

1641 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII. GP

Ausgedruckt am 7. 6. 1994

Regierungsvorlage

Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 502/1993, wird wie folgt geändert:

1. (Grundsatzbestimmung) § 3 Abs. 3 lautet:

„(3) Auf familieneigene Arbeitskräfte (Abs. 2) sind die §§ 13, 77 bis 94, 109 bis 110 und die Abschnitte 5, 6 und 7 anzuwenden.“

2. (Grundsatzbestimmung) § 4 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Abschnitte 2, 6, 7, 10 und 11 sowie die §§ 40 bis 51 des Abschnittes 3 und die §§ 67 bis 75 des Abschnittes 4 sind auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht anzuwenden.“

3. (Grundsatzbestimmung) § 7 samt Überschrift lautet:

„Dienstschein

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

(2) Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Dienstgebers,
2. Name und Anschrift des Dienstnehmers,
3. Beginn des Dienstverhältnisses,
4. bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermine,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,

10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte Tagesarbeitszeit oder regelmäßige Wochenarbeitszeit des Dienstnehmers und
12. Bezeichnung der auf den Dienstvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.

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

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

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

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

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

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

(7) Hat das Dienstverhältnis bereits bei Inkrafttreten der jeweiligen Ausführungsbestimmungen zu Abs. 1 bis 6 bestanden, so ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstschein gemäß Abs. 1 bis 3 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Dienstgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstschein oder ein schriftlicher Dienstvertrag alle nach diesen Bestimmungen erforderlichen Angaben enthält.“

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

„Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich

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

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

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

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

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

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

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

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

(5) Liegt zwischen der Verständigung durch den Dienstgeber im Sinne des Abs. 3 und dem Betriebsübergang eine kürzere Frist als ein Monat und ist das Dienstverhältnis bereits auf den Erwerber übergegangen, so kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab der Verständigung gegenüber dem Erwerber erklären, sein Dienstverhältnis mit ihm nicht fortzusetzen. Das Dienstverhältnis endet am Tag der Erklärung. Dem Dienstnehmer stehen am Tag der Erklärung auf Grund der Beendigung des Dienstverhältnisses die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung durch den Veräußerer zu. Eine Kündigungsentschädigung gebührt jedoch nicht.

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

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

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

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

(8) Werden durch den nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrag oder die nach Betriebsübergang anzuwendenden Betriebsvereinbarungen Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtert, so kann der Dienstnehmer innerhalb einer von der Ausführungsgesetzgebung festgesetzten Frist ab dem Zeitpunkt, ab dem er die Verschlechterung erkannte oder erkennen mußte, das Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen oder der kollektivvertraglichen Kündigungs-

fristen und -termine lösen. Dem Dienstnehmer stehen die zum Zeitpunkt einer solchen Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zu.

(9) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen seiner Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs. 8 auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen. Ebenso kann ein Feststellungsverfahren nach § 54 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes, BGBl. Nr. 104/1985, in der jeweils geltenden Fassung, innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Hat das Gericht eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen festgestellt, kann der Dienstnehmer innerhalb einer von der Ausführungsgesetzgebung festgesetzten Frist ab Rechtskraft des Urteils das Dienstverhältnis nach Abs. 8 auflösen.

Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit

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

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

Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage

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

(2) Hat der Betriebsübergang den Wegfall der betrieblichen Pensionszusage zur Folge und hat der Dienstnehmer dem Übergang seines Dienstverhältnisses im Falle des Abs. 1 Satz 2 nicht wider-

sprochen, so hat der Dienstnehmer gegen den Veräußerer Anspruch auf Abfindung der bisher erworbenen Anwartschaften.

(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat die näheren Bestimmungen über die Berechnung und Auszahlung der Beträge im Sinne des Abs. 2 zu erlassen.

Haftung bei Betriebsübergang

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

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

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

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

6. (Grundsatzbestimmung) § 44 Z 2 lautet:

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

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

„(4) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Betriebsteile unberührt, die rechtlich verselbständigt werden.

(5) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienstnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen unberührt, die mit einem anderen

Betrieb oder Betriebsteil so zusammengeschlossen werden, daß ein neuer Betrieb im Sinne des § 139 entsteht.

(6) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienstnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen, die von einem anderen Betrieb aufgenommen werden, insoweit unberührt, als sie Angelegenheiten betreffen, die von den Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes nicht geregelt werden. Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 202 Abs. 1 Z 18 können für die von einer solchen Maßnahme betroffenen Dienstnehmer vom Betriebsinhaber des aufzunehmenden Betriebes oder Betriebsteiles unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.“

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

„Eine solche Einzelvereinbarung kann zum Nachteil des Dienstnehmers im Falle der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nach dem Übergang, der rechtlichen Verselbständigung, dem Zusammenschluß oder der Aufnahme eines Betriebes oder Betriebsteiles nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Übergang, der Verselbständigung, dem Zusammenschluß oder der Aufnahme abgeschlossen werden.“

9. (Grundsatzbestimmung) § 154 Abs. 3 lautet:

„(3) Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Dienstnehmer beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen der §§ 145 Abs. 5 und 147 Abs. 1 Z 3 bis 5 und 8. Wurde eine Betriebsversammlung gemäß § 150 Abs. 2 Z 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer einberufen, so kann die Wahl des Wahlvorstandes nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend ist.“

10. (Grundsatzbestimmung) § 157 Abs. 1 lautet:

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

11. (Grundsatzbestimmung) § 158 Abs. 1 lautet:

- „(1) Wählbar sind alle Dienstnehmer, die
1. a) österreichische Staatsbürger sind oder
 - b) Angehörige von Staaten sind, die Vertragsparteien des EWR-Abkommens sind, und
 2. am Tag der Ausschreibung der Wahl das 19. Lebensjahr vollendet haben und

3. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und
4. außer der österreichischen Staatsbürgerschaft alle sonstigen Voraussetzungen für das Wahlrecht zu den österreichischen gesetzgebenden Körperschaften erfüllen bzw. erfüllen würden.“

12. (Grundsatzbestimmung) § 167 b lautet samt Überschrift:

„Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

§ 167 b. (1) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diese verselbständigten Teile bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesen Teilen, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der organisatorischen Verselbständigung zur Vertretung der Interessen der Dienstnehmer im Sinne des § 141 zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 139) im bisherigen Umfang fort dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn in einem verselbständigten Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.

(2) Der Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann über die Dauer von vier Monaten hinaus durch Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 166 Abs. 1) verlängert werden.

(3) Führt die rechtliche Verselbständigung von Betriebsteilen zur dauernden Einstellung des Betriebes oder zum Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern aus dem Betrieb, so treten für die Dauer der vorübergehenden Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches abweichend von § 167 Z 1 die Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates und abweichend von § 169 Abs. 1 Z 3 das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat nicht ein.“

13. (Grundsatzbestimmung) Nach § 167 b wird folgender § 167 c eingefügt:

„§ 167 c. (1) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb im Sinne des § 139 zusammengeschlossen, so bilden die Betriebsräte bis zur Neuwahl eines Betriebsrates, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Zusammenschluß, ein Organ der Dienstnehmerschaft (einheitlicher Betriebsrat); §§ 170 und 171 gelten sinngemäß.

(2) § 167 b Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 gelten sinngemäß.“

14. (Grundsatzbestimmung) § 178 Abs. 1 lautet:

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

15. (Grundsatzbestimmung) § 179 Abs. 8 lautet:

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

16. (Grundsatzbestimmung) § 187 Abs. 6 lautet:

„(6) Die Bestimmungen über die Verlängerung der Partei- und Prozeßfähigkeit des Betriebsrates (§ 167 a) und über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§§ 167 b und c) sind sinngemäß anzuwenden.“

17. (Grundsatzbestimmung) § 190 Abs. 1 lautet:

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

18. (Grundsatzbestimmung) Im § 202 Abs. 1 wird nach der Z 24 anstelle des Punktes ein Strichpunkt gesetzt und folgende Z 25 angefügt:

„25. Festlegung des Beginns und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 167 b).“

19. (Grundsatzbestimmung) Im § 210 Abs. 3 wird die einleitende Wortfolge „Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese bei Gericht angefochten werden, wenn“ ersetzt durch die Wortfolge „Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn“.

