Überlassung von Dienstnehmern).

Da Fälle einer „Grenzüberschreitenden Überlassung von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen“ im Bereich der Wiener Landwirtschaft mit höchster Wahrscheinlichkeit nicht zu erwarten sind, wird eine Erlassung von Bescheiden gemäß § 40a Abs. 2 und Abs. 5 des Entwurfes nicht erforderlich werden.

Mit der Erlassung von Bescheiden gemäß § 40g Abs. 1 des Entwurfs ist nicht bzw. bestenfalls in einzelnen Ausnahmefällen und keinesfalls öfters als dreimal pro Jahr zu rechnen.

#### Leistungsprozess 2:

Prüfung einer Meldung gemäß § 40f Abs. 1 und 2 des Entwurfs

Überlassungen von Dienstnehmern, die eine Meldeverpflichtung auslösen, sind nicht bzw. nur in einzelnen Ausnahmefällen und keinesfalls öfters als dreimal pro Jahr zu erwarten.

In Summe betrachtet haben somit die gegenständlichen Regelungen zur „Überlassung von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen“ im Bereich der Wiener Landwirtschaft keine praktische Relevanz, womit auch mit keinen bzw. bestenfalls marginalen finanziellen Auswirkungen zu rechnen ist.

Dessen ungeachtet werden in der Folge für die beiden Leistungsprozesse die sich für das Land Wien ergebenden zusätzlichen Personalausgaben inklusive Sachaufwand ermittelt:

Für die Erlassung von Bescheiden (Leistungsprozess 1) ergeben sich für das Land Wien folgende zusätzliche Personalausgaben inklusive Sachaufwand und Verwaltungsgemeinkosten:

Verw.- gruppe	Pers.- anzahl	Arbeitszeit pro Pers. in Min.	durchschnittl. Personalausg. pro Min./Beamte in EUR	Pers.- ausg. pro Fall in EUR
A(Jurist)	1	360	0,89	320,40
C	1	60	0,60	36,00
				356,40

Es werden voraussichtlich höchstens drei Verfahren pro Jahr durchzuführen sein, sodass in diesem Zusammenhang Gesamtkosten in der Höhe von 1.069,20 EUR anfallen werden.

Für die Prüfung einer Meldung (Leistungsprozess 2) ergeben sich für das Land Wien folgende zusätzliche Personalausgaben inklusive Sachaufwand und Verwaltungsgemeinkosten:

Verw.- gruppe	Pers.- anzahl	Arbeitszeit pro Pers. in Min.	durchschnittl. Personalausg. pro Min./Beamte in EUR	Pers.- ausg. pro Fall in EUR
B	1	60	0,74	44,40

Es werden voraussichtlich höchstens drei Prüfungen pro Jahr durchzuführen sein, sodass in diesem Zusammenhang Gesamtkosten in der Höhe von 133,20 EUR anfallen werden.

## **II. Besonderer Teil:**

### **Zu Art. I Z 1 (§ 4 Abs. 2):**

In der Auflistung der Bestimmungen, die für Angestellte nicht gelten, werden die neuen Abschnitte 2b (Z 8) und 2c (Z 9) sowie die Umnummerierung des bisherigen § 40 (Z 10) berücksichtigt.

### **Zu Art. I Z 2 (§ 5a):**

Die Abs. 1 bis 3 enthalten die bisher in § 79 Abs. 1 festgelegten Definitionen, die nunmehr für alle Rechtsbereiche und nicht mehr nur für den Dienstnehmerschutz gelten und daher zentral geregelt werden müssen.

Die Einfügung des Wortes „betriebseigene“ in den Abs. 3 ist eine Anpassung an § 3 Abs. 3 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes - AÜG, BGBl. Nr. 196/1988, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 98/2012.

Die Definitionen werden in den Abs. 4 und 5 analog zu § 4 AÜG präzisiert.

Abs. 6 entspricht § 1 Abs. 5 AÜG. Er dient der Klarstellung, dass die festgelegten Regelungen selbstverständlich auch für grenzüberschreitend nach Wien überlassene Arbeitskräfte gelten. Die Überlassung von Arbeitskräften aus der Schweiz soll wie die Überlassung aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) behandelt werden. Die Überlassung von Arbeitskräften in die Schweiz kommt nicht in Betracht, weil diese gemäß § 12 Abs. 2 des in der Schweiz geltenden Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG) nicht gestattet ist.

**Zu Art. I Z 3 (§ 14a Abs. 2):**

Da die grenzüberschreitende Überlassung umfassend im neuen Abschnitt 2c geregelt ist, erübrigt sich die Erwähnung in § 14a.

**Zu Art. I Z 4 (§§ 14b und 14c):**

Durch diese Bestimmungen erfolgt eine Anpassung der Wiener Landarbeitsordnung 1990 an die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl. Nr. L 18 vom 21.01.1997 S 1.

**Zu § 14b:**

§ 14b gilt für ausländische Dienstgeberinnen und Dienstgeber ohne Sitz in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat oder in der Schweiz.

Er entspricht § 7a Abs. 3 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes – AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 98/2012.

Der Entgeltanspruch nach § 7a Abs. 1 AVRAG ist bereits in § 14a Abs. 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 geregelt, für § 7a Abs. 4 AVRAG gibt es in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 keinen Anwendungsbereich.

