

326 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XV. GP

1980 04 23

Regierungsvorlage

Bundesgesetz vom XXXXXXXXXX über das Dienstrecht der Land- und Forstarbeiter des Bundes (Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz)

Der Nationalrat hat beschlossen:

1. ABSCHNITT

Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz ist auf die Land- und Forstarbeiter des Bundes, ausgenommen die ständig bei der Verwaltung der Bundesgärten verwendeten Arbeiter, anzuwenden.

(2) Land- und Forstarbeiter im Sinne dieses Bundesgesetzes sind jene Personen, die vertragsmäßig Dienstleistungen in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes gegen Entgelt verrichten und nicht vorwiegend zur Leistung höherer oder kaufmännischer Dienste oder zu Kanzlearbeiten angestellt sind.

§ 2. (1) Land- und forstwirtschaftliche Betriebe im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Produktion und ihre Nebenbetriebe, soweit diese in der Hauptsache die Verarbeitung der eigenen Erzeugnisse zum Gegenstand haben und sich nicht als selbständige, von der Land- und Forstwirtschaft getrennt verwaltete Wirtschaftskörper darstellen, ferner die Hilfsbetriebe, die der Herstellung und Instandhaltung der Betriebsmittel für den land- und forstwirtschaftlichen Hauptbetrieb dienen. In diesem Rahmen zählen zur land- und forstwirtschaftlichen Produktion die Hervorbringung und Gewinnung pflanzlicher Erzeugnisse mit Hilfe der Naturkräfte einschließlich des Wein- und Obstbaues, des Gartenbaues und der Baumschulen, das Halten von Nutztieren zur Zucht, Mastung oder Gewinnung tierischer Erzeugnisse sowie die Jagd und Fischerei.

(2) Unter Gartenbau im Sinne des Abs. 1 ist die Hervorbringung von Blumen, Obst, Gemüse, Bäumen und sonstigen Gärtnererzeugnissen auf eigenem oder gepachteten Grund ohne Rücksicht auf die Betriebsweise zu verstehen, nicht aber die

Errichtung und die Instandhaltung von Gärten einschließlich der gärtnerischen Gräber- und Raumausschmückung, ferner nicht das Binden von Kränzen und Sträußen und der Handel mit Gärtnererzeugnissen, es sei denn, daß diese Tätigkeiten im Rahmen eines gartenwirtschaftlichen Nebenbetriebes, das heißt, in einem Verhältnis zum Hauptbetrieb untergeordneten Umfang und in der Hauptsache unter Verwendung eigener Erzeugnisse ausgeübt werden.

(3) Als land- und forstwirtschaftlicher Betrieb im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt auch die Heeres-Land- und Forstwirtschaftsverwaltung Allentsteig.

2. ABSCHNITT

Dienstvertrag

Abschluß des Dienstvertrages

§ 3. Der Abschluß des Dienstvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden.

Dienstschein

§ 4. (1) Wird der Dienstvertrag mündlich abgeschlossen, so ist dem Dienstnehmer auf Verlangen eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstschein) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszufolgen. Der Dienstschein ist vom Dienstgeber zu unterfertigen.

(2) Dienstscheine sind von den Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.

Inhalt des Dienstvertrages

§ 5. (1) Art und Ausmaß der Dienstleistung sowie des hierfür gebührenden Entgeltes sind durch Vereinbarung zu bestimmen. In Ermangelung einer solchen sind den Umständen angemessene Arbeit und ebensolches Entgelt unter billiger Berücksichtigung des Ortsgebrauches zu leisten.

(2) Zum Entgelt im Sinne dieses Bundesgesetzes gehören der Barlohn und die Naturalbezüge. Als Naturalbezüge sind insbesondere Deputate, Kost, Wohnung, Landnutzung und Viehhaltung anzusehen.

Dauer des Dienstvertrages

§ 6. (1) Der Dienstvertrag kann abgeschlossen werden:

1. auf bestimmte Zeit,
2. auf unbestimmte Zeit.

(2) Der Dienstvertrag auf bestimmte Zeit endet mit dem Ablauf der Zeit, für welche der Vertrag abgeschlossen worden ist.

(3) Wird der Dienstnehmer nach Ablauf der Vertragsdauer weiterbeschäftigt, so entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit; bis zum Abschluß eines neuen Dienstvertrages gelten die bisherigen Bedingungen weiter.

Probendienstverhältnis

§ 7. (1) Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monates eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

(2) Läuft die Probezeit ohne Lösung des Dienstverhältnisses ab, so geht das Probendienstverhältnis mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeitdauer über.

Dienstantritt

§ 8. (1) Der Dienst ist vom Dienstnehmer zur vereinbarten Zeit und am vereinbarten Ort anzutreten. Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer zur vereinbarten Zeit in den Dienst aufzunehmen.

(2) Der Dienstnehmer ist berechtigt, den Dienst nicht anzutreten beziehungsweise ist der Dienstgeber berechtigt, den Dienstnehmer nicht zum Dienst zuzulassen, wenn Gründe vorliegen, die zu einer vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses berechtigen würden.

(3) Tritt der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund den Dienst nicht an oder läßt der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund nicht zum Dienst zu, so finden die Vorschriften über ungerechtfertigte vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses Anwendung (§§ 32 bis 35).

Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers

§ 9. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die ihm obliegenden Arbeiten mit Fleiß und Gewissenhaftigkeit zu leisten. Er hat in der ihm zugewiesenen Wohnung Ordnung und Reinlichkeit zu halten, die Wohnung und deren Einrichtung sowie die zur Ausführung seiner Arbeiten verwendeten Werkzeuge, Geräte und Einrichtungen schonend zu benutzen und die Haustiere sorgsam zu behandeln. Er ist verpflichtet, sich seinen Vorgesetzten und Mitarbeitern gegenüber anständig und gesittet zu benehmen.

Allgemeine Pflichten des Dienstgebers

§ 10. Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer dem Recht und der guten Sitte entsprechend zu behandeln und die Arbeitsbedingungen gewissenhaft zu erfüllen; er hat ferner die notwendigen Vorkehrungen zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit des Dienstnehmers zu treffen; insbesondere hat er für die berufliche Ausbildung und den sittlichen Schutz des jugendlichen Dienstnehmers Sorge zu tragen.

Entgelt

§ 11. (1) Die Höhe des Entgeltes und die Art seiner Entrichtung sind durch Vereinbarung zu bestimmen. Mangels einer solchen ist den Umständen angemessenes Entgelt unter billiger Berücksichtigung des Ortsgebrauches zu leisten.

(2) Auf jeden Fall wird das bereits verdiente Entgelt mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Lohnrückbehaltungen sind unzulässig. Eine Aufrechnung gegenüber einer Lohnforderung kann nur im Umfang des § 293 Abs. 3 der Exekutionsordnung erfolgen.

(3) Falls der Dienstnehmer Anspruch auf eine periodische Remuneration oder auf eine andere besondere Entlohnung hat, gebührt sie ihm, wenn das Dienstverhältnis während des Jahres beginnt oder ohne sein Verschulden endet, entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig.

(4) Bei jeder Art der Entlohnung ist dem Dienstnehmer über sein Verlangen ein der geleisteten Arbeit und seinen Auslagen entsprechender Vorschuß vor Fälligkeit der Entlohnung zu gewähren.

(5) Dem Dienstnehmer ist eine Abrechnung, aus der die Berechnung der Höhe des Entgeltes zu ersehen ist, mindestens einmal monatlich sowie dann auszufolgen, wenn sich dessen Höhe ändert.

Barlohn

§ 12. (1) Der Barlohn ist der Vereinbarung entsprechend zu bezahlen. Mangels einer Vereinbarung sind ein nach Tagen bemessener Barlohn wöchentlich, alle übrigen Bezüge monatlich im nachhinein auszubezahlen.

(2) Akkord-, Stück- oder Gedinglöhne, akkordähnliche oder sonstige leistungsbezogene Prämien oder Entgelte werden mangels Vereinbarung nach Fertigstellung der Arbeit fällig und sind spätestens binnen zwei Wochen auszubezahlen. Der Anspruch gemäß § 11 Abs. 4 bleibt unberührt.

Urlaubszuschuß und Weihnachtsgeld

§ 13. (1) Neben dem laufenden Entgelt gebührt dem Dienstnehmer ein Urlaubszuschuß und ein Weihnachtsgeld.

(2) Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren dem Dienstnehmer die Sonderzahlungen (Abs. 1) entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig.

Deputate

§ 14. (1) Die als Teil des Entgeltes zu leistenden Naturalien (Deputate) sind in Waren einwandfreier Beschaffenheit und ortsüblicher Art und Güte zu gewähren. Die Deputate sind, sofern nicht anderes vereinbart wurde oder sofern nicht deren Art und Gebrauch eine frühere oder spätere Ausfolgung erfordern, in der Regel monatlich im vorhinein zu entrichten. Die Deputate können im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer in Geld abgelöst werden.

(2) Bei Gewährung von Deputaten an Landarbeiterfamilien ist auf die Anzahl der mitbeschäftigten und auch der arbeitsunfähigen Familienangehörigen sowie der noch nicht arbeitsfähigen Kinder des Dienstnehmers entsprechend Rücksicht zu nehmen.

(3) Bei Lösung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Dauer sind die Deputate im Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit zu leisten; können die Deputate nicht in natura geleistet werden, so sind sie mit dem entsprechenden Geldwert zu vergüten.

Wohnung

§ 15. (1) Wird als Teil der Naturalentlohnung auch Wohnung gewährt, so muß die bereitgestellte Wohnung den gesetzlichen Vorschriften entsprechen.

(2) Die Wohnungen der ledigen und jener Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, müssen die notwendigen Einrichtungsgegenstände enthalten und verschließbar sein. Für die ortsübliche Beleuchtung und Beheizung hat der Dienstgeber auf eigene Rechnung Sorge zu tragen.

(3) Für die verheirateten Dienstnehmer sind geeignete Familienwohnungen bereitzustellen, deren Wohnräume unter Berücksichtigung der Kinderzahl und Geschlechter ausreichend sind.

Räumung der Wohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 16. (1) Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, haben eine von ihnen innegehabte Dienstwohnung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen.