20. (Grundsatzbestimmung) § 210 Abs. 3 Z 2 wird folgender Satz angefügt:

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

21. (Grundsatzbestimmung) § 210 Abs. 4 lautet:

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

22. (Grundsatzbestimmung) § 210 Abs. 6 lautet:

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

23. (Grundsatzbestimmung) Der bisherige § 210 Abs. 6 erhält die Bezeichnung „(7)“.

24. (Grundsatzbestimmung) § 211 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Entlassung kann bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 210 Abs. 3 vorliegt und der betreffende Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 210 Abs. 3 Z 2 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt hat. § 210 Abs. 4 bis 7 ist sinngemäß anzuwenden.“

25. (Grundsatzbestimmung) § 213 Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige gemäß § 45 a Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, an das zuständige Arbeitsamt unverzüglich in Kenntnis zu setzen.“

26. (Grundsatzbestimmung) Im § 213 wird nach Abs. 1 folgender Abs. 1 a eingefügt:

„(1 a) Die Informations- und Beratungspflicht des Betriebsinhabers gemäß Abs. 1 gilt insbesondere auch für die Fälle des Überganges, der rechtlichen Verselbständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder

Betriebsteilen. Die Information hat rechtzeitig und im vorhinein zu erfolgen und insbesondere zu umfassen:

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

27. (Grundsatzbestimmung) Im § 214 Abs. 1 wird nach Z 1 folgende Z 1 a eingefügt:

- „1 a. die Auflösung von Dienstverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45 a Abs. 1 Z 1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz auslöst;“

28. (Grundsatzbestimmung) Nach § 214 Abs. 1 wird folgender Abs. 1 a eingefügt:

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

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

Die Information nach Z 1 bis 4 hat schriftlich zu erfolgen. Unbeschadet des § 197 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.“

29. (Grundsatzbestimmung) § 214 Abs. 3 lautet:

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

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

30. (Grundsatzbestimmung) Dem § 220 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verselbständigung (§ 167 b) die Anzahl der Dienstnehmer unter die für den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 bis 3 erforderliche Anzahl, so bleibt die Freistellung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, dem der Freigestellte angehört, aufrecht.“

31. (Grundsatzbestimmung) Dem § 221 Abs. 6 wird folgender Satz angefügt:

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

32. (Grundsatzbestimmung) § 237 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, daß Verwaltungsübertretungen der in Ausführung der §§ 46, 56 bis 64, 73, 77 bis 110, 112 bis 115, 130 Abs. 2, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 213 Abs. 2, 214 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a, 218 Abs. 4, 220, 235 und 236 a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen sind.“

33. (Grundsatzbestimmung) § 237 Abs. 5 Z 3 lautet:

„3. des § 213 Abs. 2 oder des § 214 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a das gemäß § 216 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und“

34. (Grundsatzbestimmung) Im § 237 Abs. 5 letzter Satz lautet das Zitat „56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52“

35. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Dem § 239 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Die Ausführungsgesetze der Länder zu den §§ 3 Abs. 3, 4 Abs. 1, 7, 14 a, 39 a bis d, 44 Z 2, 54 Abs. 4 bis 6, 55 Abs. 3 letzter Satz, 154 Abs. 3, 157 Abs. 1, 158 Abs. 1, 167 b und c, 178 Abs. 1, 179 Abs. 8, 187 Abs. 6, 190 Abs. 1, 202 Abs. 1 Z 25, 210 Abs. 3 einleitende Wortfolge und Z 2 letzter Satz, Abs. 4, 6 und 7, 211 Abs. 2, 213 Abs. 1 letzter Satz, 213 Abs. 1 a, 214 Abs. 1 Z 1 a, Abs. 1 a und 3, 220 Abs. 4, 221 Abs. 6 letzter Satz und 237 Abs. 1, 5 Z 3 und letzter Satz, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/XXXX, sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.“

VORBLATT

Problem:

Zahlreiche Rechtsvorschriften der Europäischen Gemeinschaften, die Inhalt des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) sind, enthalten arbeitsrechtliche Bestimmungen, die für die Land- und Forstarbeiter derzeit noch nicht erfüllt werden.

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

Das Fehlen von Arbeitszeitgrenzen hinsichtlich der Beschäftigung von familieneigenen jugendlichen Arbeitskräften widerspricht der UN-Konvention über die Rechte des Kindes.

Ziel:

Anpassung des Landarbeitsgesetzes 1984 an das Recht der Europäischen Gemeinschaften, soweit dieses in das EWR-Abkommen aufgenommen wurde, und an die seit 1990 erfolgten, noch nicht nachvollzogenen Novellen zum Arbeitsverfassungsgesetz.

Gänzliche Erfüllung der UN-Konvention über die Rechte des Kindes im Bereich des Arbeitsrechtes der Land- und Forstwirtschaft.

Inhalt:

Das Landarbeitsgesetz soll an das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, sowie die Novellen zum Arbeitsverfassungsgesetz BGBl. Nr. 411/1990, 460/1993 und 502/1993 angepaßt werden.

Ausdehnung der Arbeitszeitgrenzen für Jugendliche auch auf familieneigene Arbeitskräfte.

Alternative:

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

Kosten:

Dem Bund werden durch diese Novelle keine Kosten entstehen.

Konformität mit EG-Recht:

Siehe dazu die Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Das EWR-Abkommen enthält zahlreiche arbeitsrechtliche Vorschriften, die größtenteils im Anhang XVIII aufgelistet sind.

Durch das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, sowie die Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) BGBl. Nr. 460/1993 wurde ein Teil dieser Vorschriften im österreichischen Arbeitsrecht umgesetzt. Diese im folgenden angeführten Vorschriften sollen nun für die Land- und Forstarbeiter umgesetzt werden:

Richtlinie des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG; ABl. Nr. L 288 vom 18. Oktober 1991, S. 32). Diese Richtlinie ist im EWR-Abkommen noch nicht enthalten, da sie nach dem Stichtag (31. Juli 1991) in Kraft getreten ist.

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

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

Ziel der Richtlinie 91/533/EWG ist die Verpflichtung des Dienstgebers, den Dienstnehmer über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis schriftlich zu informieren.

Die Umsetzung der Richtlinie ist für die Land- und Forstarbeiter im § 7 vorgesehen.

Die Betriebsübergangs-Richtlinie ordnet einen ex-lege-Übergang bestehender Dienstverhältnisse auf den Erwerber eines Betriebes auf Grund des

Überganges an. Damit werden die Ansprüche der Dienstnehmer auch beim Inhaberwechsel gewährleistet.

Der Entwurf enthält in den §§ 39 a bis d Regelungen über den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber. Weiters enthält der Entwurf die Determinierung und Präzisierung der Informationspflichten des Betriebsinhabers über geplante Umstrukturierungen zur Umsetzung des Artikels 6 der Richtlinie.

Die Massentlassungs-Richtlinie verpflichtet den Dienstgeber, bei Kündigungen ab einer bestimmten Anzahl von Dienstnehmern innerhalb eines bestimmten Zeitraumes die zuständige Behörde zu verständigen und mit den Dienstnehmervertretern Beratungen über die Vermeidung oder Verminderung der Folgen der Kündigungen abzuhalten.