**Zu § 14c:**

§ 14c gilt für ausländische Dienstgeberinnen und Dienstgeber mit Sitz in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat oder der in der Schweiz und entspricht § 7b AVRAG mit folgenden Abweichungen:

§ 7b Abs. 1 Z 1 AVRAG ist bereits in § 14a Abs. 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 geregelt, für § 7b Abs. 2 AVRAG gibt es in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 keinen Anwendungsbereich.

Bei den übrigen Abweichungen des § 7b AVRAG handelt es sich nicht um Vollziehung von Arbeitsrecht, sondern von Sozialversicherungsrecht, weshalb sie im § 14d Abs. 2 bis 8 LAG als unmittelbar geltendes Bundesrecht zu erlassen waren.

**Zu Art. I Z 5 (§ 39e Abs. 1 erster Satz), Z 6 (§ 39e Abs. 1 dritter Satz) und Z 7 (§ 39e Abs. 1a):**

Die Bestimmungen betreffend die Bildungskarenz werden an § 39e Abs. 1 und 1a LAG angeglichen.

**Zu Art. I Z 8 (Abschnitt 2b):**

Die Regelungen über die Familienhospizkarenz stehen auf Grund eines aus dem LAG übernommenen Redaktionsversehens derzeit im Abschnitt 2a. „Betriebliche Mitarbeitervorsorge“. Es wird nunmehr in Anpassung an das LAG ein eigener Abschnitt geschaffen.

**Zu Art. I Z 9 (Abschnitt 2c mit den §§ 40 bis 40j):**

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

Diese Bestimmungen sollen die Gleichbehandlung von überlassenen Arbeitskräften mit jenen des Beschäftigterbetriebes gewährleisten. Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für überlassene Arbeitskräfte sollen mindestens denjenigen der Stammelegschaft entsprechen.

**Zu § 40:**

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

**Zu § 40a:**

Es werden nur die Regelungen des § 16 AÜG über die grenzüberschreitende Überlassung nach Wien übernommen. Die Überlassung von Wien in das Ausland bleibt genehmigungsfrei, da die Überlassung in Länder außerhalb des EWR praktisch nicht vorkommt.

Ebenso wird die Verordnungsermächtigung des § 15 AÜG nicht übernommen, da diese Bestimmung keine Relevanz für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft hat.

**Zu § 40b:**

Die Abs. 1 und 2 entsprechen § 10 Abs. 1 und 2 AÜG.

Abs. 3 entspricht § 10 Abs. 3 AÜG hinsichtlich des Urlaubs. Die Bestimmung betreffend Geltung von Arbeitszeitvorschriften des Beschäftigerbetriebes muss für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte zur Anwendung kommen und daher in § 55b (Z 12) des Entwurfes geregelt werden.

Die Abs. 4 und 5 entsprechen § 10 Abs. 4 und 6 AÜG. § 10 Abs. 5 AÜG muss nicht übernommen werden, da es in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 keine Kündigungsfrist von weniger als 14 Tagen gibt.

Abs. 6 ermöglicht eine Ausnahme durch Kollektivvertrag vom Lohnschutz für besonders kurze Überlassungen. Wird der angeführte Zeitraum überschritten, gilt der Lohnschutz ab dem ersten Tag. Durch die Formulierung „für Überlassungen durch Dienstgeber, die in seinen Geltungsbereich fallen“ wird klargestellt, dass die Regelung im Kollektivvertrag des Überlassers zu treffen ist. Maßgeblich ist die Geltung des Kollektivvertrages für den Dienstgeber, nicht jedoch, ob für den überlassenen Dienstnehmer einzelne Bestimmungen eines Kollektivvertrages, etwa die Arbeitszeitregelungen nach § 55b Abs. 3, zur Anwendung kommen.

**Zu § 40c:**

Diese Bestimmung entspricht § 10a AÜG mit Ausnahme des Abs. 3. Dieser wurde nicht übernommen, da der Arbeitskräfteüberlassung-KV gemeint ist.

Die §§ 11, 12, 13 und 14 AÜG werden nicht übernommen, da diese Bestimmungen auf die Leiharbeitsunternehmen und somit auf gewerbliche Unternehmen zugeschnitten sind.

**Zu § 40d:**

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

**Zu § 40e:**

Diese Bestimmung entspricht § 6a AÜG und soll gewährleisten, dass auch für die überlassenen Arbeitskräfte trotz des Dreiecksverhältnisses zwischen überlassener Arbeitskraft, Überlasser und Beschäftiger die Rechte auf Gleichbehandlung gewahrt bleiben. Eine Diskriminierung durch den Beschäftiger, die in Folge zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses – oder einer gleich zu haltenden Nichtverlängerung eines auf Verlängerung angelegten befristeten Arbeitsverhältnisses – der überlassenen Arbeitskraft führt, wird dem Überlasser zugerechnet. Diskriminierungsverbote außerhalb von Gleichbehandlungsvorschriften finden sich beispielsweise im § 211 Abs. 3 Z 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990. Letztlich sollen die überlassenen Arbeitskräfte gegen Diskriminierungen den gleichen Schutz genießen wie Stammeschäftigte.

**Zu § 40f:**

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

Im AÜG wird die Bezirksverwaltungsbehörde als Gewerbebehörde im Rahmen der mittelbaren Bundesverwaltung tätig, in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 im Rahmen der Landesverwaltung.

Die Übernahme des § 17 Abs. 4 AÜG ist aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht möglich, Abs. 5 ist in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 ohne Anwendungsbereich.