(2) Dienstnehmer mit eigenem Haushalt haben eine von ihnen innegehabte Dienstwohnung binnen drei Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen. Stirbt der Dienstnehmer, so haben die hinterbliebenen Familienange-

hörigen, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten, die Wohnung binnen drei Monaten zu räumen.

(3) Das Exekutionsgericht hat dem Verpflichteten einen Aufschub der zwangsweisen Räumung von höchstens drei Monaten zu bewilligen, wenn dieser sonst der Gefahr der Obdachlosigkeit ausgesetzt wäre. Den Hinterbliebenen von Gefallenen oder Vermißten, von Opfern politischer Verfolgung oder tödlich verunglückten Angehörigen des Betriebes kann unter den gleichen Voraussetzungen ein weiterer Aufschub bewilligt werden.

(4) Kranke und Dienstnehmerinnen während der Schutzfrist (§§ 3 Abs. 1 und 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979) dürfen bei Beendigung des Dienstverhältnisses erst dann durch Zwangsvollstreckung zur Räumung der Wohnung verhalten werden, wenn sie die Wohnung laut ärztlichem Zeugnis ohne Gefährdung ihrer oder der Gesundheit ihres Kindes verlassen können.

(5) Wird die Dienstwohnung nicht mit Beendigung des Dienstverhältnisses geräumt, sondern die Räumung nach den Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 aufgeschoben, so gilt dieser Aufschub auch für die Räumung der Wirtschaftsgebäude (Ställe, Scheunen).

Landnutzung und Viehhaltung

§ 17. (1) Werden als Teile des Naturallohnes Landnutzung und Viehhaltung gewährt, so richten sich Art, Beschaffenheit und Ausmaß dieser Naturalbezüge nach der Vereinbarung oder mangels einer solchen nach dem Ortsgebrauch.

(2) Wurden dem Dienstnehmer Deputatgrundstücke zugewiesen und endet das Dienstverhältnis vor der Ernte, so gebührt ihm jener Teil des Ernteertrages, der dem Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit zur Dienstdauer, für welche die Landnutzung gewährt wird, entspricht. Wenn das Deputatgrundstück ausschließlich vom Dienstnehmer bestellt wurde, so gebührt diesem der volle Ernteertrag.

(3) Der Anspruch des Dienstnehmers auf den verhältnismäßigen Anteil des Ernteertrages wird im Falle einer früheren Auflösung des Dienstverhältnisses zwei Wochen nach Einbringung der Ernte fällig. An Stelle des gebührenden Ernteertrages kann eine entsprechende Vergütung in Geld vereinbart werden.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

§ 18. (1) Wird ein Dienstnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er nach einer

Dauer des Dienstverhältnisses von	seinen Anspruch auf das Entgelt durch
2 Wochen	4 Wochen
5 Jahren	6 Wochen
15 Jahren	8 Wochen
25 Jahren	10 Wochen.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Reha-bilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesminister für soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 des Opferfürsorgegesetzes, einem Landesinvalidenamts oder auf Grund eines Behindertengesetzes (Sozialhilfegesetzes) von der hierfür zuständigen Behörde bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 sind Bundesdienstzeiten, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung hat jedoch zu unterbleiben, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(4) Wenn innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) eintritt, so ist zunächst ein allfälliger Restanspruch nach Abs. 1 zu verbrauchen. Soweit die Gesamtdauer der Dienstverhinderungen die Anspruchsdauer nach Abs. 1 übersteigt, gebühren noch 40 vH des Entgeltes für die halben Zeiträume nach Abs. 1.

(5) Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Wenn ein Dienstnehmer gleichzeitig noch bei anderen Dienstgebern beschäftigt ist, so entsteht ein

Anspruch nach diesem Absatz nur dann, wenn die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes beim Dienstgeber Bund eingetreten ist; andernfalls entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

(6) In Abs. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Abs. 5 gleichzuhalten.

(7) Die Leistungen für die in Abs. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer der im Abs. 2 genannten Stellen erbracht, wenn hierzu ein Kostenzuschuß mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 lit. a ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes

§ 19. (1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 18 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemißt sich der Anspruch gemäß § 18 nach dem regelmäßigen Entgelt.

(3) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs. 2 gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.

(4) Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen werden.

(5) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemißt sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

(6) Durch Kollektivvertrag kann geregelt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Entgelt anzusehen sind. Ferner kann durch Kollektivvertrag die Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgeltes abweichend von den Bestimmungen der Abs. 3 bis 5 geregelt werden.

Mitteilungs- und Nachweispflicht

§ 20. (1) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekanntzugeben und auf dessen Verlangen, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache

der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, daß dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe des Beginnes, der voraussichtlichen Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) Wird der Dienstnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Dienstgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundheitschreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

(3) In den Fällen des § 18 Abs. 2 und 6 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer der Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(4) Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs. 1 oder 3 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 21. Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 18 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die nach § 18 Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

Günstigere Regelungen

§ 22. Kollektivverträge, Arbeits(Dienst)ordnungen, Betriebsvereinbarungen und Dienstverträge, die den Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) sowie Arbeitsunfall oder Berufskrankheit hinsichtlich Wartezeit (§ 18 Abs. 1), Verschuldensgrad (§ 18 Abs. 1 und 5) oder Anspruchsdauer (§ 18 Abs. 1, 4 und 5) günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt.

§ 23. (1) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch

andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

1. Schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienmitgliedern,
2. eigene Verehelichung oder Verehelichung der Kinder,
3. Niederkunft der Gattin,
4. Begräbnis des Gatten (der Gattin), der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister,
5. Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers,
6. Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
7. Wohnungswechsel oder Gefährdung der eigenen Wohnstätte,
8. Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,
9. Ausübung des Wahlrechtes.

Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 24. (1) Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurden, enden mit Ablauf der Zeit.

(2) Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung.

(3) Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch vorstehende Bestimmungen nicht berührt.

Kündigungsfristen

§ 25. (1) Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden.

(2) Hat ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat. Nach Ablauf von fünf Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach 15 Jahren auf drei Monate.

Kündigungsbeschränkungen für den Dienstgeber

§ 26. Hat ein Dienstverhältnis, das auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde, ununterbrochen vom Beginn der Anbauzeit (im Forstbetrieb: der Schlägerungsarbeiten) bis zum Abschluß der Erntearbeit (im Forstbetrieb: der Bringungsarbeiten) gedauert, so darf es, ausgenommen aus wichtigen Gründen, die eine vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses von seiten des Dienst-

gebers rechtfertigen (§ 31), vom Dienstgeber erst zum Ende des Kalenderjahres (im Forstbetrieb: zum Beginn der neuen Schlägerungsperiode) unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Kündigungsbeschränkungen für den Dienstnehmer

§ 27. Hat ein Dienstverhältnis, das auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde, während der arbeitsschwachen Zeit gedauert, so darf es vom Dienstnehmer außer aus wichtigen Gründen, die seinen vorzeitigen Austritt rechtfertigen (§ 30), erst zum Abschluß der Erntearbeit (im Forstbetrieb: der Schlägerungs- und Bringungsarbeiten) unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Abfertigung

§ 28. (1) War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer beim Bund oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollendeten Dienstjahren 6 vH des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weiter vollendete Dienstjahr um 2 vH des Jahresentgeltes. Ab dem vollendeten 20. Dienstjahr erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 3 vH.

(2) Das Jahresentgelt umfaßt den Barlohn und die Naturalbezüge (§ 5 Abs. 2). Im Falle einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(3) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

(4) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

1. Dienstnehmer bei Erreichung oder nach Überschreiten der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder
2. weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß § 15 des Mutterschutzgesetzes 1979 spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung,

das Dienstverhältnis auflösen.

(5) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt dessen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, eine Abfertigung nach Maßgabe der Abs. 1 und 2.

Zeit zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes

§ 29. (1) Dem Dienstnehmer ist im Falle der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes auf Verlangen eine freie Zeit ohne Schmälerung des Entgeltes zu gewähren.

(2) Die freie Zeit beträgt bei einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrag und bei vierzehntägiger Kündigungsfrist zwei Werktage, bei einer Kündigungsfrist von einem Monat drei Werktage, bei einer solchen von zwei Monaten vier Werktage und bei einer zwei Monate übersteigenden Kündigungsfrist fünf Werktage. Die freien Tage können auch aufeinanderfolgend genommen werden.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von seiten des Dienstnehmers

§ 30. Das Dienstverhältnis kann vom Dienstnehmer, wenn es auf bestimmte Zeit eingegangen war, vor Ablauf dieser Zeit, sonst ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen, insbesondere dann aufgelöst werden (vorzeitiger Austritt), wenn

1. der Dienstnehmer zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
2. die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;
3. der Dienstgeber (Vorgesetzte) sich weigert, den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige gegen Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen eines Mitbeschäftigten zu schützen;
4. dem Dienstnehmer unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;
5. der Dienstgeber den ihm zum Schutz des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von seiten des Dienstgebers

§ 31. Das Dienstverhältnis kann vom Dienstgeber, wenn es auf bestimmte Zeit eingegangen war, vor Ablauf dieser Zeit, sonst ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen, insbesondere dann gelöst werden (Entlassung), wenn der Dienstnehmer

1. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann

- und mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht;
2. ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt;
 3. sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber (Vorgesetzte) oder Mitbedienstete zuschulden kommen läßt;
 4. Eigentum des Dienstgebers oder in dessen Gewahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder wiederholt grob fahrlässig beschädigt oder wenn aus grober Fahrlässigkeit des Dienstnehmers beträchtlicher Schaden entstanden ist;
 5. die Arbeit beharrlich verweigert.

Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 32. Wird der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, dann behält dieser, unbeschadet weitergehenden Schadenersatzes, seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsmäßige Kündigung durch den Dienstgeber hätte verstreichen müssen. Soweit das Entgelt Naturalbezüge umfaßt, ist deren Wert in Geld zu vergüten, wenn und soweit die Naturalleistung nicht möglich ist. Der Dienstnehmer muß sich auf das Entgelt anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

(2) Soweit der im Abs. 1 genannte Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, kann der Dienstnehmer das ganze für diese Zeit gebührende Entgelt ohne Abzug sofort, für den restlichen, über drei Monate hinausgehenden Zeitraum zur vereinbarten oder gesetzlichen Zeit fordern.

§ 33. (1) Wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der Entlassung trifft, steht dem Dienstgeber der Anspruch auf Ersatz des ihm dadurch verursachten Schadens zu.