Die EWR-konforme Gestaltung des betriebsverfassungsrechtlichen Informations- und Konsultationsverfahrens erfolgt im § 214 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a. Die Umsetzung der Anzeigepflicht an die zuständige Behörde erfolgte durch eine Novellierung des § 45 a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes 1969 (BGBl. Nr. 18/1993).

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

Die zahlreichen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz ergangenen Richtlinien enthalten auch arbeitsvertragrechtliche Bestimmungen und Mitwirkungsbefugnisse für Arbeitnehmervertreter. Zu nennen sind insbesondere die Rahmenrichtlinie (EWR-Anh. XVIII): 389 L 0391: Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die

Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S. 1) sowie die auf Grund dieser Richtlinie ergangenen Einzelrichtlinien:

Im AVRAG und im ArbVG wird die diesbezügliche Umsetzung im Zusammenhang mit dem neuen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vorgenommen.

Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft werden daher dieses neue Gesetz bzw. die Novellen zum AVRAG und ArbVG abgewartet, um einheitliche Vorschriften für die Land- und Forstarbeiter sowie die Arbeitnehmer im gewerblich-industriellen Bereich sicherzustellen.

Abgesehen von der Umsetzung von EWR-Recht enthält der Entwurf die Anpassung an folgende Novellen zum Arbeitsverfassungsgesetz:

ArbVG-Novelle BGBl. Nr. 411/1990:

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

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

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

Die Novelle beschäftigt sich vor allem mit der Phase der Umstrukturierung selbst und enthält dazu Regelungen über die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen bzw. Kollektivverträgen sowie die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereichs des Betriebsrates bei Ausgliederungen und bei Zusammenschlüssen von Betrieben zu einem neuen Betrieb. Den betroffenen Belegschaften soll die Artikulation ihrer Interessen im Wege des Betriebsrates gerade während der Umstrukturierung ermöglicht werden, auch wenn ein eigener Betriebsrat erst später gewählt wird.

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

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

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

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

Folgende Novellen zu arbeitsrechtlichen Gesetzen werden nicht nachvollzogen:

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

Die Anrechnung von Dienstzeiten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis bei Dienstgeberwechsel ist auf Grund der Betriebsübergangsregelungen — siehe §§ 39 a bis d — größtenteils bedeutungslos.

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

Die auf Grund einer Novelle zum § 61 Abs. 1 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes vorgesehene Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes betreffend die vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates sowie seine Partei- und Prozeßfähigkeit im Zusammenhang mit dem Anfechtungsverfahren über die Betriebsratswahl erfordert keine Übernahme in das LAG. Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft entscheiden die Einigungskommissionen und nicht die Gerichte über Wahlanfechtungsverfahren.

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

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

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung der Grundsätze ergibt sich aus Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG.

Besonderer Teil**Zu Z 1 (§ 3 Abs. 3):**

Durch die Novelle werden die §§ 109 Abs. 2 bis 6, 109 a Abs. 5 und 109 b in der Fassung der Novelle BGBl. Nr. 472/1992 auch auf familien-eigene Jugendliche (vor allem Kinder und Kindes-kinder) für anwendbar erklärt.

Es ist mit der UN-Konvention über die Rechte des Kindes (BGBl. Nr. 7/1993) unvereinbar, daß die Bestimmungen des § 109 Abs. 2 bis 6 (wie Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, tägliche und wöchentliche Ruhezeit) für die familieneigenen Jugendlichen nicht gelten.

Gemäß Art. 32 des Übereinkommens über die Rechte des Kindes müssen Kinder, das sind nach dem Übereinkommen Personen bis 18 Jahren, vor wirtschaftlicher Ausbeutung geschützt werden. Österreich hat sich ua. verpflichtet, angemessene Regelungen der Arbeitszeit und der Arbeitsbedin-gungen vorzusehen.

Auch § 109 a Abs. 5 (Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte) sowie § 109 b (Verbot der körperlichen Züchtigung oder erheblichen wörtlichen Beleidigung) sollen in Zukunft auf familien-eigene jugendliche Arbeitskräfte Anwendung fin-den.

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

Nach § 146 a ABGB ist es den Eltern verboten, zur Durchsetzung ihrer Anordnungen Gewalt anzuwenden und körperliches oder seelisches Leid zuzufügen. Das Verbot der körperlichen Züchtigung oder erheblichen wörtlichen Beleidigung (§ 109 b) muß daher auch für familieneigene jugendliche Arbeitskräfte gelten.

Zu Z 2 (§ 4 Abs. 1):

Auf Grund der Aufhebung des § 76 im Zusammenhang mit der Exekutionsordnungs-Novelle, BGBl. Nr. 628/1991, wird eine Zitat-anpassung vorgenommen.

Zu Z 3 (§ 7 — Dienstschein; schriftliche Aufzeichnung des Inhalts des Dienstvertrages):

Durch § 7 des Entwurfes wird die Richtlinie des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG) im Land-arbeitsgesetz umgesetzt. Danach haben alle Dienst-nehmer Anspruch auf Aushändigung einer schrift-lichen Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag. Dies bedeutet eine Verbesserung, da eine Pflicht des Dienstgebers

zur Überreichung eines Dienstscheines bei Beginn des Dienstverhältnisses bisher nur auf Verlangen vorgesehen ist. Im LAG wird anstelle des im AVRAG verwendeten Begriffes „Dienstzettel“ der im Landarbeitsrecht gebräuchliche Begriff „Dienstschein“ verwendet.

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

Im Abs. 2 ist der Mindestinhalt des Dienst-scheines angeführt, er entspricht Artikel 2 Abs. 1 und Abs. 2 der Richtlinie.

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

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

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

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

Im Abs. 3 sind jene Angaben angeführt, die bei einer Entsendung ins Ausland im Dienstschein zu ergänzen sind (Artikel 4 der Richtlinie). Nach Artikel 4 Abs. 3 der Richtlinie sind diese Ergänzungen nur dann vorzunehmen, wenn der Aus-landsaufenthalt länger als einen Monat dauert.

Zu Abs. 4:

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

Die Ausnahme für Dienstverhältnisse von Gelegenheitsarbeitern (§ 7 Abs. 4 Z 3 des Ent-wurfs) entspricht Artikel 1 Abs. 2 lit. b der Richtlinie. Für Gelegenheitsarbeiter, die etwa bei der Ernte von Erdbeeren, Spargel oder Gurkerln oder bei der Weinlese eingesetzt werden, besteht daher

keine Verpflichtung des Dienstgebers, einen Dienstschein auszustellen, falls das Gelegenheitsarbeitsverhältnis höchstens zwei Monate dauert.

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

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

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

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

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

Artikel 5 der Richtlinie verlangt, daß jede Änderung der im Dienstschein enthaltenen Angaben umgehend, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamwerden dem Dienstnehmer schriftlich bekanntzugeben ist. Diese schriftliche Information kann nur dann unterbleiben, wenn die Änderung auf einer Änderung von gesetzlichen Bestimmungen oder kollektivvertragsrechtlichen Normen beruht, auf die im Dienstschein verwiesen wurde. Diese Regelungen werden im Abs. 6 verwirklicht. Die Verpflichtung zur Bekanntgabe von Änderungen ist insbesondere beim Betriebsübergang (§§ 39 a bis d) von Bedeutung.

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

Regelungen über die Befreiung dieser Aufzeichnungen von Stempel- und unmittelbaren Gebühren, wie sie § 2 Abs. 1 letzter Satz des AVRAG enthält, sind nicht erforderlich, da Art. II Abs. 2 LAG bereits eine solche Bestimmung beinhaltet.

Zu Z 4 (§ 14 a — Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich):

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

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

Bei einer ständigen Beschäftigung in Österreich wäre damit zwar die Anwendung österreichischer Arbeitsbedingungen, die auf Gesetz beruhen, gesichert, nicht jedoch kollektivvertragliche Regelungen, denen der Dienstgeber mangels Kollektivvertragsangehörigkeit nicht unterliegt. Bei einer kurzfristigen Entsendung nach Österreich wäre jedenfalls ausländisches Arbeitsvertragsrecht anzuwenden.