**Zu § 40g:**

Diese Bestimmung entspricht § 18 AÜG.

**Zu § 40h:**

Diese Bestimmung entspricht § 19 AÜG.

**Zu § 40i:**

Diese Bestimmung entspricht § 20 AÜG.

In Abs. 1 werden die zuständigen Behörden auf Grund der Vorgaben des Art. 12 B-VG auf Landesbehörden eingeschränkt.

Die Pflichten gegenüber SV-Trägern nach § 20 Abs. 4 AÜG sind Bundeskompetenz und wurden daher vom Bundesgesetzgeber in § 40j LAG in einem eigenen Abs. 4 als unmittelbar anwendbares Bundesrecht geregelt.

**Zu § 40j:**

Diese Bestimmung entspricht § 21 AÜG mit Anpassungen bei den beteiligten Behörden. Eine vergleichbare Bestimmung für die Interessenvertretungen findet sich in § 118 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, für Sozialversicherungsträger in § 119 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990.

**Zu Z 10 (§ 40k), 11 (§§ 54 Abs. 2 und 231 Abs. 3) und 14 (§ 78 Abs. 4):**

Hier wurden Umnummerierungen und Zitatpassungen vorgenommen.

**Zu Z 12 (§ 55b):**



In dieser Bestimmung werden jene Regelungen zusammengefasst, die sowohl für Arbeiterinnen und Arbeiter als auch für Angestellte gelten.

Die Regelung des Abs. 1 war bisher in § 79 Abs. 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 enthalten. Diese Bestimmung gilt nun für den gesamten Dienstnehmerschutz, also auch für Arbeitszeit und Verwendungsschutz, und ist daher am Beginn des 4. Abschnittes zu regeln. Sie entspricht § 6 Abs. 1 AÜG.

Abs. 2 entspricht § 6 Abs. 2 AÜG.

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

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

**Zu Art. I Z 13 (§ 66 Abs. 5 zweiter Satz):**

Diese Regelung entspricht § 4 Abs. 5 zweiter Satz des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 19/2012.

**Zu Art. I Z 15 (§ 79):**

Der bisherige Abs. 1 ist jetzt in Z 2 (§ 5a Abs. 1 bis 3) des Entwurfes geregelt, der bisherige Abs. 2 in Z 12 (§ 55b Abs. 1) des Entwurfes. Im Übrigen werden die Änderungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 98/2012, nachvollzogen, soweit sie für die Wiener Landarbeitsordnung 1990 von Bedeutung sind. Eine Ausnahme wird für kurzfristige Überlassungen getroffen, wenn es sich um schon bisher im Überlasserbetrieb von den betroffenen Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen ausgeübte Tätigkeiten handelt. Voraussetzung ist weiters, dass auch keine unterschiedlichen Gefahren zu erwarten sind. Dies wäre bereits der Fall, wenn im Überlasserbetrieb und im Beschäftigterbetrieb Maschinen verschiedener Hersteller mit unterschiedlichen Bedienungsanleitungen verwendet werden.

**Zu Art. I Z 16 (§ 98 Abs. 3 zweiter Satz):**

Hier wird ein Redaktionsversehen berichtigt.

**Zu Art. I Z 17 (§ 128 Abs. 9 letzter Satz):**

Diese Bestimmung entspricht § 9 Abs. 7 letzter Satz des Berufsausbildungsgesetzes – BAG, BGBl. Nr. 142/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 38/2012.

**Zu Art. I Z 18 (§ 128 Abs. 11):**

§ 9 Abs. 4 BAG wird in die Wiener Landarbeitsordnung 1990 übernommen.

**Zu Art. I Z 19 (§ 133 Abs. 8):**

Diese Bestimmung entspricht § 15a Abs. 8 BAG.

Der besondere Kündigungsschutz gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 51/2012, ist auf Grund eines redaktionellen Versehens bisher nicht enthalten und soll eingefügt werden.

**Zu Art. I Z 20 (§ 202 Abs. 1 Z 1b):**

Diese Regelung entspricht § 97 Abs. 1 Z 1a des Arbeitsverfassungsgesetzes – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 98/2012.

**Zu Art. I Z 21 (§ 204 Abs. 5):**

Diese Bestimmung entspricht § 99 Abs. 5 ArbVG.

**Zu Art. I Z 22 (§ 237):**

Die in den Abs. 4 und 5 vorgenommene Ergänzung der Straftatbestände einschließlich der Höhe der Verwaltungsstrafen entspricht § 22 AÜG.

**Zu Art. I Z 23 (§ 285 Z 21), und Z 24 (§ 285 Z 27):**

Mit diesen Bestimmungen werden erforderliche Ergänzungen des Umsetzungshinweises vorgenommen.

## TEXTGEGENÜBERSTELLUNG

### Entwurf

Art. I Z 1:

§ 4. (1) ...

(2) Die Abschnitte 2, 2a **bis 2c**, 6, 10 und 11 sowie die §§ **40k** 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) ...

Art. I Z 2:

#### Definitionen zur Überlassung von Dienstnehmern

**§ 5a. (1) Eine Überlassung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn Dienstnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten.**

**(2) Überlasser ist, wer als Dienstgeber Dienstnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet.**

**(3) Beschäftiger ist, wer überlassene Dienstnehmer für betriebseigene Aufgaben zur Arbeitsleistung einsetzt.**

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

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

- 1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder**

### GELTENDE FASSUNG

§ 4. (1) ...