(2) Für die schon bewirkten Leistungen, deren Entgelt noch nicht fällig ist, steht dem Dienstnehmer ein Anspruch auf den entsprechenden Teil des Geldes zu.

§ 34. Trifft beide Teile ein Verschulden an dem Rücktritt oder an der vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses, so hat der Richter nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gebührt.

§ 35. Schadenersatzansprüche wegen vorzeitiger Auflösung eines Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 32 und 33 müssen bei sonstigem Ausschluß binnen sechs Monaten nach Ablauf des Tages, an dem sie erhoben werden konnten, gerichtlich geltend gemacht werden.

Dienstzeugnis

§ 36. (1) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist dem Dienstnehmer ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen. Wird dieser Verpflichtung nicht nachgekommen, so soll der Dienstnehmer auf diese hinweisen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig. Die Kosten des Zeugnisses trägt der Dienstgeber.

(2) Verlangt der Dienstnehmer während der Dauer des Dienstverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten auszustellen (Interimszeugnis).

(3) Zeugnisse des Dienstnehmers, die sich in der Verwahrung des Dienstgebers befinden, sind ihm auf Verlangen jederzeit auszufolgen.

3. ABSCHNITT Arbeitsschutz Arbeitszeit

§ 37. (1) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, 40 Stunden nicht überschreiten.

(2) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit durch Kollektivvertrag auf höchstens 60 Stunden verlängert werden.

§ 38. (1) Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit in der Landwirtschaft um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, daß die im § 37 festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

(2) Die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden.

§ 39. Als Tagesarbeitszeit gilt die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden, als Wochenarbeitszeit gilt die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

§ 40. (1) Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melken oder mit regelmäßigen Ver-

richtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten (§ 42 Abs. 6) auch über die Wochenarbeitszeit (§§ 37 bis 39) hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen den Bestimmungen des § 42.

(2) Wenn ein Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für die Mehrarbeiten im Sinne des Abs. 1 eine besondere Vergütung zu leisten, deren Ausmaß durch Kollektivvertrag bestimmt werden kann.

§ 41. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Innerhalb des Schichtturnus darf die Wochenarbeitszeit die nach § 37 zulässige Dauer nicht überschreiten.

Überstundenarbeit

§ 42. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der nach den §§ 37 bis 41 zulässigen Wochenarbeitszeit oder die Tagesarbeitszeit überschritten werden, die sich auf Grund der vereinbarten Verteilung dieser Wochenarbeitszeit ergibt.

(2) Soweit in den Abs. 3 und 4 nicht anderes bestimmt ist, dürfen von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens zwei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als zwölf Überstunden verlangt werden.

(3) In landwirtschaftlichen Betrieben mit Arbeitszeiteinteilung nach § 38 Abs. 1 dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens drei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun und insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 15 Überstunden verlangt werden.

(4) In landwirtschaftlichen Betrieben, die von der Arbeitszeiteinteilung nach § 38 Abs. 1 keinen Gebrauch machen, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens dreizehn Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens vier, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens zehn und insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 18 Überstunden verlangt werden.

(5) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes

Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

(6) Die üblichen Früh- und Abendarbeiten, die zu den vertragsmäßigen Verrichtungen eines Dienstnehmers gehören, gelten nicht als Überstunden.

Mindestruhezeit

§ 43. (1) Dem Dienstnehmer gebührt auch in der arbeitsreichen Zeit eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens zehn Stunden innerhalb 24 Stunden.

(2) Als Nachtruhezeit gilt in der Regel die Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr.

(3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den im § 42 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

(4) Die Bestimmung des § 41 bleibt von den vorstehenden Regelungen (Abs. 2 und 3) unberührt.

Arbeitspausen

§ 44. Dem Dienstnehmer sind während der Arbeitszeit für die Einnahme der Mahlzeiten angemessene Arbeitspausen im Gesamtausmaß von mindestens einer Stunde täglich zu gewähren. Die Arbeitspausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet.

Sonn- und Feiertagsruhe

§ 45. (1) Die Sonntage sowie folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag) und für Dienstnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche angehören, auch der Karfreitag.

(2) Welche sonstigen Tage als Ruhetage anzusehen sind, ist kollektivvertraglich zu regeln.

(3) Die Sonntagsruhe hat spätestens am Samstag um 18.00 Uhr zu beginnen und frühestens am Montag um 05.00 Uhr zu enden.

(4) Viehpflege, Melken und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hiezu bestimmten Dienstnehmern auch an Sonn- und Feiertagen nach Maßgabe der nachstehenden Be-

stimmungen zu leisten, wobei jedoch ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat:

1. Den im § 40 Abs. 1 genannten Dienstnehmern gebührt für Arbeiten an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag bis zu zwei Stunden ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 innerhalb eines Monats. Wenn dieser Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für diese Mehrarbeiten eine besondere Vergütung zu leisten, deren Ausmaß durch Kollektivvertrag bestimmt werden kann.

2. Den ausschließlich mit der Viehpflege, Melken und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmern gebührt für jeden Sonn- und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeiten verrichtet haben, ein freier Werktag.

(5) Sonn- und Feiertagsarbeit ist zu verrichten, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen; auch sonstige für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderliche unaufschiebbare Arbeiten sind zu leisten.

(6) Den Dienstnehmern ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung religiöser Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 46. (1) Die Leistungen von Überstunden über die normale Arbeitszeit ist besonders zu vergüten (Überstundenentlohnung), sofern die Mehrdienstleistung nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann.

(2) Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die mindestens 50 vH höher ist als der Stundenlohn, wobei nicht nur die Geld-, sondern auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen sind. Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze. Für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen und an für Sonntagsarbeit gewährten Ersatzruhetagen gebührt ein 100%iger Aufschlag zum Stundenlohn.

(3) Für Feiertage, die gemäß § 45 Abs. 1 und 2 als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt (§ 5 Abs. 2) zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt, sofern die Arbeiten nicht zu den im § 45 Abs. 4 verzeichneten zählen, außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

(4) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Kollektivvertrag eine von den Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 abweichende Regelung getroffen werden.

Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft

§ 47. Dienstnehmern mit eigener Wirtschaft ist die zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten notwendige Zeit in gegenseitigem Einvernehmen ohne Entlohnung freizugeben. Diese Freizeit bedeutet keine Unterbrechung des Dienstverhältnisses.

Urlaub

§ 48. (1) Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren 24 Werk-tage und erhöht sich nach Vollendung des 20. Jahres auf 30 Werk-tage.

(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht im ersten Dienstjahr nach Zurücklegung einer ununterbrochenen Dienstzeit von sechs Monaten (Wartezeit), sonst mit Beginn des Dienstjahres.

(3) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorangegangenen Dienst(Lehr)verhältnissen zum Bund zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

(4) Anstelle des Dienstjahres kann durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung das Kalenderjahr als Urlaubsjahr festgelegt werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet der Bestimmung des § 89 vorsehen, daß

1. Dienstnehmer, deren Dienstvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, für jeden begonnenen Monat $\frac{1}{12}$ des Jahresurlaubes erhalten; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub;
2. ein höheres Urlaubsausmaß erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum) gebührt, in das (in den) der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt;
3. die Ansprüche der Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr gedauert hat, für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden. Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres oder des sonstigen vereinbarten Jahreszeitraumes. Jedenfalls muß dem Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist

ein für das Dienstjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

(5) Invalide im Sinne des Invalideneinstellungsgesetzes 1969 haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub im Ausmaß von drei Werktagen.

Anrechnungbestimmungen

§ 49. (1) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Bundesdienstzeiten, die keine längeren Unterbrechnungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechnung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. Die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitengesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961, im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft im Sinne des § 3 Abs. 2 des Landarbeitengesetzes, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl. Nr. 242, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. Nr. 44/1957) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder, wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes, BGBl. Nr. 139/1974, über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;

3. Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13 a Abs. 1 oder § 13 c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947, BGBl. Nr. 183, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Dienstverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;

4. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 1 Abs. 2 Entwicklungshilfegesetz, BGBl. Nr. 474/1974;

5. Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

(3) Zeiten nach Abs. 2 Z 1, 4 und 5 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Z 2 sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

(4) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

Verbrauch desurlaubes

§ 50. (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, daß der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(2) Für Zeiträume, während deren ein Dienstnehmer wegen Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Dienstleistung verhindert ist oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Dienstleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluß der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Dienstverhinderung nicht als Urlaub.

(3) Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muß ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.

(4) Hat der Dienstnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seinesurlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens zwölf Werktagen dem Dienstgeber mindestens drei Monate vorher bekanntgegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates

fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Dienstnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingebracht.

(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

Erkrankung während desurlaubes

§ 51. (1) Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werkstage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(2) Übt ein Dienstnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(3) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhaftes Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Dienstnehmer während einesurlaubes im Ausland, so muß dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, daß es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

Urlaubsentgelt

§ 52. (1) Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

(2) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.

(3) In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

(4) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteten Arbeiten zu berechnen.

(5) Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während desurlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonn- und Feiertage eine Vergütung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(6) Durch Kollektivvertrag kann bestimmt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgeltes kann durch Kollektivvertrag abweichend von Abs. 3 bis 5 geregelt werden.

(7) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im voraus zu zahlen.

Ablöseverbot

§ 53. Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die für den Nichtverbrauch desurlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Dienstgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

Urlaubentschädigung

§ 54. (1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Entschädigung in der Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, wenn das Dienstverhältnis nach Entstehung desurlaubesanspruches, jedoch vor Verbrauch desurlaubes endet durch:

1. Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers;
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers;
3. Kündigung seitens des Dienstgebers, wenn die Kündigungsfrist weniger als drei Monate beträgt;
4. Kündigung seitens des Dienstgebers, wenn die Kündigungsfrist mindestens drei Monate beträgt und der Urlaub während der Kündigungsfrist nicht verbraucht werden konnte

oder dem Dienstnehmer der Urlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist nicht zumutbar war;

5. Zeitablauf, einvernehmliche Lösung oder Kündigung seitens des Dienstnehmers, wenn in diesen Fällen bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist.

(2) Eine Entschädigung im Sinne des Abs. 1 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis nach Entstehung des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch desurlaubes durch den Tod des Dienstnehmers endet.