Um die Gefahr eines Sozialdumpings hintanzuhalten, wird ein zwingender Anspruch des Dienstnehmers eines ausländischen Dienstgebers auf jenes gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt normiert, das am Arbeitsort vergleichbaren Dienstnehmern von vergleichbaren Dienstgebern gebührt. Vom Entgeltbegriff sind jedenfalls auch gesetzliche und kollektivvertragliche Überstundenvergütungen erfaßt. Ein zwingender Anspruch auf das nach österreichischem Recht zustehende Entgelt besteht nur dann, wenn diese Entgeltregelung günstiger ist als das nach ausländischem Recht gebührende Entgelt.

Nach Abs. 2 ist die zwingende Anwendung österreichischer Entgeltbestimmungen dann vorgesehen, wenn ausländische Dienstgeber Arbeiten in Österreich über einen länger als einmonatigen Zeitraum durchführen lassen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob ein und derselbe Dienstnehmer über einen Monat beschäftigt ist, oder der Dienstgeber die Arbeiten durch wechselnde Dienstnehmer durchführen läßt.

Zu Z 5 (§§ 39 a bis d — Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen):

Zu § 39 a Abs. 1:

Die Formulierung des Abs. 1 entspricht Art. 1 und Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim

Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (77/187/EWG) und ist § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB nachgebildet.

Zu den Begriffsbestimmungen:

Nach § 139 LAG wird Betrieb als organisatorische Einheit definiert, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

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

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

In Anlehnung an das AVRAG wird der Übergang von „Unternehmen“ ebenfalls ins LAG aufgenommen.

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

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

Der Erwerber tritt grundsätzlich — auf Grund des Überganges — in alle Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis als neuer Dienstgeber ein. Unter Rechten und Pflichten sind alle Ansprüche und Verpflichtungen auf Grund eines Einzelarbeitsvertrages — einschließlich des Entgelts — zu verstehen. Auch wenn der Lohn durch Kollektivvertrag geregelt ist, ergibt sich das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt aus der im Einzelarbeitsvertrag individuell vereinbarten Einstufung in der Lohnabelle. Jeder konkrete Entgeltanspruch beruht auf einzelvertraglicher Vereinbarung und ist daher bei Betriebsübergang unverändert zu übernehmen. Um jeden Zweifel auszuschließen, ist im

§ 39 b Abs. 2 festgeschrieben, daß das bisherige kollektivvertragliche Entgelt nicht geschmälert werden darf.

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

Zu Abs. 2:

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

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

Zu Abs. 3 bis 5:

Die lfw. Arbeiter haben nach geltendem Recht auch dann einen Abfertigungsanspruch, wenn ihnen der Erwerber des Betriebes die Fortsetzung des Dienstverhältnisses anbietet und sie dies ablehnen (das LAG kennt keine dem § 22 Abs. 3 GAngG bzw. § 23 Abs. 3 AngG entsprechende Regelung). Sie sollen daher auch in Hinkunft den Übergang des Dienstverhältnisses ablehnen können, ohne den Abfertigungsanspruch zu verlieren.

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

- Recht zur Ablehnung des Übergangs des Dienstverhältnisses unabhängig von einer allfälligen Verschlechterung der Rechtsstellung innerhalb Monatsfrist durch den Veräußerer
- bei einer solchen Ablehnung Endigung des Dienstverhältnisses grundsätzlich mit Betriebsübergang — Wahrung des Abfertigungsanspruches in diesem Fall

- auch bei verspäteter Verständigung durch den Veräußerer mit Übergang des Dienstverhältnisses Sonderbeendigungsrecht des Dienstnehmers innerhalb Monatsfrist unter Wahrung seines Abfertigungsanspruches.

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

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

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

Sowohl im Fall des Abs. 4 als auch des Abs. 5 liegt ein „Endigungsgrund sui generis“ vor. Der Dienstnehmer behält den Abfertigungsanspruch und den Anspruch auf allfällige Urlaubsschädigung. Den Dienstnehmer trifft bis zum Betriebsübergang im Falle des Abs. 3 (Verständigung erfolgt mindestens einen Monat vor Betriebsübergang) eine Arbeitspflicht und er hat keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

Folgende Fälle sind zu unterscheiden:

1. Beispiel: Der Dienstgeber verständigt am 1. März den Dienstnehmer, daß der Betrieb mit 1. Juli verkauft wird. Die Erklärung des Dienstnehmers, das Dienstverhältnis mit dem Erwerber nicht fortsetzen zu wollen, hat bis zum 1. April zu erfolgen, andernfalls geht es auf den Erwerber über. Bei rechtzeitiger Erklärung endet es am 30. Juni.
2. Beispiel: Der Dienstgeber verständigt am 20. Juni den Dienstnehmer, daß der Betrieb am 1. Juli verkauft wird. Das Dienstverhältnis geht auf den Erwerber über, es sei denn, der Dienstnehmer erklärt vor dem Betriebsübergang, das Dienstverhältnis nicht fortsetzen

zu wollen. Gibt er diese Erklärung vor dem Betriebsübergang nicht ab, geht das Dienstverhältnis auf den Erwerber über. Der Dienstnehmer muß bis zum 20. Juli eine Erklärung abgeben, daß er beim Erwerber nicht weiterarbeiten will. Gibt er diese Erklärung zB am 3. Juli ab, so endet das Dienstverhältnis am 3. Juli. Gibt der Dienstnehmer eine entsprechende Erklärung erst nach dem 20. Juli ab, kann er das Dienstverhältnis nicht mehr mit sofortiger Wirkung beenden, sondern muß kündigen, wobei er wegen Selbstkündigung auch den Abfertigungsanspruch verliert.

Zu Abs. 6:

Ein Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit wäre zB bei Übernahme eines bäuerlichen Betriebes durch einen Gutsbetrieb gegeben.

Zu Abs. 7:

Der Dienstnehmer kann innerhalb einer von der Ausführungsgesetzgebung festgesetzten Frist dem Übergang seines Dienstverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber die Übernahme eines kollektivvertraglichen Bestandschutzes oder einer Betriebspensionszusage ablehnt. Äußert sich der Erwerber zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs dazu nicht, so kann der Dienstnehmer den Erwerber auffordern, innerhalb einer vom Dienstnehmer festzusetzenden Frist mitzuteilen, ob er den Bestandschutz oder die betriebliche Pensionszusage übernimmt. Gibt der Erwerber auch bis zum Ablauf der vom Dienstnehmer gesetzten Frist keine Erklärung ab, hat der Dienstnehmer innerhalb einer von der Ausführungsgesetzgebung festgesetzten Frist sein Widerspruchsrecht auszuüben.

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

Das Prinzip der Widerspruchsregelung stellt sich folgendermaßen dar:

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

Widerspruchsrecht nicht Gebrauch, gilt das Dienstverhältnis als beim Betriebsübergang zum Erwerber übergegangen.

Zu Abs. 8:

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

Kommt es durch die Anwendung eines anderen normativ wirkenden Kollektivvertrages oder einer anderen Betriebsvereinbarung zu einer wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, so kann der Dienstnehmer — unter Einhaltung der für ihn nach erfolgtem Betriebsübergang geltenden Kündigungsfristen und -termine — das Dienstverhältnis auflösen, wobei dem Dienstnehmer dem Grunde und der Höhe nach jene Ansprüche gebühren, wie wenn das Dienstverhältnis durch Dienstgeberkündigung geendet hätte. Dabei kann es sich um folgende Ansprüche handeln: Abfertigung, Urlaubsentschädigung, Sonderzahlungen und sonstige kollektivvertragliche Ansprüche aus der Beendigung.