(2) Die Abschnitte 2, 2a, 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) ...

2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten oder
  3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
  4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.
- (6) Die Vorschriften über die Überlassung von Dienstnehmern gelten unbeschadet des auf das Dienstverhältnis sonst anzuwendenden Rechts auch für aus der EU, dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) oder aus Drittstaaten überlassene Dienstnehmer. Die Überlassung von Dienstnehmern aus der Schweiz ist wie die Überlassung aus dem EWR zu behandeln.

Art. I Z 3:

§ 14a. (1) ...

(2) Abs. 1 gilt, unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts, auch für einen Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber ohne Sitz in Österreich zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach **Wien** entsandt wird.

Art. I Z 4:

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

**§ 14b. Der Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber ohne Sitz in einem Mitgliedstaat der EU oder des EWR oder der Schweiz für Arbeiten zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Wien entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf**

1. bezahlten Urlaub nach § 64, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält dieser Dienstnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht;
2. die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen.

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

§ 14a. (1) ...

(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.

**§ 14c. Ein Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder des EWR oder der Schweiz zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Wien entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf**

- 1. bezahlten Urlaub nach § 64, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält dieser Dienstnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht;**
- 2. die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen;**
- 3. Bereithaltung der Aufzeichnung im Sinne der Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 18.10.1991, S. 32, in Wien durch den Dienstgeber oder den mit der Ausübung des Weisungsrechts des Dienstgebers gegenüber den entsandten Dienstnehmern Beauftragten.**

Art. I Z 5 bis 7:

§ 39e. (1) Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens **zwei** Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren, **sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat**. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens **zwei** Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungskarenz zu laufen beginnt, ein Jahr nicht überschreiten darf. Bei der Vereinbarung über die Bildungskarenz ist auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(1a) Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens **zwei** Monaten bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 156 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens **sechs Monaten** vorliegt. Zeiten

§ 39e. (1) Dienstnehmer und Dienstgeber können ab Beginn des zweiten Dienstjahres eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens drei Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungskarenz zu laufen beginnt, ein Jahr nicht überschreiten darf. Bei der Vereinbarung über die Bildungskarenz ist auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(1a) Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 156 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens einem Jahr vorliegt. Zeiten von

von befristeten Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit diesem Dienstgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz sind anzuwenden.

(2) bis (4) ...

Art. I Z 8:

### **2b. Familienhospizkarenz**

Art. I Z 9:

### **2c. Überlassung von Dienstnehmern**

#### **Allgemeines**

**§ 40. (1) Dienstnehmer dürfen nicht ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden.**

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

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

**(4) Vereinbarungen zwischen dem Überlasser und dem Beschäftiger, die der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Dienstnehmer dienen, sind verboten.**

#### **Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Überlassung**

**§ 40a. (1) Die Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland nach Wien ist nur zulässig, wenn ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs. 2 erteilt wurde.**

**(2) Die Bewilligung der Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland nach Wien kann auf Antrag des Beschäftigers erteilt werden, wenn**

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

befristeten Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit diesem Dienstgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz sind anzuwenden.

(2) bis (4) ...

(3) Die Bewilligung nach Abs. 2 darf nicht erteilt werden, wenn der Beschäftiger

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

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

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

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

#### Ansprüche der Dienstnehmer

§ 40b. (1) Der überlassene Dienstnehmer hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen der Überlasser unterworfen ist, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Dienstnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen.

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

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

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

(5) Der Beschäftiger hat dem überlassenen Dienstnehmer Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen in seinem Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Dienstnehmern zu gewähren, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Dazu zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

(6) Soweit nicht im Überlasserbetrieb und im Beschäftigerbetrieb derselbe Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, kann der Kollektivvertrag für Über-

lassungen durch Dienstgeber, die in seinen Geltungsbereich fallen, Ausnahmen von Abs. 1 vorsehen, wenn die Überlassung des Dienstnehmers in den Beschäftigerbetrieb eine Woche nicht überschreitet und der Dienstnehmer insgesamt nicht mehr als drei Wochen im Kalenderjahr überlassen wird.

#### Weitere Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung

§ 40c. (1) Ein Dienstnehmer, der aus dem Ausland nach Wien überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 64, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist. Nach Beendigung der Überlassung behält der Dienstnehmer den der Dauer der Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht.

(2) Ein Dienstnehmer, der aus dem Ausland nach Wien überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf

1. Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall einschließlich der Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses, bei Feiertagen und bei Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen in der gültigen Dauer und Höhe,
  2. Beachtung der gültigen Kündigungsfristen und Kündigungstermine sowie der Normen über den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz und
  3. Kündigungsentschädigung,
- soweit dies günstiger ist als die Ansprüche nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates.

(3) Ansprüche nach § 40b bleiben unberührt.

#### Informationspflicht

§ 40d. Soweit die Überlassung nicht unter eine Ausnahme durch Kollektivvertrag nach § 40b Abs. 6 fällt, hat der Überlasser den Dienstnehmer über den im Beschäftigerbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag und die Einstufung in denselben sowie den Grundgehalt oder -lohn zu informieren.

#### Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

§ 40e. (1) Hinsichtlich der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers gilt auch der Beschäftiger als Dienstgeber der überlassenen Dienstnehmer im Sinne der



**Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbare Dienstnehmer des Beschäftigers gelten.**

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

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

(4) Führt eine Diskriminierung zu einer Beendigung der Überlassung, so kann eine in diesem Zusammenhang erfolgte Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses im Sinne des § 2i Abs. 7 des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes – Wr. GlbG Land- und Forstwirtschaft, LGBl. für Wien Nr. 25/1980, in der geltenden Fassung, und gleichartiger gesetzlicher Bestimmungen angefochten und Schadenersatz gefordert werden, als wäre die Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses auf Grund der Diskriminierung erfolgt.

(5) Der Überlasser hat gegen den Beschäftigten Anspruch auf Ersatz aller aus den Abs. 3 oder Abs. 4 resultierenden Aufwendungen.

#### **Meldepflichten**

§ 40f. (1) Der Überlasser hat die Überlassung von Dienstnehmern dem Magistrat zu melden, sobald die Überlassung drei Wochen pro Kalenderjahr überschreitet, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Dienstnehmer zusammenzuzählen sind.

(2) Bei bewilligungsfreier Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland nach Wien hat der Überlasser die grenzüberschreitende Überlassung spätestens eine Woche vor der Arbeitsaufnahme in Wien dem Magistrat zu melden. In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen ist die Meldung unverzüglich vor Arbeitsaufnahme zu erstatten.

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

1. Namen und Anschrift des Überlassers,
2. Namen und Anschrift des Beschäftigten,
3. Namen, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und Staatsangehörigkeit der überlassenen Dienstnehmer,
4. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung beim Beschäftigten,
5. Höhe des jedem einzelnen Dienstnehmer gebührenden Entgelts,
6. Orte der Beschäftigung,

**7. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Dienstnehmer.**

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

**Untersagung**

§ 40g. (1) Die Überlassung von Dienstnehmern ist vom Magistrat zu untersagen, wenn der Überlasser seine Verpflichtungen, insbesondere gegenüber einem Dienstnehmer, erheblich oder wiederholt verletzt hat und trotz schriftlicher Androhung der Untersagung neuerlich verletzt.

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

**Zuständigkeit und Verfahren**

§ 40h. (1) Der Antrag auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland nach Wien gemäß § 40a Abs. 2 ist beim Magistrat einzubringen.

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

**Überwachung und Auskunftspflicht**

§ 40i. (1) Der Magistrat sowie hinsichtlich des Dienstnehmerschutzes die Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind zuständig, die Einhaltung der Vorschriften über die Überlassung von Dienstnehmern zu überwachen.

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

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

**(3) Die Überlasser und die Beschäftigten haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden Zutritt zum Betrieb und Einsicht in alle die Dienstnehmerüberlassung betreffenden Unterlagen zu gewähren.**

#### Amtshilfe

**§ 40j. (1) Alle Behörden und alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere die gesetzlichen Interessenvertretungen und die kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer sowie die Träger der Sozialversicherung, haben im Rahmen ihres Wirkungsbereiches den Magistrat und die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in Zusammenhang mit der Überlassung von Dienstnehmern zu unterstützen.**

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

- 1. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit, den Beschäftigungs-ort, die Arbeits- und Vertragsbedingungen sowie die Pensions-, Unfall- und Krankenversicherungsdaten der überlassenen Dienstnehmer,**
  - 2. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, den Betriebsgegenstand und den Sitz des Betriebes des Überlassers und**
  - 3. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, die gesetzliche Interessenvertretung und den Sitz des Betriebes des Beschäftigten**
- übermitteln.**

Art. Z 10:

§ 40k. (1) bis (4) ...

Art. Z 11:

§ 54. (1) ...

(2) Die Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen können durch Einzelvereinbarungen weder aufgehoben noch beschränkt werden. Einzelvereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die durch Betriebsvereinbarungen nicht geregelt sind. § 40k Abs. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(3) bis (6) ...

§ 40. (1) bis (4) ...

§ 54. (1) ...

(2) Die Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen können durch Einzelvereinbarungen weder aufgehoben noch beschränkt werden. Einzelvereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die durch Betriebsvereinbarungen nicht geregelt sind. § 40 Abs. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(3) bis (6) ...

<p>§ 231. (1) und (2) ...  (3) Schriftliche Vereinbarungen und Schiedssprüche gemäß Abs. 2 gelten als Kollektivverträge (§ 40k).  (4) ...</p> <p>Art. I Z 12:</p> <p style="text-align: center;"><b>Überlassung von Dienstnehmern</b></p> <p><b>§ 55b. (1) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers gilt der Beschäftigte als Dienstgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften.</b>  <b>(2) Der Überlasser hat den Beschäftigten auf alle für die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen.</b>  <b>(3) Während der Überlassung gelten für den überlassenen Dienstnehmer die im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Dienstnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigterbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit beziehen.</b>  <b>(4) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers obliegen die Fürsorgepflichten des Dienstgebers auch dem Beschäftigten.</b>  <b>(5) Der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftigte trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder die Fürsorgepflichten nicht einhält.</b></p> <p>Art. I Z 13:</p> <p>§ 66. (1) bis (4) ...  (5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß den §§ 26a, 26e, 103 und 103d um <b>den</b> Zeitraum <b>der</b> Karenz.</p> <p>Art. I Z 14:</p> <p>§ 78. (1) bis (3) ...  (4) Die Abs. 1 bis 3 gelten nicht bei einer Überlassung im Sinne des § 5a.</p>	<p>§ 231. (1) und (2) ...  (3) Schriftliche Vereinbarungen und Schiedssprüche gemäß Abs. 2 gelten als Kollektivverträge (§ 40).  (4) ...</p> <p>§ 66. (1) bis (4) ...  (5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß den §§ 26a, 26e, 103 und 103d um jenen Zeitraum, um den die Karenz zehn Monate übersteigt.</p> <p>§ 78. (1) bis (3) ...  (4) Die Abs. 1 bis 3 gelten nicht bei einer Überlassung im Sinne des § 79.</p>
---	---