Urlaubsabfindung

§ 55. (1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Abfindung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch desurlaubes endet und kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn des Urlaubsjahres, in dem ein Urlaub nicht verbraucht wurde, 1/52 des Urlaubsentgeltes.

(2) Eine Abfindung im Sinne des Abs. 1 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers endet.

(3) Die Abfindung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

Pfändungsschutz

§ 56. Das Urlaubsentgelt, die Urlaubsentschädigung und die Urlaubsabfindung sind der Exekution entzogen, soweit sie nicht Unterhaltsansprüche betrifft.

Allgemeine Fürsorgepflicht des Dienstgebers

§ 57. Der Dienstgeber ist verpflichtet, hinsichtlich der Wohn- und Arbeitsräume, Maschinen, Betriebseinrichtungen und Arbeitsgeräte auf seine Kosten alle sanitären und sonstigen notwendigen Vorkehrungen zu treffen, die mit Rücksicht auf die Art der Beschäftigung und Einrichtung der Arbeitsstätte zum Schutze des Lebens, der Sittlichkeit und der Gesundheit des Dienstnehmers erforderlich sind. Wenn es die Besonderheit der Arbeit erfordert, ist dem Dienstnehmer eine entsprechende Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen.

Schutz der Frauen

§ 58. (1) In den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft dürfen weibliche Dienstnehmer ohne Unterschied des Alters zur Nacharbeit nicht herangezogen werden.

(2) Die Nachtruhezeit darf nur verkürzt werden, wenn außerordentliche Umstände, wie drohende Wetterschläge, Elementarereignisse, Er-

krankung der Haustiere sowie sonstige erhebliche Gefahren für den Betrieb Nacharbeit notwendig machen.

§ 59. Weibliche Dienstnehmer, die einen eigenen Haushalt führen, sind ohne Schmälerung des Entgeltes von der Pflicht zur Leistung von Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an den Vortagen vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten befreit. Allein die bei der Viehpflege und beim Melken notwendigen Arbeiten müssen von ihnen auch an diesen Tagen verrichtet werden.

Schutz der Jugendlichen

§ 60. (1) Unter Jugendlichen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Minderjährige zu verstehen, die nicht als Kinder im Sinne des § 61 Abs. 6 gelten und das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, jedenfalls aber solange sie in einem Lehr- oder sonstigen, mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen.

(2) Bei der Beschäftigung von Jugendlichen ist auf deren Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen. Es ist ihnen die zum Besuch der Berufsschule (Kurse) notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgeltes zu gewähren.

(3) Jugendliche (Abs. 1) dürfen zur Nacharbeit (§ 43) und zu Überstundenarbeit (§ 42) nicht herangezogen werden. Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 45 Abs. 5) zulässig.

(4) Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen nicht zu Akkordarbeiten, akkordähnlichen Arbeiten, leistungsbezogenen Prämienarbeiten und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte des Jugendlichen übersteigt, sowie zu Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo herangezogen werden.

(5) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf für Jugendliche die im § 37 Abs. 1 festgelegte Stundenzahl nicht überschreiten. § 38 gilt sinngemäß.

(6) Jugendlichen gebührt bis zum Ende des Dienstjahres, in dem sie das 18. Lebensjahr vollenden, in jedem Dienstjahr ein ununterbrochener Urlaub von vierundzwanzig Werktagen.

(7) Den Dienstnehmern ist die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132 a ASVG erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

(8) Die Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132 a ASVG sind bei Jugendlichen, die erstmalig eine Beschäftigung angetreten haben, tunlichst binnen zwei Monaten durchzuführen.

Kinderarbeit

§ 61. (1) Kinder dürfen, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, zu Arbeiten nicht herangezogen werden.

(2) Als Kinderarbeit im Sinne dieses Gesetzes gilt die entgeltliche und die, wenn auch nicht besonders entlohnte, regelmäßige Verwendung von Kindern zu Arbeiten jeglicher Art.

(3) Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern, die ausschließlich zum Zwecke des Unterrichtes oder der Erziehung erfolgt; ferner nicht die Heranziehung von Kindern zu vereinzelt leichten Dienstleistungen.

(4) Die Beschäftigung Schulpflichtiger darf die Schulausbildung nicht beeinträchtigen.

(5) Bei der Beschäftigung von Kindern im Sinne des Abs. 3 ist auf deren Gesundheit, Sicherheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen und jede Gefährdung der Sittlichkeit zu vermeiden.

(6) Unter Kindern im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Minderjährige zu verstehen, die

1. die allgemeine Schulpflicht noch nicht beendet haben;
2. der allgemeinen Schulpflicht nicht unterliegen oder von ihr befreit sind, bis zum 1. Juli des Kalenderjahres, in dem sie das 15. Lebensjahr vollenden.

4. ABSCHNITT

Berufsausbildung

Allgemeine Vorschriften

§ 62. (1) Die berufliche Ausbildung gliedert sich in eine Ausbildung für die Landwirtschaft, für die Sondergebiete der Landwirtschaft und für die Forstwirtschaft.

(2) Die Ausbildung umfaßt

1. die Lehre,
2. die fachliche Fortbildung.

Lehrverhältnis

§ 63. (1) Das Lehrverhältnis ist ein Ausbildungsverhältnis.

(2) Als Lehrling kann aufgenommen werden, wer körperlich und geistig geeignet ist und die allgemeine Schulpflicht erfüllt hat.

(3) Jedem Lehrling gebührt eine Lehrlingsentschädigung, wobei auf gewährte Naturalleistungen entsprechend Rücksicht zu nehmen ist.

(4) Auf Verlangen des Lehrlings ist dieser noch drei Monate nach Beendigung des Lehrverhältnisses zu behalten (Behaltspflicht).

Lehrzeit

§ 64. (1) Die Lehrzeit dauert in allen Ausbildungszweigen drei Jahre. Sie kann im Falle nichtbestandener Prüfung (Abs. 5) höchstens um ein Jahr verlängert werden.

(2) Zeiten des Besuches von einschlägigen land- bzw. forstwirtschaftlichen Fachschulen sind in die Lehrzeit im Ausmaß der tatsächlichen Dauer, jedoch höchstens bis zu zwei Jahren einzurechnen.

(3) Die ersten drei Monate der Lehrzeit gelten als Probezeit, während der das Lehrverhältnis von beiden Teilen ohne Angabe von Gründen jederzeit gelöst werden kann. Die Probezeit wird in die Lehrzeit eingerechnet.

(4) Nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit ist dem Lehrling ein Zeugnis auszustellen.

(5) Am Ende der Lehrzeit kann sich der Lehrling der Facharbeiter- bzw. Gehilfenprüfung unterziehen. Wird die Prüfung bestanden, ist dem Lehrling ein Prüfungszeugnis auszustellen.

Lehrvertrag

§ 65. (1) Das Lehrverhältnis wird durch den Lehrvertrag geregelt.

(2) Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform und hat jedenfalls Bestimmungen zu enthalten über

1. den Zeitpunkt des Beginnes und die Dauer des Lehrverhältnisses,
2. den Ausbildungszweig, für den der Lehrling aufgenommen wird, und
3. die Lehrlingsentschädigung.

(3) Im Falle der Minderjährigkeit des Lehrlings ist der Vertrag durch dessen gesetzlichen Vertreter abzuschließen.

(4) Der Abschluß des Lehrvertrages durch den gesetzlichen Vertreter des Lehrlings bedarf nicht der Einwilligung des Vormundschaftsgerichtes.

(5) Eine Ausfertigung des Lehrvertrages ist dem Lehrling, wenn dieser minderjährig ist, seinem gesetzlichen Vertreter auszuhändigen.

(6) Der Lehrvertrag erlischt mit Beendigung des Lehrverhältnisses (§ 69).

Pflichten des Lehrlings

§ 66. (1) Der Lehrling hat den Anordnungen der Vorgesetzten willig und genau nachzukommen und die ihm übertragenen Arbeiten gehorsam, fleißig und gewissenhaft auszuführen.

(2) Der Lehrling ist verpflichtet, die Unfallverhütungsvorschriften genau zu beachten, die ihm anvertrauten Geräte und Maschinen pfleglich zu behandeln und mit den ihm anvertrauten Tieren sorgsam umzugehen.

(3) Er ist schließlich verpflichtet, den vorgeschriebenen Berufsschulunterricht und die Fachkurse regelmäßig und pünktlich zu besuchen.

Ausbildungspflicht

§ 67. (1) Der Lehrling ist in seinem Fach gründlich auszubilden und mit allen Arbeiten, die für den Beruf notwendig sind, vertraut zu machen.

(2) Dem Lehrling ist die zum Besuch der Berufsschule und der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige Zeit ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben. Er ist zum Besuch des Unterrichtes anzuhalten; die Überwachung des Schulbesuches ist durch An- und Abmeldung bei der Schulleitung zu ermöglichen.

(3) Der Lehrling ist auf die Gefahren der Arbeit und insbesondere auf die Unfallverhütungsvorschriften aufmerksam zu machen. Die notwendigen Geräte und Maschinen sind ihm in unfallsicherem Zustand zur Verfügung zu stellen.

Betriebliche Lehrlingsausbildung

§ 68. (1) Die Lehrlingsausbildung darf nur in solchen Dienststellen erfolgen, welche die entsprechenden betrieblichen Einrichtungen für eine zweckentsprechende und ausreichende Ausbildung haben.

(2) Die Lehrlingsausbildung darf weiters nur durch solche Personen erfolgen, deren Lebenswandel in staatsbürgerlicher und sittlicher Hinsicht einwandfrei ist und welche die erforderliche fachliche Eignung (Abs. 3) aufweisen.

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

1. Personen mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung;
2. Absolventen einschlägiger höherer land- und forstwirtschaftlicher Lehranstalten;
3. Absolventen der Bundesförsterschulen;
4. Personen, die in dem jeweiligen Ausbildungszweig die Meisterprüfung abgelegt haben.

Beendigung des Lehrverhältnisses

§ 69. Das Lehrverhältnis endet in folgenden Fällen:

1. Mit Ablauf der in § 64 angeführten Zeit;
2. Tod des Lehrlings;

3. Unmöglichkeit auf seiten des Lehrherrn oder des Lehrlings, die eingegangenen Verpflichtungen zu erfüllen;

4. durch Auflösung aus wichtigen Gründen (§ 70);

5. durch Kündigung (§ 71);

6. bei Auflösung des Lehrbetriebes.