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

Zu Abs. 9:

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

Zu § 39 b Abs. 1:

Diese Regelung entspricht Artikel 3 Abs. 2 der Unternehmensübergangsrichtlinie.

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

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

Zu § 39 c:

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

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

Hat der Erwerber die Übernahme der betrieblichen Pensionszusage abgelehnt und hat der Dienstnehmer dem Übergang des Dienstverhältnisses nicht widersprochen (§ 39 a Abs. 7), so steht dem Dienstnehmer gegenüber dem Veräußerer ein Anspruch auf Abfindung der bis zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs erworbenen Pensionsanswartschaften zu. Diese Abfindungsregelung gilt auch für andere Fälle des Wegfalls einer betrieblichen Pensionszusage infolge Betriebsüberganges, insbesondere infolge Kollektivvertragswechsels oder -wegfalls oder durch Wegfall der Betriebsvereinbarung.

Die näheren Regelungen über die Ermittlung dieses Anspruches hat die Ausführungsgesetzgebung zu erlassen.

Zu § 39 d:

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

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

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

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

Zu Z 6 (§ 44 Z 2):

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

Die im § 44 geregelte Kollektivvertragsangehörigkeit soll grundsätzlich unangetastet bleiben. Die Frage, welche Konsequenzen für das einzelne Dienstverhältnis mit einem Betriebsübergang verbunden sind, bei dem ein Betrieb von einem kollektivvertragsangehörigen Dienstgeber auf einen Erwerber übergeht, der kraft einer anderen Verbandszugehörigkeit einem anderen Kollektiv-

vertrag nach § 44 Z 1 unterliegt, ist Gegenstand der Regelungen des § 39 b; ebenso die Frage, welches Schicksal Kollektivvertragsregelungen haben, die keine Entsprechung in dem neu anzuwendenden Kollektivvertrag haben.

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

Zu Z 7 (§ 54 Abs. 4 bis 6):

Die Betriebsvereinbarungen gelten grundsätzlich weiter, bis sie durch eine neue Betriebsvereinbarung abgelöst oder beendet werden. Ihre Beendigung richtet sich nach den vereinbarten oder gesetzlichen Beendigungsregeln für Betriebsvereinbarungen, dh. fakultative Betriebsvereinbarungen sind gemäß § 55 Abs. 1 zu kündigen, zwingende Betriebsvereinbarungen sind nach § 201 Abs. 2 zu kündigen und erzwingbare bzw. der ersetzbaren Zustimmung unterliegende Betriebsvereinbarungen sind der Entscheidung durch die Schlichtungsstelle (§ 202 Abs. 2) vorbehalten.

Eine ausdrückliche Normierung dieser Beendigungsregelungen erfolgt nicht, da sie sich aus dem LAG ergeben und im übrigen aus ihrer Nichterwähnung im § 54 Abs. 3 und 4 nicht der Schluß gezogen werden soll, daß diesfalls keine Beendigung möglich sei.

Dabei ist darauf hinzuweisen, daß mit dem Betriebsübergang der neue Betriebsinhaber und der neugewählte Betriebsrat (bzw. bis zur Neuwahl der gemäß § 167 b oder § 167 c zuständig bleibende Betriebsrat) in die Betriebsvereinbarung eintreten, dh. alle sich aus dem Gesetz oder der Vereinbarung selbst ergebenden Verpflichtungen und Rechte, zB zur Änderung oder Kündigung der Betriebsvereinbarung, haben. Wird nach dem Betriebsübergang bzw. nach Ablauf der vorübergehenden Erstreckung des Zuständigkeitsbereichs nach § 167 b oder § 167 c kein neuer Betriebsrat gewählt, so kann — wie auch in anderen Fällen des Nichtvorhandenseins eines Betriebsrats — eine (kündbare) Betriebsvereinbarung gegenüber der Belegschaft, allenfalls gegenüber einem für diese bestellten Kurator, gekündigt werden.

Zu Abs. 4:

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

Zu Abs. 5:

Bei Zusammenlegung von Betrieben oder Betriebsteilen, bei der ein Betrieb im Sinne des § 139 entsteht, ist grundsätzlich von einem Verlust der Identität der bisherigen Betriebe auszugehen, was grundsätzlich auch den Untergang der für diese Betriebe geltenden Betriebsvereinbarungen zur Folge hätte. Die vorliegende Regelung normiert demgegenüber die Weitergeltung der Betriebsvereinbarungen für die vor der Betriebszusammenlegung davon erfaßten Dienstnehmer. Wegen des Zusammentreffens verschiedener kollektiver Ordnungen in der neuen organisatorischen Einheit wird sich dadurch aber in weiterer Folge jedenfalls ein Druck zur Schaffung einheitlicher Regelungen ergeben.

Zu Abs. 6:

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

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

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

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

- Betrieb behält Identität (zB Verkauf eines Betriebes):
Betriebsvereinbarungen bleiben aufrecht (normativ; § 54 Abs. 3);
- Betrieb gewinnt Identität (zB Verselbständigung einer Produktionssparte):
Betriebsvereinbarungen bleiben aufrecht (normativ; § 54 Abs. 4);
- Betrieb verliert Identität durch Verschmelzung (die zusammengelegten Betriebe werden betriebsverfassungsrechtlich zu einem neuen Betrieb):

Betriebsvereinbarungen gelten für die vorher erfaßten Dienstnehmer normativ weiter (§ 54 Abs. 5); die Beendigung richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften.

- Betrieb verliert Identität durch Aufgehen in einem anderen Betrieb (zB kleiner Betrieb oder Betriebsteil wird von größerer Einheit „geschluckt“):
Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes gelten ab dem Zeitpunkt des Übergangs auch für den aufgenommenen Betrieb (§ 54 Abs. 6); Betriebsvereinbarungen des übergegangenen Betriebes bleiben für die schon vorher erfaßten Dienstnehmer insoweit aufrecht, als sie keine Entsprechung in einer Betriebsvereinbarung des aufnehmenden Betriebes haben. In diesem Zusammenhang werden zur Feststellung, ob eine Regelung einer Betriebsvereinbarung eine Entsprechung in einer anderen hat und diese ablöst, die Grundsätze des Gruppenvergleichs nach § 40 Abs. 3 und 4 heranzuziehen sein.

Zu Z 8 (§ 55 Abs. 3):

Die Betriebsübergangsrichtlinie verlangt im Art. 3 Abs. 2, daß die in einem „Kollektivvertrag“ — wozu nach Auffassung der EG auch Betriebsvereinbarungen im Sinne des ArbVG und somit auch des LAG zählen — geregelten Arbeitsbedingungen zumindest für ein Jahr aufrechterhalten sind, es sei denn, sie werden durch eine gleich- oder höherrangige Norm abgelöst. Es ist daher die Beendigung der gesetzlichen Nachwirkung durch den Einzelvertrag, wie sie derzeit im § 55 Abs. 3 vorgesehen ist, für ein Jahr nach dem Betriebsübergang auszuschließen.

Zu Z 9 (§ 154 Abs. 3):

Das erforderliche Anwesenheitsquorum wird für den Fall der Einberufung einer Betriebsversammlung durch eine freiwillige oder gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer gemäß § 150 Abs. 2 Z 2 von der Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer auf ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer gesenkt, um so die Wahl des Wahlvorstandes für eine Betriebsratswahl zu erleichtern und damit den Weg für die Wahl eines Betriebsrates freizumachen.

Zu Z 10 (§ 157 Abs. 1):

Mit dieser Bestimmung erfolgt eine Anpassung an die Änderung im ArbVG. Durch die Neuregelung der Nationalrats-Wahlordnung entfielen die bisherigen Wahlausschließungsgründe der §§ 23 und 24 der Nationalrats-Wahlordnung 1971. Es wird nun daher auch im LAG nicht mehr auf das Erfordernis der Wahlberechtigung zu den gesetzgebenden Körperschaften abgestellt.