Art. IZ 15:

### Überlassung

**§ 79. (1) Beschäftigter sind verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von Dienstnehmern**

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

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

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

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

### Überlassung

§ 79. (1) Eine Überlassung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn Dienstnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten. Überlasser ist, wer als Dienstgeber Dienstnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet. Beschäftigter ist, wer diese Dienstnehmer zur Arbeitsleistung einsetzt.

(2) Für die Dauer der Überlassung gelten die Beschäftigter als Dienstgeber im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Beschäftigter sind verpflichtet, vor der Überlassung

1. die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu informieren,
2. sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung zu informieren,
3. ihnen im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren.

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

(5) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die Beschäftigter sind verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die entsprechenden

<p>Art. I Z 16:</p> <p>§ 98. (1) und (2) ...  (3) werdende und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten (§§ 57 und 58) nicht herangezogen werden. Jede Beschäftigung über acht Stunden täglich ist <b>unzulässig</b>. Für jugendliche werdende und stillende Mütter darf die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten.</p> <p>Art. I Z 17 und 18:</p> <p>§ 128. (1) bis (8) ...  (9) Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling während der Dauer der Lehrzeit und der Behaltspflicht (§ 123 Abs. 8) die zur erstmaligen Ablegung der Facharbeiterprüfung und der in den Ausbildungsvorschriften vorgesehenen Zwischenprüfungen erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts freizugeben. <b>Wenn der Lehrling während der Lehrzeit oder der Behaltspflicht (§ 123 Abs. 8) erstmals zur Facharbeiterprüfung antritt, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe zu ersetzen.</b>  (10) ...  <b>(11) Der Lehrberechtigte hat die Eltern bzw. sonstige Erziehungsberechtigte des Lehrlings und im Fall der Z 3 auch den Lehrling selbst zu verständigen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. von wichtigen Vorkommnissen, die die Ausbildung eines minderjährigen Lehrlings betreffen;</li> <li>2. ehestens von einer Erkrankung eines minderjährigen, in die Hausgemeinschaft des Lehrberechtigten aufgenommenen Lehrlings;</li> <li>3. schriftlich vom Eintritt der Endigung des Lehrverhältnisses.</li> </ol> <p>Art I Z 19:</p> <p>§ 133. (1) bis (7) ...  (8) Auf die außerordentliche Auflösung durch den Lehrberechtigten ist der besondere Kündigungsschutz nach § 26f, § 26p, § 100, § 103, § 104f, § 224 und nach dem Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683/1991, <b>sowie dem Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 51/2012</b>, anzuwenden. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Erklärung der Auflösung. Auf die außerordentliche Auflösung durch den Lehrberechtigten ist § 24 anzuwenden.</p>	<p>Dienstgeberpflichten sind von den Überlassern zu erfüllen, die Beschäftiger haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.</p> <p>§ 98. (1) und (2) ...  (3) werdende und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten (§§ 57 und 58) nicht herangezogen werden. Jede Beschäftigung über acht Stunden täglich ist zulässig. Für jugendliche werdende und stillende Mütter darf die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten.</p> <p>§ 128. (1) bis (8) ...  (9) Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling während der Dauer der Lehrzeit und der Behaltspflicht (§ 123 Abs. 8) die zur erstmaligen Ablegung der Facharbeiterprüfung und der in den Ausbildungsvorschriften vorgesehenen Zwischenprüfungen erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts freizugeben.</p> <p>(10) ...</p> <p>§ 133. (1) bis (7) ...  (8) Auf die außerordentliche Auflösung durch den Lehrberechtigten ist der besondere Kündigungsschutz nach § 26f, § 26p, § 100, § 103, § 104f, § 224 und nach dem Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683/1991, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 56/2005, anzuwenden. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Erklärung der Auflösung. Auf die außerordentliche Auflösung durch den Lehrberechtigten ist § 24 anzuwenden.</p>
--	---

Art I Z 20:

§ 202. (1) ...

1. und 1a. ...

**1b. Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Dienstnehmern, die im Rahmen einer Überlassung tätig sind;**

2. bis 26. ...

(2) und (3) ...

Art. I Z 21:

§ 204. (1) bis (4) ...