Auflösung des Lehrverhältnisses

§ 70. (1) Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit nur aus wichtigen Gründen gelöst werden; solche sind insbesondere auf Seite

a) des Lehrherrn,

1. wenn sich unzweifelhaft herausstellt, daß der Lehrling zur Erlernung des Berufes untauglich ist;

2. wenn der Lehrling sich eines Diebstahles, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, welche ihn vertrauensunwürdig erscheinen läßt;

3. wenn der Lehrling die Arbeit wiederholt unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt;

4. wenn der Lehrling über sechs Monate wegen Krankheit an der Arbeit verhindert ist;

5. wenn der Lehrling durch mehr als drei Monate in Haft gehalten wird;

b) des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters,

1. wenn die Ausbildungspflicht nicht erfüllt wird;

2. wenn der Lehrling nicht ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnis bleiben kann;

3. wenn der Dienstgeber (Vorgesetzte) sich weigert, den Lehrling gegen Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen eines Mitbeschäftigten zu schützen;

4. wenn die Bestimmungen des § 60 (Schutz der Jugendlichen) dauernd verletzt werden.

Kündigung

§ 71. Das Lehrverhältnis kann vom Lehrling oder seinem gesetzlichen Vertreter vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden, wenn nachgewiesen wird, daß der Lehrling seinen Beruf aus stichhaltigen Gründen ändert oder wenn er von seinen Eltern wegen eingetretener Veränderung der Verhältnisse zu ihrer Pflege oder zur Führung ihrer Wirtschaft benötigt wird.

Ausbildung in der Landwirtschaft

§ 72. Die Berufsausbildung in der Landwirtschaft gliedert sich in die Ausbildung

1. zum landwirtschaftlichen Facharbeiter,
2. zum Meister.

§ 73. (1) Die Ausbildung zum landwirtschaftlichen Facharbeiter erfolgt durch die Lehre.

(2) Die Lehrzeit dauert drei Jahre. Eine in den Sondergebieten der Landwirtschaft zurückgelegte Lehrzeit ist unter Bedachtnahme auf die Verwertbarkeit des bisher Gelernten unter Berücksichtigung des Ausbildungsstandes des Lehrlings im Ausmaß von höchstens zwei Jahren in die Lehrzeit einzurechnen.

(3) Nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit und Besuch der vorgeschriebenen Berufsschule und Fachkurse ist der Lehrling zur Facharbeiterprüfung zuzulassen. Die erfolgreiche Ablegung dieser Prüfung berechtigt zur Führung der Berufsbezeichnung „landwirtschaftlicher Facharbeiter“.

§ 74. Dem landwirtschaftlichen Facharbeiter ist ein Zeugnis über besondere Fähigkeiten auf den Fachgebieten Almwirtschaft, Melken, Saatzucht, Pferdezucht, Rinderzucht, Schweinezucht, Schafzucht oder Landmaschinenwesen auszustellen, wenn er eine Zusatzprüfung über das betreffende Fachgebiet erfolgreich abgelegt hat.

§ 75. Nach einer dreijährigen Verwendung als landwirtschaftlicher Facharbeiter und erfolgreicher Absolvierung einer landwirtschaftlichen Fachschule oder eines gleichwertigen Lehrganges (Meisterlehrganges) ist der landwirtschaftliche Facharbeiter zur Meisterprüfung zuzulassen. Durch die erfolgreiche Ablegung dieser Prüfung, bei der Kenntnisse und Fähigkeiten auf allen Gebieten der Landwirtschaft nachgewiesen werden müssen, erwirbt er die Berufsbezeichnung „Landwirtschaftsmeister“. Hat sich der landwirtschaftliche Facharbeiter im Sinne des § 74 spezialisiert und kann er neben allgemeinen Kenntnissen auf dem Gebiet der Landwirtschaft besondere Kenntnisse in diesem Fachgebiet nachweisen, so erwirbt er den Titel „Meister“ mit der Bezeichnung des betreffenden Fachgebietes.

Ausbildung in den Sondergebieten der Landwirtschaft

§ 76. Sondergebiete der Landwirtschaft sind die ländliche Hauswirtschaft, der Gartenbau, der Weinbau einschließlich der Kellerwirtschaft, der Obstbau einschließlich Obstbaumpflege, die Molkerei- und Käsewirtschaft, die Fischereiwirtschaft, die Geflügelwirtschaft und die Bienenwirtschaft.

§ 77. Die Berufsausbildung in den Sondergebieten der Landwirtschaft gliedert sich in die Ausbildung

1. zum Gehilfen,
2. zum Meister.

§ 78. (1) Die Ausbildung zum Gehilfen erfolgt durch die Lehre.

(2) Die Lehrzeit dauert drei Jahre. Eine in der Landwirtschaft oder in den Sondergebieten der Landwirtschaft zurückgelegte Lehrzeit ist unter Bedachtnahme auf die Verwertbarkeit des bisher Gelernten und unter Berücksichtigung des Ausbildungsstandes des Lehrlings im Ausmaß von höchstens zwei Jahren in die Lehrzeit einzurechnen.

(3) Nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit und Besuch der vorgeschriebenen Berufsschule und Fachkurse ist der Lehrling zur Gehilfenprüfung zuzulassen. Die erfolgreiche Ablegung dieser Prüfung berechtigt zur Führung der Berufsbezeichnung „Gehilfe“ mit der Bezeichnung des Sondergebietes (zB Gärtnergehilfe).

§ 79. Nach einer Gehilfenzeit von drei Jahren und erfolgreicher Absolvierung einer einschlägigen Fachschule oder eines gleichwertigen Lehrganges (Meisterlehrganges) ist der Gehilfe zur Meisterprüfung zuzulassen. Durch die erfolgreiche Ablegung dieser Prüfung, bei der Kenntnisse und Fähigkeiten auf dem jeweiligen Sondergebiet nachgewiesen werden müssen, erwirbt er die Berufsbezeichnung „Meister“ mit der Bezeichnung des Sondergebietes (zB Gärtnermeister).

Ausbildung in der Forstwirtschaft

§ 80. Die Ausbildung in der Forstwirtschaft gliedert sich in die Ausbildung

1. zum Forstfacharbeiter (Forstgartenfacharbeiter),
2. zum Meister.

§ 81. (1) Die Ausbildung zum Forstfacharbeiter erfolgt durch die Lehre.

(2) Die Lehrzeit dauert drei Jahre. Eine in der Landwirtschaft oder in Berufen, die der Forstwirtschaft verwandt sind, zurückgelegte Lehrzeit ist unter Bedachtnahme auf die Verwertbarkeit des bisher Gelernten und unter Berücksichtigung des Ausbildungsstandes des Lehrlings im Ausmaß von höchstens zwei Jahren in die Lehrzeit einzurechnen. Unter verwandten Berufen sind solche zu verstehen, in welchen Arbeiten ähnlicher Art wie in der Forstwirtschaft verrichtet werden (zB Zimmermann, Tischler).

(3) Nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit und Besuch der vorgeschriebenen Berufsschule und Fachkurse ist der Lehrling zur Facharbeiterprüfung zuzulassen. Die erfolgreiche Ablegung dieser Prüfung berechtigt zur Führung der Berufsbezeichnung „Forstfacharbeiter“.

(4) Die Ausbildung in der Forstwirtschaft kann auch ausschließlich auf dem Gebiet der Forstpflanzenerzeugung erfolgen. Die Bestimmungen

der Abs. 1 bis 3 gelten sinngemäß. Die erfolgreiche Ablegung der Prüfung berechtigt zur Führung der Berufsbezeichnung „Forstgartenfacharbeiter“.

§ 82. Dem Forstfacharbeiter ist ein Zeugnis über eine besondere Fähigkeit auf dem Gebiet der Harzwirtschaft auszustellen, wenn er darüber eine Zusatzprüfung erfolgreich abgelegt hat.

§ 83. (1) Nach einer praktischen Betätigung von drei Jahren und erfolgreicher Absolvierung einer Fachschule oder eines gleichwertigen Lehrganges (Meisterlehrganges) ist der Forstfacharbeiter zur Meisterprüfung zuzulassen. Bei dieser Prüfung hat der Forstfacharbeiter allgemeine Kenntnisse und Fähigkeiten auf sämtlichen Gebieten der Forstwirtschaft nachzuweisen.

(2) Nach einer praktischen Betätigung von drei Jahren und erfolgreicher Absolvierung einer Fachschule oder eines gleichwertigen Lehrganges (Meisterlehrganges) ist der Forstgartenfacharbeiter zur Meisterprüfung zuzulassen. Bei dieser Prüfung hat der Forstgartenfacharbeiter allgemeine Kenntnisse und Fähigkeiten auf sämtlichen Gebieten der Forstwirtschaft, insbesondere auf dem Gebiet der Forstpflanzenproduktion und Kulturpflege, nachzuweisen.

(3) Durch die erfolgreiche Ablegung der Prüfung wird die Berufsbezeichnung „Meister“ erworben; der Berufsbezeichnung ist das jeweilige Fachgebiet, auf dem die Prüfung abgelegt wurde, beizufügen.

Besuch der land- und forstwirtschaftlichen Berufsschule und der Fachkurse

§ 84. (1) Während der Lehrzeit ist der Besuch der land- und forstwirtschaftlichen Berufsschule im Rahmen der bestehenden Schulvorschriften Pflicht.

(2) In jedem Lehrjahr, in welchem der Lehrling keine Berufsschule oder keine einschlägige Fachschule besucht, hat er einen Fachkurs in der Dauer von mindestens einer Woche zu besuchen.

Kurse und Lehrgänge

§ 85. (1) In den Kursen und Lehrgängen ist das für die Erreichung des in Betracht kommenden Ausbildungszieles erforderliche Fachwissen zu vermitteln. Insbesondere muß

1. ein Fachkurs geeignet sein, das für die Ablegung der in Betracht kommenden Facharbeiter- oder Gehilfenprüfung erforderliche Fachwissen unter Berücksichtigung der in der Lehre erworbenen praktischen Kenntnisse zu vermitteln,
2. ein Vorbereitungskurs geeignet sein, dieses Fachwissen unter Berücksichtigung der in der betreffenden Tätigkeit erworbenen praktischen Kenntnisse zu vermitteln,

3. ein Meisterlehrgang geeignet sein, den Lehrstoff in den in Betracht kommenden Fachgegenständen im gleichen Umfang zu vermitteln wie die einschlägige Fachschule.