Zu Z 11 (§ 158 Abs. 1):

Die Öffnung des passiven Wahlrechts zum Betriebsrat für Dienstnehmer aus EWR-Mitgliedstaaten basiert auf Artikel 8 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates über die Freizügigkeit der Dienstnehmer innerhalb der Gemeinschaft.

Diese Verordnung derogiert entgegenstehenden Bestimmungen. Insoweit hat die Änderung des § 158 klarstellenden Charakter.

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

Zu Z 12 (§ 167 b):

Die Regelung über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches ist auf Grund der ArbVG-Novellen BGBl. Nr. 411/1990 und 460/1993 neu zu fassen. Die Regelung des § 167 b erstreckte sich bisher nur auf den Fall der rechtlichen Verselbständigung eines Betriebsteiles. Die nunmehrige Formulierung soll die Einbeziehung auch der Fälle der Verselbständigung mehrerer oder aller Betriebsteile klarstellen. Auch in diesen Fällen ist das Grundanliegen des § 167 b, im Falle der Verselbständigung eines Betriebsteiles durch die vorübergehende Erstreckung der Zuständigkeit des Betriebsrates ein Vertretungsdefizit zu vermeiden, gegeben.

Weiters wird klargestellt, daß für den Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches der Zeitpunkt der organisatorischen Verselbständigung, also der Erlangung der Betriebsqualität im Sinne des § 139, ausschlaggebend ist.

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

Um die Effektivität des § 167 b sicherzustellen, muß zugleich für die Dauer des Fortbestehens der Zuständigkeit die Anwendung des § 167 Z 1 und des § 169 Abs. 1 Z 3 ausgeschlossen werden, da sonst ein Betriebsrat infolge Betriebseinstellung (§ 167 Z 1) oder infolge dauernder Funktions-

unfähigkeit wegen des Ausscheidens von Betriebsratsmitgliedern (§ 169 Abs. 1 Z 3 in Verbindung mit § 167 Z 2) seine Tätigkeitsdauer vorzeitig beenden müßte.

Die bisher im § 167 b Abs. 1 für die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches des Betriebsrates enthaltene Voraussetzung, wonach die verselbständigten Betriebsteile im wirtschaftlichen Entscheidungsbereich des Unternehmens verbleiben müssen, entfällt.

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

Zu Z 13 (§ 167 c):

Während § 167 b den Fall der Verselbständigung von Betriebsteilen — dh. der Gewinnung von Betriebsidentität im Sinne des § 139 — regelt, fehlte bisher eine Regelung für die gegenteilige Situation, dh. den Verlust der Betriebsidentität (Untergang des Betriebes) durch betriebsverfassungsrechtliche Zusammenlegung mit einem anderen Betrieb bzw. die Ausgliederung von Betriebsteilen aus verschiedenen Betrieben und gleichzeitige Zusammenlegung zu einem neuen Betrieb.

Auch in dieser Situation ist es - wie bei § 167 b - notwendig, für die Phase der Umstrukturierung der Belegschaft ein Vertretungsorgan zur Verfügung zu stellen.

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

Um handlungsfähig zu sein, hat sich der einheitliche Betriebsrat wie jeder Betriebsrat nach der Neuwahl zu konstituieren (§ 171).

§ 167 c normiert für diesen einheitlichen Betriebsrat eine eigenständige Tätigkeitsdauer (bis zur Neuwahl, längstens aber für ein Jahr); die normalen Funktionsperioden der zusammengesetzten Betriebsräte verkürzen oder verlängern sich entsprechend.

Zu Z 14 und 17 (§§ 178 Abs. 1 und 190 Abs. 1):

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

Zu Z 15 (§ 179 Abs. 8):

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

Das LAG überläßt die Regelung über die Vertretung, Durchführung der Auflösung, Zusammenlegung und Trennung von Betriebsratsfonds der Ausführungsgesetzgebung. Eine Anpassung ist daher — abgesehen von der geringfügigen Änderung des Abs. 8 — nicht erforderlich, sollte jedoch durch die Ausführungsgesetzgebung vorgenommen werden.

Zu Z 16 (§ 187 Abs. 6):

Diese Regelung enthält lediglich eine Zitanpassung im zweiten Klammerausdruck.

Zu Z 18 (§ 202 Abs. 1 Z 25):

Es wird auf die Erläuterungen zu § 167 b verwiesen.

Zu Z 19 bis 23 (§ 210):

§ 210 Abs. 3 Einleitung, Abs. 4, 6 und 7 sind auf Grund der ArbVG-Novelle BGBl. Nr. 411/1990 zu ändern.

Das sogenannte „Sperrrecht“ des Betriebsrates, dh. der Ausschluß der Anfechtungsmöglichkeit durch die Zustimmung des Betriebsrats zu einer Kündigungsabsicht, wird für Motivkündigungen (§ 210 Abs. 3 Z 1) beseitigt. Der betroffene Dienstnehmer hat nunmehr die Möglichkeit, eine Kündigung nach § 210 Abs. 3 Z 1 auch dann anzufechten, wenn der Betriebsrat der Kündigungsabsicht ausdrücklich zugestimmt hat.

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

Zusammenfassend ergeben sich folgende Möglichkeiten der Anfechtung einer Kündigung gemäß § 210 Abs. 3 Z 1 durch den Dienstnehmer:

1. Wenn der Betriebsrat der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat und einem Anfechtungsverlangen des Dienstnehmers nicht nachkommt;

2. wenn der Betriebsrat zur Kündigungsabsicht keine Stellungnahme abgegeben hat oder der Kündigungsabsicht zugestimmt hat oder
3. im Falle des § 212.

Abweichend von der Regelung des Arbeitsverfassungsgesetzes wird im LAG die Frist zur Anfechtung bei Gericht einheitlich mit zwei Wochen festgelegt. Bereits anlässlich der LAG-Novelle 1974, BGBl. Nr. 782, wurde an der zweiwöchigen Einspruchsfrist des § 29 Abs. 3 LAG (in der damals geltenden Fassung) mit dem Hinweis auf die Art der Organisation und der örtlichen Gegebenheiten in der Landwirtschaft festgehalten (siehe 1327 BlgNR XIII. GP zu § 180). Im Zuge der mehrfachen Novellierungen des LAG wurde dieser Grundsatz jedoch nicht lückenlos eingehalten.

Um eine Einheitlichkeit der Fristen — sowohl für den Dienstnehmer als auch für den Betriebsrat — zu erreichen, soll die Anfechtungsfrist in allen Fällen zwei Wochen betragen. Es wird daher auch die dem Dienstnehmer nach geltendem Recht zustehende einwöchige Frist (§ 210 Abs. 4 letzter Satz g. R.) auf zwei Wochen erstreckt.

§ 210 Abs. 3 Z 2 letzter Satz des Entwurfes ist auf Grund der durch die Beschäftigungssicherungs-novelle 1993 erfolgten Änderung des ArbVG anzufügen.

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

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

Zu Z 24 (§ 211 Abs. 2):

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

Zu Z 25 (§ 213 Abs. 1 letzter Satz):

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

Zu Z 26 (§ 213 Abs. 1 a):

Artikel 6 der Betriebsübergangsrichtlinie regelt ein Informations- und Konsultationsverfahren für die Dienstnehmervertreter der von einem Betriebsübergang betroffenen Betriebe (Veräußerer- und Erwerberbetriebe). Dieses Verfahren soll als Unterfall der allgemeinen wirtschaftlichen Informations-, Interventions- und Beratungsrechte des § 213 ausdrücklich in das LAG aufgenommen werden.