**(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Dienstnehmern zu informieren; auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarungen hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der überlassenen Dienstnehmer und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit dem Überlasser getroffen wurden. Die §§ 193 bis 196b sind sinngemäß anzuwenden.**

Art. I Z 22:

§ 237. (1) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der **ordentlichen** Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, mit einer Geldstrafe von 150 EUR bis 1.100 EUR zu bestrafen,

1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter

- a) den §§ 56 bis 61, 70, 73a Abs. 3, 4, und 5, 74 Abs. 1 bis 8, 75 Abs. 1, 76, 78 Abs. 1 und 2, 79 Abs. 3 bis 5, 80 Abs. 1 und 4 bis 13, 80a Abs. 4 bis 7, 81 bis 81b, 83 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 84, 85 Abs. 3 bis 7, 85a Abs. 1 bis 5, 85b, 85c Abs. 2 bis 8, 85d Abs. 2 bis 5, 85e, 85f Abs. 1 bis 5, 85g Abs. 1 bis 4, 85h, 85i Abs. 1 bis 7, 85j Abs. 1 bis 3, 85k Abs. 1 und 3, 86 Abs. 3 bis 7, 86a Abs. 2 bis 7, 86b, 86c Abs. 2, 86d, 86e, 87b Abs. 1 bis 3 sowie 5 und 6, 87c Abs. 1, 2 sowie 5 bis 7, 87d, 87e, 87f Abs. 3 bis 7, 87g Abs. 1, 2 sowie 7 und 8, 87h, 88, 88a Abs. 2 bis 9, 88b Abs. 1, 3, 5 und 8, 88c Abs. 4, 88d Abs. 2 bis 5, 88e, 88f, 88g Abs. 2 und 3, 88h Abs. 1 bis 4, 88i Abs. 2 bis 6, 88j Abs. 1 sowie 4 bis 6, 88k, 89 Abs. 1, 89a, 89b Abs. 1, 89f Abs. 1, 89h, 90 Abs. 1, 2 und 4, 91 Abs. 2, 3 und 4, 91a Abs. 1,

§ 202. (1) ...

1. und 1a. ...

2. bis 26. ...

(2) und (3) ...

§ 204. (1) bis (4) ...

§ 237. (1) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, mit einer Geldstrafe von 2 000 S bis 15 000 S zu bestrafen,

1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter

- a) den §§ 56 bis 61, 70, 73a Abs. 3, 4, und 5, 74 Abs. 1 bis 8, 75 Abs. 1, 76, 78 Abs. 1 und 2, 79 Abs. 3 bis 5, 80 Abs. 1 und 4 bis 13, 80a Abs. 4 bis 7, 81 bis 81b, 83 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 84, 85 Abs. 3 bis 7, 85a Abs. 1 bis 5, 85b, 85c Abs. 2 bis 8, 85d Abs. 2 bis 5, 85e, 85f Abs. 1 bis 5, 85g Abs. 1 bis 4, 85h, 85i Abs. 1 bis 7, 85j Abs. 1 bis 3, 85k Abs. 1 und 3, 86 Abs. 3 bis 7, 86a Abs. 2 bis 7, 86b, 86c Abs. 2, 86d, 86e, 87b Abs. 1 bis 3 sowie 5 und 6, 87c Abs. 1, 2 sowie 5 bis 7, 87d, 87e, 87f Abs. 3 bis 7, 87g Abs. 1, 2 sowie 7 und 8, 87h, 88, 88a Abs. 2 bis 9, 88b Abs. 1, 3, 5 und 8, 88c Abs. 4, 88d Abs. 2 bis 5, 88e, 88f, 88g Abs. 2 und 3, 88h Abs. 1 bis 4, 88i Abs. 2 bis 6, 88j Abs. 1 sowie 4 bis 6, 88k, 89 Abs. 1, 89a, 89b Abs. 1, 89f Abs. 1, 89h, 90 Abs. 1, 2 und 4, 91 Abs. 2, 3 und 4, 91a Abs. 1, 91b Abs. 4, 91c Abs. 6 und 8, 92 Abs. 1 und 2, 92a