(2) Der Besuch der Fachkurse, Vorbereitungskurse und Lehrgänge kann durch den erfolgreichen Besuch eines diesen entsprechenden Kurses beziehungsweise Lehrganges bei den land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstellen (§ 105 Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes) ersetzt werden.

Prüfungen

§ 86. (1) Die in diesem Bundesgesetz vorgesehenen Prüfungen sind vor einer Prüfungskommission abzulegen, der mindestens je zwei Vertreter der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite sowie ein Vertreter des land- und forstwirtschaftlichen Schulwesens anzugehören haben. Alle Mitglieder der Prüfungskommission müssen fachkundig sein.

(2) Die Prüfung soll darüber Aufschluß geben, ob sich der Prüfungswerber die für den betreffenden Berufszweig in der jeweiligen Ausbildungsstufe erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten in zumindest genügendem Ausmaß angeeignet hat.

(3) Die Prüfung ist bestanden, wenn die aus den einzelnen Prüfungsgegenständen gebildete Gesamtnote zumindest auf „genügend“ lautet.

(4) Über die mit Erfolg abgelegte Prüfung ist ein Zeugnis auszustellen, das die durch die Prüfung erworbene Berufsbezeichnung zu enthalten hat. Bei erfolgreich abgelegten Zusatzprüfungen sind die Gegenstand der Prüfung gewesenen besonderen Fähigkeiten oder Kenntnisse zu bescheinigen.

(5) Die den Prüfungen nach diesem Bundesgesetz entsprechenden Prüfungen bei den land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstellen gelten als Prüfungen im Sinne dieses Bundesgesetzes, wenn diese Prüfungen unter Einhaltung der von den land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstellen anzuwendenden Prüfungsvorschriften abgehalten wurden. Prüfungszeugnisse über solche mit Erfolg abgelegte Prüfungen gelten als Prüfungszeugnisse im Sinne dieses Bundesgesetzes.

Ausnahmebestimmungen

§ 87. (1) Absolventen der Universität für Bodenkultur in Wien und Absolventen einer höheren land- und forstwirtschaftlichen Lehranstalt sind zu den Meisterprüfungen ohne Erbringung weiterer Voraussetzungen zuzulassen.

(2) Zur Facharbeiter- beziehungsweise Gehilfenprüfung ist auch zuzulassen,

1. wer die erfolgreiche Absolvierung einer mittleren landwirtschaftlichen Fachschule oder

den Besuch einer höheren landwirtschaftlichen Lehranstalt in der Mindestdauer von drei Jahren, jeweils in Verbindung mit einer nach Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht geleisteten einjährigen praktischen Tätigkeit in dem betreffenden Ausbildungszweig, nachweisen kann,

2. wer das 21. Lebensjahr vollendet hat und insgesamt eine mindestens dreijährige praktische Tätigkeit in der Landwirtschaft, in Sondergebieten der Landwirtschaft oder in der Forstwirtschaft und den erfolgreichen Besuch eines Vorbereitungskurses nachweisen kann.

(3) Zur Forstfacharbeiterprüfung ist auch zuzulassen, wer nach Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht in einem der Forstwirtschaft verwandten Beruf dadurch eine Ausbildung erfahren hat, daß er in diesem Beruf ununterbrochen mindestens drei Jahre beschäftigt war und den erfolgreichen Besuch eines Vorbereitungskurses nachweisen kann.

§ 88. (1) Bei Vorliegen einer hinreichenden tatsächlichen Befähigung können die für die Zulassung zu einer Prüfung geforderten Voraussetzungen nachgesehen werden.

(2) Die Nachsicht von Voraussetzungen für die Meisterprüfung darf nur erteilt werden, wenn der Nachsichtwerber mindestens sieben Jahre in einem Zweig der Land- und Forstwirtschaft praktisch tätig war und seine hinreichende tatsächliche Befähigung angenommen werden kann. Eine hinreichende tatsächliche Befähigung ist als gegeben anzunehmen, wenn der Nachsichtwerber an einem auf die Meisterprüfung vorbereitenden Kurs mit Erfolg teilgenommen hat.

5. ABSCHNITT

Vorschriften zwingenden Rechtscharakters

§ 89. Die Rechte der Dienstnehmer nach diesem Bundesgesetz können durch Dienstvertrag nur insoweit aufgehoben oder beschränkt werden, als dieses Bundesgesetz ausdrücklich abweichende Vereinbarungen zuläßt.

6. ABSCHNITT

Gebührenrechtliche Bestimmungen

§ 90. Von der Gebührenpflicht im Sinne des Gebührengesetzes 1957 sind befreit:

1. Lehrverträge und Dienstscheine,
2. Lehrzeugnisse im Sinne des § 64 Abs. 4,
3. Bescheinigungen über den Besuch von Kursen,
4. Prüfungszeugnisse über eine gemäß §§ 73, 74, 78, 81, 82 und 87 Abs. 2 und 3 erfolgte Ausbildung sowie
5. alle Eingaben in Angelegenheiten der Berufsausbildung.

7. ABSCHNITT

Übergangs- und Schlußbestimmungen

§ 91. Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes auf Grund der Landarbeitsordnungen in einem Bundesdienstverhältnis stehenden Land- und Forstarbeiter sowie land- und forstwirtschaftlichen Lehrlinge gelten ab diesem Zeitpunkt als Land- und Forstarbeiter beziehungsweise Lehrlinge im Sinne dieses Bundesgesetzes. Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Einzeldienstverträge bleiben insoweit unberührt, als sie für die Dienstnehmer günstigere Regelungen enthalten als dieses Bundesgesetz.

§ 92. Die als bundesgesetzliche Vorschriften geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen in Landesgesetzen werden, soweit sie die unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallenden Dienstnehmer betreffen, aufgehoben.

8. ABSCHNITT

Inkrafttreten

§ 93. Dieses Bundesgesetz tritt mit XXXXXX XXXX in Kraft.

9. ABSCHNITT

Vollziehung

§ 94. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundeskanzler, in Angelegenheiten jedoch, die nur den Wirkungsbereich eines Bundesminister betreffen, dieser Bundesminister, beauftragt.

Erläuterungen

A. Allgemeines

Seit der Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974, BGBl. Nr. 444, umfaßt der Begriff „Dienstrecht“ alle Bediensteten der Gebietskörperschaften. Mit dem Inkrafttreten dieser Novelle am 1. Jänner 1975 fällt daher das Dienstrecht der in einem Dienstverhältnis zum Bund stehenden Land- und Forstarbeiter nicht mehr unter Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG, wonach hinsichtlich des Arbeiterrechtes sowie des Arbeiter- und Angestelltenschutzes der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter und Angestellten die Grundsatzgesetzgebung Bundessache, die Ausführungsgesetzgebung und Vollziehung Landessache ist. Auf Grund der neuen Verfassungsrechtslage ist das Dienstverhältnis der Land- und Forstarbeiter des Bundes nunmehr aus dem Titel des Kompetenztatbestandes „Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten“ (Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG) zu regeln.

Gemäß Art. XI der B-VG-Novelle 1974 in Verbindung mit § 2 des Übergangsgesetzes vom 1. Oktober 1920 in der Fassung BGBl. Nr. 368/1925 wurden die von den Ländern in Ausführung zum Landarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, und zum Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 177/1952, erlassenen Landarbeits- bzw. Berufsausbildungsordnungen bezüglich der Land- und Forstarbeiter des Bundes mit Wirkung vom 1. Jänner 1975 zu Bundesgesetzen, und zwar jeweils für das Bundesland, in dem sie erlassen worden sind.

Die Ausführungsgesetze der Länder sind nur insoweit als partikuläres Bundesrecht anzuwenden, als keine vom Bundesgesetzgeber erlassenen Rechtsvorschriften bestehen; als Beispiel für bereits anwendbares, vom Bundesgesetzgeber geschaffenes Recht sei das Arbeitnehmerschutzgesetz, BGBl. Nr. 234/1972, erwähnt und dessen Anwendbarkeit auf die Land- und Forstarbeiter des Bundes im folgenden erläutert.

Gemäß § 1 Abs. 3 lit. a des Arbeitnehmerschutzgesetzes finden die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes unter anderem auf die der Land- und Forstwirtschaftsinspektion unterstehenden Betriebe keine Anwendung. Im Zeitpunkt des

Inkrafttretens des Arbeitnehmerschutzgesetzes (1. Jänner 1973) unterstanden aber auch die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe des Bundes der Land- und Forstwirtschaftsinspektion. Für die in diesen Betrieben beschäftigten Bediensteten war zu diesem Zeitpunkt das Landarbeitsgesetz sowie die hiezu ergangenen Landesausführungsgesetze maßgeblich. Damals war nämlich auch das Arbeiterrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz der Bediensteten in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes kompetenzrechtlich als eine Angelegenheit des Arbeiterrechtes sowie des „Arbeiter- und Angestelltenschutzes, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt“, im Sinne des Art. 12 Abs. 1 Z 4 B-VG in der Fassung vor der B-VG-Novelle 1974, zu qualifizieren.

Seit dem Inkrafttreten der B-VG-Novelle 1974 am 1. Jänner 1975 sind diese Angelegenheiten nunmehr Bundessache in Gesetzgebung und Vollziehung (Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG). Im Hinblick auf Art. XI Abs. 1 der B-VG-Novelle 1974 kann — unter Bedachtnahme auf die dort angeordnete sinngemäße Anwendbarkeit des § 6 des Übergangsgesetzes 1920 auf den Verfassungsübergang im Zusammenhang mit der B-VG-Novelle 1974 — davon ausgegangen werden, daß die die Zuständigkeit der Land- und Forstwirtschaftsinspektion für den im vorliegenden Fall in Betracht kommenden Personenkreis regelnden Bestimmungen in der Weise als abgeändert anzusehen sind, daß an die Stelle der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ab diesem Zeitpunkt die Arbeitsinspektion im Sinne des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974, BGBl. Nr. 143, als unmittelbare Bundesbehörde tritt.