Zu Z 27 und 28 (§ 214 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a):

Die Ergänzung zu § 214 trägt der EG-Richtlinie Nr. 75/129/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen, geändert durch die Richtlinie Nr. 92/56/EWG, insbesondere dem darin in Teil II vorgeschriebenen Konsultationsverfahren Rechnung.

Zu Z 29 (§ 214 Abs. 3):

Durch diese Regelung werden die Änderungen der ArbVG-Novelle, BGBl. Nr. 460/1993, sowie der Beschäftigungssicherungsnovelle, BGBl. Nr. 502/1993, nachvollzogen. Es sollen Verletzungen der den Betriebsinhaber bei Betriebsänderungen treffenden Informationspflicht sanktioniert und die Partner der Betriebsvereinbarung angehalten werden, bei Abschluß von Sozialplan-Betriebsvereinbarungen die Interessen älterer Dienstnehmer besonders zu beachten. Insbesondere bei Massen-

kündigungen sollte bei der Auswahl der zu Kündigenden die besondere Schutzbedürftigkeit älterer Dienstnehmer beachtet werden.

Zu Z 30 (§ 220 Abs. 4):

Diese Regelung hat vor allem für Umstrukturierungsmaßnahmen Bedeutung (§ 167 b). Eine nach Abs. 1 bis 3 in Anspruch genommene Freistellung besteht bis zum Ende der Funktionsperiode des Betriebsrates, dem das freigestellte Betriebsratsmitglied angehört, weiter.

Zu Z 31 (§ 221 Abs. 6):

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

Zu Z 32 bis 34 (§ 237 Abs. 1 und Abs. 5):

Die Nichtverständigung des Betriebsrates bei Massenentlassungen (Auflösung von Dienstverhältnissen, die einer Meldepflicht nach § 45 a AMFG unterliegen) wird entsprechend Artikel 5 a der einschlägigen EG-Richtlinie unter Strafe gestellt.

Im übrigen erfolgte lediglich eine Zitatberichtigung.

Textgegenüberstellung

Geltendes Recht:

Entwurf:

Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 502/1993, wird wie folgt geändert:

1. (Grundsatzbestimmung) § 3 Abs. 3 lautet:

„(3) Auf familieneigene Arbeitskräfte (Abs. 2) sind die §§ 13, 77 bis 94, 109 bis 110 und die Abschnitte 5, 6 und 7 anzuwenden.“

2. (Grundsatzbestimmung) § 4 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Abschnitte 2, 6, 7, 10 und 11 sowie die §§ 40 bis 51 des Abschnittes 3 und die §§ 67 bis 75 des Abschnittes 4 sind auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht anzuwenden.“

3. (Grundsatzbestimmung) § 7 samt Überschrift lautet:

„Dienstschein

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

(2) Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Dienstgebers,
2. Name und Anschrift des Dienstnehmers,
3. Beginn des Dienstverhältnisses,
4. bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermine,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,

(3) Auf familieneigene Arbeitskräfte (Abs. 2) sind die §§ 13, 77 bis 94, 109 Abs. 1, 109 a Abs. 1 bis 4 sowie 110 und die Abschnitte 5, 6 und 7 anzuwenden.

§ 4. (1) Die Abschnitte 2, 6, 7, 10 und 11 sowie die §§ 40 bis 51 des Abschnittes 3 und die §§ 67 bis 76 des Abschnittes 4 sind auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht anzuwenden.

Dienstschein

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

Geltendes Recht:

Entwurf:

9. Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte Tagesarbeitszeit oder regelmäßige Wochenarbeitszeit des Dienstnehmers und
12. Bezeichnung der auf den Dienstvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.

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

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

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

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

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

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

1641 der Beilagen

21

(7) Hat das Dienstverhältnis bereits bei Inkrafttreten der jeweiligen Ausführungsbestimmungen zu Abs. 1 bis 6 bestanden, so ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstschein gemäß Abs. 1 bis 3 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Dienstgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstschein oder ein schriftlicher Dienstvertrag alle nach diesen Bestimmungen erforderlichen Angaben enthält.“

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

„Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich

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

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

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

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

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

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

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

Geltendes Recht:

Entwurf:

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

(5) Liegt zwischen der Verständigung durch den Dienstgeber im Sinne des Abs. 3 und dem Betriebsübergang eine kürzere Frist als ein Monat und ist das Dienstverhältnis bereits auf den Erwerber übergegangen, so kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab der Verständigung gegenüber dem Erwerber erklären, sein Dienstverhältnis mit ihm nicht fortzusetzen. Das Dienstverhältnis endet am Tag der Erklärung. Dem Dienstnehmer stehen am Tag der Erklärung auf Grund der Beendigung des Dienstverhältnisses die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung durch den Veräußerer zu. Eine Kündigungsentschädigung gebührt jedoch nicht.

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

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

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

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

Geltendes Recht:

Entwurf:

24

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

(9) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen seiner Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs. 8 auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen. Ebenso kann ein Feststellungsverfahren nach § 54 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes, BGBl. Nr. 104/1985, in der jeweils geltenden Fassung, innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Hat das Gericht eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen festgestellt, kann der Dienstnehmer innerhalb einer von der Ausführungsgesetzgebung festgesetzten Frist ab Rechtskraft des Urteils das Dienstverhältnis nach Abs. 8 auflösen.

Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit

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

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

1641 der Beilagen

Geltendes Recht:

Entwurf:

Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage

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

(2) Hat der Betriebsübergang den Wegfall der betrieblichen Pensionszusage zur Folge und hat der Dienstnehmer dem Übergang seines Dienstverhältnisses im Falle des Abs. 1 Satz 2 nicht widersprochen, so hat der Dienstnehmer gegen den Veräußerer Anspruch auf Abfindung der bisher erworbenen Anwartschaften.

(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat die näheren Bestimmungen über die Berechnung und Auszahlung der Beträge im Sinne des Abs. 2 zu erlassen.

Haftung bei Betriebsübergang

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

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

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

Geltendes Recht:

§ 44.

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

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

Entwurf:

26

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

6. (Grundsatzbestimmung) § 44 Z 2 lautet:

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

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

„(4) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Betriebsteile unberührt, die rechtlich verselbständigt werden.

(5) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienstnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen unberührt, die mit einem anderen Betrieb oder Betriebsteil so zusammengeschlossen werden, daß ein neuer Betrieb im Sinne des § 139 entsteht.

(6) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienstnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen, die von einem anderen Betrieb aufgenommen werden, insoweit unberührt, als sie Angelegenheiten betreffen, die von den Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes nicht geregelt werden. Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 202 Abs. 1 Z 18 können für die von einer solchen Maßnahme betroffenen Dienstnehmer vom Betriebsinhaber des aufzunehmenden Betriebes oder Betriebsteiles unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.“

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

„Eine solche Einzelvereinbarung kann zum Nachteil des Dienstnehmers im Falle der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nach dem Übergang, der rechtlichen Verselbständigung, dem Zusammenschluß oder der Aufnahme eines Betriebes oder Betriebsteiles nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Übergang, der Verselbständigung, dem Zusammenschluß oder der Aufnahme abgeschlossen werden.“

1641 der Beilagen

Geltendes Recht:

§ 154. (3) Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Dienstnehmer beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen der §§ 145 Abs. 5 und 147 Abs. 1 Z 3 bis 5 und 8 und wenn die Betriebsversammlung gemäß § 150 Abs. 2 Z 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer einberufen wurde.