<p>91b Abs. 4, 91c Abs. 6 und 8, 92 Abs. 1 und 2, 92a Abs. 2 bis 5, 92b Abs. 1, 93 Abs. 2 und 6, 93a Abs. 1 und 2, 93b, 93d Abs. 2, 94, 95 Abs. 1, 3, 6 und 7, 96 Abs. 1 und 3, 96a Abs. 2, 97 Abs. 1 bis 3, 98, 98a, 99, 107 Abs. 2 bis 11, 107a Abs. 1 sowie 4 bis 7, 107b, 108 Abs. 1, 3 und 5, 128 Abs. 2, 236, 236a und 236b,</p> <p>b) den §§ 2 bis 29, 30 Abs. 1 bis 8 und 32 bis 55 der auf Gesetzesstufe stehenden Land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnung, LGBl. für Wien Nr. 10/1970, in der Fassung des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 24/1982 und des Art. III des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 17/2000,</p> <p>c) den in Verordnungen oder Bescheiden, welche auf Grund dieses Gesetzes erlassen wurden, enthaltenen Geboten und Verboten zuwiderhandelt;</p> <p>2. wer die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt, insbesondere wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter den sich aus den Befugnissen dieser Organe gemäß den §§ 110 Abs. 3, 111, 112 Abs. 3 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt;</p> <p>3. wer als Dienstnehmer trotz Aufklärung und nachweislich schriftlicher Aufforderung durch den Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten § 82 Abs. 1 bis 5 zuwiderhandelt.</p> <p>(2) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der <b>ordentlichen</b> Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, mit einer Geldstrafe von 150 EUR bis 2.200 EUR zu bestrafen;</p> <p>1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter</p> <p>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</p> <p>b) den sich aus den Überwachungsbefugnissen des Betriebsrates nach § 193 Z 3 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt;</p> <p>2. wer als Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrates seinen Verpflichtungen nach § 219 Abs. 4 nicht nachkommt.</p> <p>(3) Übertretungen gemäß Abs. 2 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Fall</p> <p>1. des § 158 Abs. 3 der Wahlvorstand,</p> <p>2. der §§ 46, 193 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1 und 221 der Betriebsrat,</p> <p>3. des § 214 Abs. 2 oder des § 215 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a das gemäß § 217 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und</p> <p>4. des § 219 Abs. 4 der Betriebsinhaber</p> <p>binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters</p>	<p>Abs. 2 bis 5, 92b Abs. 1, 93 Abs. 2 und 6, 93a Abs. 1 und 2, 93b, 93d Abs. 2, 94, 95 Abs. 1, 3, 6 und 7, 96 Abs. 1 und 3, 96a Abs. 2, 97 Abs. 1 bis 3, 98, 98a, 99, 107 Abs. 2 bis 11, 107a Abs. 1 sowie 4 bis 7, 107b, 108 Abs. 1, 3 und 5, 128 Abs. 2, 236, 236a und 236b,</p> <p>b) den §§ 2 bis 29, 30 Abs. 1 bis 8 und 32 bis 55 der auf Gesetzesstufe stehenden Land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnung, LGBl. für Wien Nr. 10/1970, in der Fassung des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 24/1982 und des Art. III des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 17/2000,</p> <p>c) den in Verordnungen oder Bescheiden, welche auf Grund dieses Gesetzes erlassen wurden, enthaltenen Geboten und Verboten zuwiderhandelt;</p> <p>2. wer die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt, insbesondere wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter den sich aus den Befugnissen dieser Organe gemäß den §§ 110 Abs. 3, 111, 112 Abs. 3 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt;</p> <p>3. wer als Dienstnehmer trotz Aufklärung und nachweislich schriftlicher Aufforderung durch den Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten § 82 Abs. 1 bis 5 zuwiderhandelt.</p> <p>(2) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, mit einer Geldstrafe von 2 000 S bis 30 000 S zu bestrafen;</p> <p>1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter</p> <p>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</p> <p>b) den sich aus den Überwachungsbefugnissen des Betriebsrates nach § 193 Z 3 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt;</p> <p>2. wer als Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrates seinen Verpflichtungen nach § 219 Abs. 4 nicht nachkommt.</p> <p>(3) Übertretungen gemäß Abs. 2 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Fall</p> <p>1. des § 158 Abs. 3 der Wahlvorstand,</p> <p>2. der §§ 46, 193 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1 und 221 der Betriebsrat,</p> <p>3. des § 214 Abs. 2 oder des § 215 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a das gemäß § 217 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und</p> <p>4. des § 219 Abs. 4 der Betriebsinhaber</p> <p>binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters</p>
---	---



beim Magistrat einen Strafantrag stellt (Privatankläger). Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 – VStG, BGBl. Nr. 52, **zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 33/2013**, anzuwenden.

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

**1. der §§ 40 Abs. 2 bis 4, 40a sowie 40g mit einer Geldstrafe von 1.000 EUR bis zu 5.000 EUR, im Wiederholungsfall von 2.000 EUR bis zu 10.000 EUR,**  
**2. des § 40f Abs. 2 mit einer Geldstrafe von 500 EUR bis zu 5.000 EUR, im Wiederholungsfall von 1.000 EUR bis zu 10.000 EUR,**  
**3. der §§ 40d, 40f Abs. 1 sowie 40i Abs. 2 und 3 mit einer Geldstrafe bis zu 1.000 EUR, im Wiederholungsfall von 500 EUR bis zu 2.000 EUR,**  
**zu bestrafen. Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.**

**(5) Bei grenzüberschreitender Überlassung gelten Verwaltungsübertretungen nach Abs. 4 als in Wien begangen, wenn der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich überlassenen Dienstnehmer in Wien liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten, wenn die Kontrolle in Wien erfolgt.**

(6) Auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 236a Abs. 5 sind hinsichtlich jedes einzelnen Dienstnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.

Art. I Z 23 und 24:

§ 285.

1. bis 20. ...

21. Richtlinie **2010/18/EU zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten** Rahmenvereinbarung über **den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl. Nr. L 68 vom 18.03.2010, S. 13;**

22. bis 25. ...

26. Richtlinie 2006/25/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (künstliche optische Strahlung) Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 114 vom 27. 04. 2006 S. 38;

beim Magistrat einen Strafantrag stellt (Privatankläger). Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 – VStG, BGBl. Nr. 52, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 138/2000, anzuwenden.

(4) Mit Wirksamkeitsbeginn vom 1. Jänner 2002 treten

1. im Abs. 1 an die Stelle des Ausdrucks „2 000 S“ der Ausdruck „150 Euro“ und an die Stelle des Ausdrucks „15 000 S“ der Ausdruck „1 100 Euro“ sowie  
 2. im Abs. 2 an die Stelle des Ausdrucks „2 000 S“ der Ausdruck „150 Euro“ und an die Stelle des Ausdrucks „30 000 S“ der Ausdruck „2 200 Euro“.

(3a) Auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 70 sind hinsichtlich jedes einzelnen Dienstnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.

§ 285.

1. bis 20. ...

21. Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. L 145 vom 19.06.1996, S. 4;

22. bis 25. ...

26. Richtlinie 2006/25/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (künstliche optische Strahlung) Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 114 vom 27. 04. 2006 S. 38.

<b>27. Richtlinie 2009/148/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz, ABl. Nr. L 330 vom 16.12.2009, S. 28.</b>	
---	--