An diesen verfassungsrechtlichen Befund ist nun die Frage zu knüpfen, ob im Hinblick auf diese zuständigkeitsrechtlichen Veränderungen auch § 1 Abs. 3 lit. a des Arbeitnehmerschutzgesetzes in einem neuen Licht zu sehen ist. Diese Frage ist zu bejahen: Im Hinblick auf den verfassungsrechtlich begründeten Entfall der Zuständigkeit der Land- und Forstwirtschaftsinspektion für die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe des Bundes ist nämlich davon auszugehen,

daß seit 1. Jänner 1975 das Arbeitnehmerschutzgesetz auch auf diese Betriebe anzuwenden ist.

Darüber hinaus sind unter anderem bereits folgende bundesgesetzliche Vorschriften anzuwenden:

1. Das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974,
2. das Arbeitsinspektionsgesetz 1974, BGBl. Nr. 143, und
3. das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221.

Der Geltungsbereich dieser Gesetze wird durch den Entwurf nicht berührt.

Eines der Hauptanliegen des Entwurfes ist die Übernahme der seit 1. Jänner 1975 erfolgten Weiterentwicklung des Landarbeitsrechtes unter Wahrung der Rechte der Bediensteten. Da die in den Landarbeitsordnungen normierten Rechte und Pflichten bundesländerweise unterschiedlich geregelt sind, wurde der Versuch unternommen, einen möglichst großen gemeinsamen Nenner zu finden. Wo dies wegen zu großer Unterschiede nicht verwirklicht werden konnte, sollen die Abweichungen kollektivvertraglich berücksichtigt werden.

Um die materielle Rechtslage bei gleichzeitiger Berücksichtigung der bereits erwähnten Fortentwicklung des Landarbeitsrechtes weitgehend unangetastet zu lassen, wurde der Entwurf in Anlehnung an das Landarbeitsgesetz, das Land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsgesetz sowie die Ausführungsgesetze der Länder gestaltet. Dabei wurden Bestimmungen ausgeschieden, die

1. im Bundesdienst unanwendbar wären (zB Regelungen über familieneigene Arbeitskräfte) oder
2. infolge der Weiterentwicklung auf anderen Rechtsgebieten nicht mehr notwendig sind (so ist zB die Koalitionsfreiheit bereits durch die Europäische Menschenrechtskonvention garantiert).

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung dieses Bundesgesetzes ergibt sich aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG („Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten“).

Da der Entwurf eine Beibehaltung der bisherigen materiellen Rechtslage zum Gegenstand hat, wären aus der Vollziehung keine finanziellen Mehrbelastungen für den Bund zu erwarten.

B. Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu den §§ 1 und 2:

Der Geltungsbereich wurde in Anlehnung an die Definitionen des ersten Abschnittes des Landarbeitsgesetzes festgelegt. Dadurch ist sichergestellt, daß diejenigen Land- und Forstarbeiter des Bundes, auf die früher das Landarbeitsgesetz anzuwenden war, nunmehr unter die Bestimmun-

gen dieses Entwurfes fallen. Dazu gehören insbesondere die Arbeiter bei den Österreichischen Bundesforsten, in den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, der Universitäten und höheren Bundeslehr- und Versuchsanstalten sowie der Heeres-Land- und Forstwirtschaftsverwaltung Allentsteig. Die ausdrückliche Nennung der Heeres-Land- und Forstwirtschaftsverwaltung Allentsteig dient der Rechtssicherheit, weil zweifelhaft ist, ob auf diesen Betrieb alle im § 2 Abs. 1 geforderten Voraussetzungen zutreffen.

Bei der Formulierung des Geltungsbereiches wurden gleichzeitig die beim Bund herrschenden Verhältnisse berücksichtigt, indem beispielsweise die Regelungen über familieneigene Arbeitskräfte oder über Genossenschaften nicht übernommen werden sollen.

Die ausdrückliche Herausnahme der im Bereich des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft bei der Verwaltung der Bundesgärten ständig verwendeten Arbeiter (§ 1 Abs. 1) soll eine Derogation der Verordnung der Bundesregierung vom 1. März 1955, BGBl. Nr. 48, mit der diese Bediensteten dem Anwendungsbereich des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 unterstellt werden, vermeiden.

Allgemeines zu den nachfolgenden Paragraphen

Die folgenden Paragraphen entsprechen überwiegend den Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes. Wo keine Abweichungen gegenüber den entsprechenden Regelungen des Landarbeitsgesetzes bestehen, reicht daher ein bloßer Hinweis aus.

Zu § 3:

Entspricht § 6 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 4:

Entspricht § 7 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 5:

Entspricht § 8 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 6:

Entspricht § 9 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 7:

Entspricht § 10 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 8:

Entspricht § 11 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 9:

Entspricht § 12 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 10:

Entspricht § 13 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 11:

Entspricht § 14 des Landarbeitsgesetzes.

Abs. 3 enthält zusätzlich zu den Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes eine Regelung über die anteilmäßige Höhe von Remunerationen und besonderen Entlohnungen für den Fall, daß das Dienstverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr über dauert. Ähnliche Bestimmungen enthalten alle Landarbeitsordnungen mit Ausnahme der Steiermärkischen und des Vorarlberger Land- und Forstarbeitsgesetzes.

Zu § 12:

Entspricht § 15 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 13:

Entspricht § 16 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 14:

Entspricht § 17 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 15:

Entspricht inhaltlich im wesentlichen § 19 des Landarbeitsgesetzes. Der Hinweis auf die „Forderungen der Gesundheit“ usw. stammt noch aus einer Zeit, in der keine detaillierten Dienstnehmerschutzbestimmungen sowie bau- und gesundheitspolizeilichen Vorschriften galten. Derartige Regelungen sind daher im Rahmen dieses Entwurfes nicht mehr notwendig und können an dieser Stelle entfallen.

Zu § 16:

Entspricht § 20 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 17:

Entspricht § 21 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 18:

Entspricht § 22 des Landarbeitsgesetzes.

§ 22 Abs. 2 letzter Satz des Landarbeitsgesetzes weist die Ausführungsgesetzgebung an, jene Stellen zu bezeichnen, deren bewilligte oder angeordnete Aufenthalte (es sind dies Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bewilligt oder angeordnet wurden) einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung begründen. Die im Abs. 2 des Entwurfes gewählte Formulierung ist in ähnlicher Form in den Landarbeitsordnungen enthalten.

Zu § 19:

Entspricht § 22 a des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 20:

Entspricht § 22 b des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 21:

Entspricht § 22 c des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 22:

Entspricht § 22 d des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 23:

Entspricht § 23 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 24:

Entspricht § 24 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 25:

Entspricht § 25 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 26:

Entspricht § 26 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 27:

Entspricht § 27 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 28:

Entspricht § 30 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 29:

Entspricht § 31 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 30:

Entspricht § 32 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 31:

Entspricht § 33 des Landarbeitsgesetzes.

Der Verbrechensbegriff (lit. a) wurde im Sinne von Art. VIII Abs. 5 Z 2 des Strafrechtsanpassungsgesetzes durch die im Strafgesetzbuch verwendete Formulierung ersetzt.

Der Entlassungsgrund des § 33 lit. b des Landarbeitsgesetzes („wenn sich der Dienstnehmer trotz mehrmaliger Ermahnung während der Arbeitszeit dem Trunke ergibt“) soll nicht mehr ausdrücklich angeführt werden, da ein derartiger Hinweis in modernen arbeitsrechtlichen Gesetzen nicht üblich ist. Gegenüber der derzeitigen Rechtslage wird aber keine Änderung eintreten, weil die Aufzählung der Entlassungsgründe nur demonstrativen Charakter hat und mehrmalige Trunkenheit während der Arbeitszeit zweifellos einen wichtigen Grund im Sinne des § 31 darstellt.

Verzichtet kann auch auf die Anführung des Entlassungsgrundes des unvorsichtigen Umganges mit Feuer und Licht (§ 33 lit. d des Landarbeitsgesetzes) werden, weil sich eine entsprechende Verpflichtung des Dienstnehmers aus den Dienstnehmerschutzvorschriften und aus § 31 Z 4 dieses Entwurfes ergibt.

Zu § 32:

Entspricht § 34 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 33:

Entspricht § 35 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 34:

Entspricht § 36 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 35:

Entspricht § 37 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 36:

Entspricht § 38 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 37:

Entspricht § 56 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 38:

Entspricht § 57 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 39:

Entspricht § 57 a des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 40:

Entspricht § 58 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 41:

Entspricht § 58 a des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 42:

Entspricht § 59 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 43:

Entspricht § 60 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 44:

Entspricht § 61 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 45:

Entspricht § 62 des Landarbeitsgesetzes.

Unter Ruhetagen im Sinne des Abs. 2 sind die Landesfeiertage zu verstehen. Da einerseits eine nach Bundesländern differenzierte Regelung in einem Bundesgesetz verfassungsrechtlich bedenklich ist, andererseits aber die Land- und Forstarbeiter des Bundes derzeit auf Grund der Landarbeitsordnungen Anspruch auf die jeweiligen Landesfeiertage haben, sollen diese Ruhetage kollektivvertraglich gewährt werden.

Zu § 46:

Entspricht § 63 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 47:

Entspricht § 64 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 48:

Entspricht § 65 des Landarbeitsgesetzes.

Da außer der Steiermärkischen und der Tiroler Landarbeitsordnung alle anderen Landarbeitsordnungen einen Zusatzurlaub für Invalide vorsehen, wurde dieser auch in den Entwurf aufgenommen.

Zu § 49:

Entspricht § 65 a des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 50:

Entspricht § 65 b des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 51:

Entspricht § 65 c des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 52:

Entspricht § 65 d des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 53:

Entspricht § 66 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 54:

Entspricht § 68 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 55:

Entspricht § 69 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 56:

Entspricht § 70 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 57:

Entspricht § 71 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 58:

Entspricht § 73 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 59:

Entspricht § 74 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 60:

Entspricht § 76 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 61:

Entspricht § 77 des Landarbeitsgesetzes.

Allgemeines zur Berufsausbildung:

Die Berufsausbildung der nicht bei einer Gebietskörperschaft beschäftigten Land- und Forstarbeiter ist im Landarbeitsgesetz, im Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz und in den Ausführungsgesetzen der Länder (Landarbeitsordnungen bzw. Berufsausbildungsordnungen) geregelt. Die Landesgesetze gelten derzeit als partikuläres Bundesrecht auch für die Land- und Forstarbeiter des Bundes.