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

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

Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

§ 167 b. Wird ein Betriebsteil eines Unternehmens rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diesen verselbständigten Teil bis zur Neuwahl eines

Entwurf:

9. (Grundsatzbestimmung) § 154 Abs. 3 lautet:

„(3) Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Dienstnehmer beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen der §§ 145 Abs. 5 und 147 Abs. 1 Z 3 bis 5 und 8. Wurde eine Betriebsversammlung gemäß § 150 Abs. 2 Z 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer einberufen, so kann die Wahl des Wahlvorstandes nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend ist.“

10. (Grundsatzbestimmung) § 157 Abs. 1 lautet:

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

11. (Grundsatzbestimmung) § 158 Abs. 1 lautet:

„(1) Wählbar sind alle Dienstnehmer, die

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

12. (Grundsatzbestimmung) § 167 b lautet samt Überschrift:

„Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

§ 167 b. (1) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diese verselbständigten Teile bis zur Neuwahl eines Betriebsrates

Geltendes Recht:

Betriebsrates in diesem Teil, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Verselbständigung zur Vertretung der Interessen der Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 139) im bisherigen Umfang fort dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht,

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

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

Entwurf:

in diesen Teilen, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der organisatorischen Verselbständigung zur Vertretung der Interessen der Dienstnehmer im Sinne des § 141 zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 139) im bisherigen Umfang fort dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn in einem verselbständigten Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.

(2) Der Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann über die Dauer von vier Monaten hinaus durch Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 166 Abs. 1) verlängert werden.

(3) Führt die rechtliche Verselbständigung von Betriebsteilen zur dauernden Einstellung des Betriebes oder zum Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern aus dem Betrieb, so treten für die Dauer der vorübergehenden Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches abweichend von § 167 Z 1 die Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates und abweichend von § 169 Abs. 1 Z 3 das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat nicht ein.“

13. (Grundsatzbestimmung) Nach § 167 b wird folgender § 167 c eingefügt:

„§ 167 c. (1) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb im Sinne des § 139 zusammengeschlossen, so bilden die Betriebsräte bis zur Neuwahl eines Betriebsrates, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Zusammenschluß, ein Organ der Dienstnehmerschaft (einheitlicher Betriebsrat); §§ 170 und 171 gelten sinngemäß.

(2) § 167 b Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 gelten sinngemäß.“

14. (Grundsatzbestimmung) § 178 Abs. 1 lautet:

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

Geltendes Recht:

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

§ 187. (6) Die Bestimmungen über die Verlängerung der Partei- und Prozeßfähigkeit des Betriebsrates (§ 167 a) und über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 167 b) sind sinngemäß anzuwenden.

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

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

2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, daß die Kündigung . . .

Entwurf:

15. (Grundsatzbestimmung) § 179 Abs. 8 lautet:

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

16. (Grundsatzbestimmung) § 187 Abs. 6 lautet:

„(6) Die Bestimmungen über die Verlängerung der Partei- und Prozeßfähigkeit des Betriebsrates (§ 167 a) und über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§§ 167 b und c) sind sinngemäß anzuwenden.“

17. (Grundsatzbestimmung) § 190 Abs. 1 lautet:

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

18. (Grundsatzbestimmung) Im § 202 Abs. 1 wird nach der Z 24 anstelle des Punktes ein Strichpunkt gesetzt und folgende Z 25 angefügt:

„25. Festlegung des Beginns und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 167 b).“

19. (Grundsatzbestimmung) Im § 210 Abs. 3 wird die einleitende Wortfolge „Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese bei Gericht angefochten werden, wenn“ ersetzt durch die Wortfolge „Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn“.

20. (Grundsatzbestimmung) § 210 Abs. 3 Z 2 wird folgender Satz angefügt:

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

Geltendes Recht:

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

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

§ 211. (2) Hat der Betriebsrat innerhalb der dreitägigen Frist der Entlassung nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 210 Abs. 3 vorliegt und der betroffene Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. § 210 Abs. 4 bis 6 ist sinngemäß anzuwenden.

Entwurf:

21. (Grundsatzbestimmung) § 210 Abs. 4 lautet:

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

22. (Grundsatzbestimmung) § 210 Abs. 6 lautet:

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

23. (Grundsatzbestimmung) Der bisherige § 210 Abs. 6 erhält die Bezeichnung „(7)“.

24. (Grundsatzbestimmung) § 211 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Entlassung kann bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 210 Abs. 3 vorliegt und der betreffende Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 210 Abs. 3 Z 2 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt hat. § 210 Abs. 4 bis 7 ist sinngemäß anzuwenden.“

Geltendes Recht:

§ 213. (1) . . . (letzter Satz:)

Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige an das zuständige Arbeitsamt auf Grund einer gemäß § 45 a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes erlassenen Verordnung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Entwurf:

25. (Grundsatzbestimmung) § 213 Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige gemäß § 45 a Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, an das zuständige Arbeitsamt unverzüglich in Kenntnis zu setzen.“

26. (Grundsatzbestimmung) Im § 213 wird nach Abs. 1 folgender Abs. 1 a eingefügt:

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

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

27. (Grundsatzbestimmung) Im § 214 Abs. 1 wird nach Z 1 folgende Z 1 a eingefügt:

„1 a. die Auflösung von Dienstverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45 a Abs. 1 Z 1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz auslöst;“

28. (Grundsatzbestimmung) Nach § 214 Abs. 1 wird folgender Abs. 1 a eingefügt:

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

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

Die Information nach Z 1 bis 4 hat schriftlich zu erfolgen. Unbeschadet des § 197 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.“

Geltendes Recht:

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

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

§ 237. (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, daß Verwaltungsübertretungen der in Ausführung der §§ 46, 56 bis 64, 73, 77 bis 110, 112 bis 115, 130 Abs. 2, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1,

Entwurf:

29. (Grundsatzbestimmung) § 214 Abs. 3 lautet:

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

30. (Grundsatzbestimmung) Dem § 220 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verselbständigung (§ 167 b) die Anzahl der Dienstnehmer unter die für den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 bis 3 erforderliche Anzahl, so bleibt die Freistellung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, dem der Freigestellte angehört, aufrecht.“

31. (Grundsatzbestimmung) Dem § 221 Abs. 6 wird folgender Satz angefügt:

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

32. (Grundsatzbestimmung) § 237 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, daß Verwaltungsübertretungen der in Ausführung der §§ 46, 56 bis 64, 73, 77 bis 110, 112 bis 115, 130 Abs. 2, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 213 Abs. 2,

Geltendes Recht:

213 Abs. 2, 218 Abs. 4, 220, 235 und 236 a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen sind.

§ 237. (5)

3. des § 213 Abs. 2 das gemäß § 216 zuständige Organ der Arbeitnehmerschaft und

§ 237. (5) . . . (letzter Satz, Zitat:)
§ 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes, BGBl. Nr. 172/1950, anzuwenden.

Entwurf:

214 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a, 218 Abs. 4, 220, 235 und 236 a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen sind.“

33. (Grundsatzbestimmung) § 237 Abs. 5 Z 3 lautet:

„3. des § 213 Abs. 2 oder des § 214 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a das gemäß § 216 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und“

34. (Grundsatzbestimmung) Im § 237 Abs. 5 letzter Satz lautet das Zitat „§ 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52“

35. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Dem § 239 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Die Ausführungsgesetze der Länder zu den §§ 3 Abs. 3, 4 Abs. 1, 7, 14 a, 39 a bis d, 44 Z 2, 54 Abs. 4 bis 6, 55 Abs. 3 letzter Satz, 154 Abs. 3, 157 Abs. 1, 158 Abs. 1, 167 b und c, 178 Abs. 1, 179 Abs. 8, 187 Abs. 6, 190 Abs. 1, 202 Abs. 1 Z 25, 210 Abs. 3 einleitende Wortfolge und Z 2 letzter Satz, Abs. 4, 6 und 7, 211 Abs. 2, 213 Abs. 1 letzter Satz, 213 Abs. 1 a, 214 Abs. 1 Z 1 a, Abs. 1 a und 3, 220 Abs. 4, 221 Abs. 6 letzter Satz und 237 Abs. 1, 5 Z 3 und letzter Satz, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/XXXX, sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.“