Die Berufsausbildungsbestimmungen des Entwurfes orientieren sich an der geltenden Rechtslage. Insoweit geltendes Recht übernommen wird, beschränken sich die Erläuterungen auf einen entsprechenden Hinweis.

Zu § 62:

Entspricht § 95 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 63:

Entspricht § 96 des Landarbeitsgesetzes, wobei die besonderen Verhältnisse des Dienstgebers Bund als juristische Person berücksichtigt wurden (rechtliche Unmöglichkeit einer Ausbildung im elterlichen Betrieb bzw. der Aufnahme in die Haus- und Familiengemeinschaft des Lehrherrn). Außerdem mußte der Begriff „anerkannter Lehrbetrieb“ eliminiert werden, weil eine Anerkennung durch die land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstellen aus kompetenzrechtlichen Gründen nicht in Frage kommt. Dafür enthält § 68 Abs. 1 eine Bestimmung über die Eignung einer Dienststelle für die Lehrlingsausbildung.

Zu § 64:

Entspricht § 97 des Landarbeitsgesetzes.

Die Anrechenbarkeit des Besuches einschlägiger land- und forstwirtschaftlicher Fachschulen auf die Lehrzeit im Höchstausmaß von zwei Jahren steht im Einklang mit den Ausführungsgesetzen der Länder.

Zu § 65:

Entspricht den §§ 98 und 98 a des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 66:

Entspricht § 99 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 67:

Entspricht § 100 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 68:

Entspricht § 101 des Landarbeitsgesetzes.

Anstelle der Anerkennung als Lehrherr und Lehrbetrieb durch die land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstellen (§ 101 Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes), die aus kompetenzrechtlichen Gründen nicht möglich ist (vgl. auch die Erläuterungen zu § 63), soll normiert werden, daß die Lehrlingsausbildung nur in solchen Dienststellen erfolgen darf, welche die entsprechenden betrieblichen Einrichtungen für eine zweckentsprechende und ausreichende Ausbildung haben (Abs. 1).

Abs. 3 steht im Einklang mit den Ausführungsgesetzen der Länder.

Zu § 69:

Entspricht § 101 a des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 70:

Entspricht § 102 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 71:

Entspricht § 103 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 72:

Entspricht § 4 des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes (im folgenden kurz als Berufsausbildungsgesetz bezeichnet).

Zu § 73:

Entspricht § 5 des Berufsausbildungsgesetzes.

Zu § 74:

Entspricht § 6 des Berufsausbildungsgesetzes sowie den hiezu erlassenen Ausführungsbestimmungen der Länder.

Zu § 75:

Entspricht § 7 des Berufsausbildungsgesetzes.

Zu § 76:

Entspricht § 8 des Berufsausbildungsgesetzes.

Zu § 77:

Entspricht § 9 des Berufsausbildungsgesetzes.

Zu § 78:

Entspricht § 10 des Berufsausbildungsgesetzes.

Zu § 79:

Entspricht § 11 des Berufsausbildungsgesetzes.

Zu § 80:

Entspricht § 12 des Berufsausbildungsgesetzes.

Zu § 81:

Entspricht § 13 des Berufsausbildungsgesetzes.

Zu § 82:

Entspricht § 14 des Berufsausbildungsgesetzes.

Zu § 83:

Entspricht § 15 des Berufsausbildungsgesetzes

Hinsichtlich der Meisterausbildung auf dem Gebiet der Forstpflanzenenerzeugung (Abs. 2) wurde die in den Berufsausbildungsordnungen der Länder enthaltene Regelung übernommen.

Zu § 84:

Entspricht § 16 des Berufsausbildungsgesetzes.

Gemäß Abs. 2 soll der Besuch eines Fachkurses nur in jenen Lehrjahren vorgeschrieben werden, in welchen der Lehrling weder die Berufsschule noch eine einschlägige Fachschule besucht. Dadurch weicht der Entwurf insoweit von § 16 Abs. 2 des Berufsausbildungsgesetzes

ab, als dieses Gesetz den Kursbesuch auch in jenen Lehrjahren vorschreibt, in welchen der Lehrling zwar die Berufsschule, aber keine Fachschule besucht. Die meisten Berufsausbildungsordnungen tragen aber dem Motiv für diese Bestimmung, daß jedes Lehrjahr von einem theoretischen Unterricht (nicht aber unbedingt vom Besuch der Berufsschule und eines Kurses) begleitet werden soll, durch eine diesem Entwurf ähnliche Regelung Rechnung.

Zu § 85:

Die allen Berufsausbildungsordnungen der Länder gemeinsamen Bestimmungen über das in den Kursen und Lehrgängen zu vermittelnde Fachwissen sind im **Abs. 1** zusammengefaßt.

Abs. 2:

Die Land- und Forstarbeiter des Bundes sollen auch weiterhin die Kurse und Lehrgänge bei den land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstellen besuchen. Die Abhaltung derartiger Veranstaltungen bei Bundesdienststellen wäre wegen des kleinen Interessentenkreises nicht zweckmäßig und würde überdies auf große personelle Schwierigkeiten stoßen. Es ist daher vorgesehen, die Kurse und Lehrgänge bei diesen Stellen als Veranstaltungen im Sinne des Entwurfes anzuerkennen.

Zu § 86:

Abs. 1 bis 4:

Die Berufsausbildungsordnungen enthalten inhaltlich ähnliche Bestimmungen über die Zusammensetzung der Prüfungskommissionen und die Abhaltung der Prüfungen.

Abs. 5:

Der Entwurf geht davon aus, daß die land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstellen den Land- und Forstarbeitern des Bundes nach wie vor die Ablegung der Prüfungen im Rahmen der beruflichen Ausbildung ermöglichen.

Die Abnahme der Prüfungen durch Bundesorgane auf der Grundlage eigener Bundes-Prüfungsvorschriften wäre mit größten Schwierigkeiten verbunden, weil im Sinne der Wahrung der Rechte der Bediensteten von den allen Berufsausbildungsordnungen gemeinsamen Mindestanforderungen ausgegangen werden müßte, um nicht Gruppen von Bediensteten strenger zu behandeln als bisher. Durch die damit zwangsläufig verbundene Nivellierung nach unten würden aber die beim Bund geprüften Bediensteten zu minder qualifizierten Land- und Forstarbeitern abgestempelt. Außerdem würde die Einrichtung eigener Prüfungskommissionen derzeit auf große personelle Schwierigkeiten stoßen und wäre auch wegen der ungünstigen

Struktur (der Bund beschäftigt zur Zeit im gesamten Bundesgebiet nur etwa dreißig land- und forstwirtschaftliche Lehrlinge) nicht zweckmäßig. Da es aber aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht zulässig wäre, die land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstellen mit der Durchführung der Prüfungen zu beauftragen, bietet sich als Ausweg die Anerkennung der dort auf freiwilliger Basis abgenommenen Prüfungen an.

Diese Anerkennung ermöglicht überdies die problemlose Aufnahme jener bei den Lehrlings- und Fachausbildungsstellen geprüften Arbeiter, die bisher nicht beim Bund beschäftigt waren.

Voraussetzung für die Anerkennung soll sein, daß die Prüfungen nach den von den land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstellen anzuwendenden Prüfungsvorschriften abgehalten wurden. Dadurch wäre sichergestellt, daß geprüfte Land- und Forstarbeiter des Bundes dieselbe Qualifikation aufweisen würden wie die übrigen Land- und Forstarbeiter.

Da die oben genannten Prüfungsvorschriften entweder direkt in den Berufsausbildungsordnungen enthalten sind oder letztere näher ausführen, würden die Prüfungen bei den land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstellen zwangsläufig auch mit den Bestimmungen des Entwurfes im Einklang stehen, weil der Entwurf an den Berufsausbildungsordnungen orientiert ist.

Zu § 87:

Die Ausnahmeregelung für die Zulassung zu Prüfungen entspricht den in Ausführung zu den §§ 18 und 19 des Berufsausbildungsgesetzes erlassenen Bestimmungen der Länder.

Zu § 88:

Entspricht § 20 des Berufsausbildungsgesetzes.

Zu § 89:

Entspricht § 208 des Landarbeitsgesetzes.

Zu § 90:

Die Befreiungen von der Gebührenpflicht im Sinne des Gebührengesetzes 1957 sollen im bisherigen Umfang beibehalten werden. Die Gebührenbefreiung für Lehrverträge und Dienstscheine (Z 1) ist derzeit im Art. III Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes, die Gebührenbefreiung für Bescheinigungen über den Besuch von Kursen (Z 3) und Eingaben in Angelegenheiten der Berufsausbildung (Z 5) im § 23 Abs. 1 des Berufsausbildungsgesetzes und die Gebührenbefreiung für Lehrzeugnisse (Z 2) und Prüfungszeugnisse (Z 4) im § 23 Abs. 2 des Berufsausbildungsgesetzes geregelt.

Zu § 91:

Die bereits in einem Bundesdienstverhältnis stehenden Land- und Forstarbeiter bzw. land- und forstwirtschaftlichen Lehrlinge sollen unter Wahrung ihrer durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung und Einzeldienstvertrag erworbenen Begünstigungen dem Geltungsbereich dieses Entwurfes unterstellt werden.

Zu § 92:

Aus Gründen der Rechtssicherheit sollen die derzeit noch als partikuläres Bundesrecht geltenden landesgesetzlichen Vorschriften arbeitsrechtlicher Natur hinsichtlich der Land- und Forstarbeiter des Bundes ausdrücklich aufgehoben werden. Dazu gehören insbesondere Teile

der Landarbeits- und Berufsausbildungsordnungen sowie die Ausführungsgesetze der Länder zum Bundesgesetz zum Schutz der Arbeits- und Versammlungsfreiheit, BGBl. Nr. 113/1930.

Zu § 93:

Da die auf dem Gebiet des land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsrechtes seit 1. Jänner 1975 eingetretenen Verbesserungen (zB auf dem Gebiet des Urlaubsrechtes) den Bediensteten bereits kollektivvertraglich zugestanden wurden, ist eine rückwirkende Legalisierung und damit ein rückwirkendes Inkrafttreten des im Entwurf vorliegenden Gesetzes nicht notwendig.

Zu § 94:

Vollziehungsklausel.