

Sozialversicherung u. soz. Fürsorge

1 von 15
42/511E

REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES

Wien, den 12.10.1993
Stubenring 1, 1010 Wien
Telefon (0222)71100
Telex 111145 oder 111780
Fax 7158257

Zl. 52.335/11-A/93

An das
Präsidium des
Nationalrates
Parlament
1010 Wien

Gesetzentwurf	
Zl.	24-GE/19 93
Datum	21. 10. 93
Verteilt 22. Okt. 1993 <i>Konds</i>	

DVR: 0017001
P.S.K.Kto.Nr. 05070.004
Auskunft
Mathilde Knöfler
Klappe 6322 Durchwahl

Dr. Hajek

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beehrt sich, in
der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit
dem das Landarbeitsgesetz geändert wird, zur gefälligen Kennt-
nisnahme zu übermitteln.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der ~~22. 10. 1993~~
festgesetzt.

Anlagen

Für den Bundesminister:
K l e i n

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:
Frohnt

E n t w u r f

eines Bundesgesetzes, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Die im Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG aufgestellten Grundsätze, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 502/1993, werden wie folgt geändert:

1. (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.“

2. (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 z.B. 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.

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93

(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 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.

3. (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."

4. (Grundsatzbestimmung) Nach § 39 werden folgende §§ 39 a bis 39 c 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) Bei Betriebsübergang nach Abs. 1 bleiben die Arbeitsbedingungen aufrecht, es sei denn, aus den Bestimmungen über den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit (§ 39 b) 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.

(4) Der Dienstnehmer kann den Übergang seines Dienstverhältnisses innerhalb einer von der Ausführungsgesetzgebung festgesetzten Frist nach dem Betriebsübergang widersprechen. Widerspricht der Dienstnehmer, so bleibt sein Dienstverhältnis zum Veräußerer unverändert aufrecht.

(5) 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.

(6) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen seiner Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs. 5 auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen. Ebenso kann ein

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93

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. 5 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.

Haftung bei Betriebsübergang

§ 39 c. (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.

(2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet der Veräußerer nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsüberganges entspricht.

(3) 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.''

5. (Grundsatzbestimmung) § 44 Z 2 lautet:
,,2. die Dienstgeber, auf die der Betrieb oder ein Teil des Betriebes der in Z 1 bezeichneten Dienstgeber übergeht.''

6. (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.''

7. (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.''

8. (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.''

9. (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.“

10. (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. abgesehen vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft die Voraussetzungen für das Wahlrecht zu den österreichischen gesetzgebenden Körperschaften erfüllen.“

11. (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.''

12. (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.''

13. (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.''

14. (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.''

15. (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.''

16. (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.''

17. (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).“

18. (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“.

19. (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.“

20. (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.“

21. (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.''

22. (Grundsatzbestimmung) Der bisherige § 210 Abs. 6 erhält die Bezeichnung ,, (7) ''.

23. (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.''

24. (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.''

25. (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.''

26. (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;''

27. (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.

Unbeschadet des § 197 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.''

28. (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.''

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

„(4) Sinkt im Zuge einer rechtlichen Vonselbständigung (§ 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.''

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93

30. (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.“

31. (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.“

32. (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“

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

34. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Dem § 239 werden folgende Abs. 5 und 6 angefügt:

„(5) Die Ausführungsgesetze der Länder zu den §§ 4 Abs. 1, 14 a, 39 a bis c, 44 Z 2, 54 Abs. 4 bis 6, 55 Abs. 3 letzter Satz, 154 Abs. 3, 157 Abs. 1, 160 Abs. 4, 161 Abs. 2 zweiter Satz, 161 Abs. 4, 164 Abs. 1 letzte zwei Sätze, 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, Z 2 letzter Satz, Abs. 4, 6 und 7, 211 Abs. 2, 213 Abs. 1 a, 214 Abs. 3, 220 Abs. 4, 221 Abs. 6 letzter Satz und 237 Abs. 5 letzter Satz, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/XXX, sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.“

(6) Die §§ 7, 158 Abs. 1, 213 Abs. 1 letzter Satz, 214 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a und 237 Abs. 1 und Abs. 5 Z 3, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/XXX, treten für die Ausführungsgesetzgebung der Länder gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft. Die Ausführungsgesetze der Länder sind binnen sechs Monaten nach diesem Zeitpunkt 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.

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.

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.

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 (31.7.1991) 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 22.2.1975, S. 29) in der Fassung der Richtlinie 92/56/EWG vom 24. Juni 1992 (ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, 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 aufgrund des Überganges an. Damit werden die Ansprüche der Dienstnehmer auch beim Inhaberwechsel gewährleistet.

Der Entwurf enthält in den §§ 39 a bis c 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 Massenentlassungs-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.

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93-Erl.

Die EWR-konforme Gestaltung des betriebsverfassungsrechtlichen Informations- und Konsultationsverfahren 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 arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen und Mitwirkungsbefugnisse für Arbeitnehmervertreter. Zu nennen sind insbesondere die

Rahmenrichtlinie (EWR-Anh XVIII): 389 L 0391: Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. Nr. L 183 vom 29.6.1989, S. 1) sowie die aufgrund dieser Richtlinie ergangenen Einzelrichtlinien.

Im AVRAG und der ArbVG-Novelle BGBl.Nr. 460/1993 wurde noch keine diesbezügliche Umsetzung vorgenommen, da wegen des engen inhaltlichen Zusammenhanges mit der entsprechenden Anpassung des Arbeitnehmerschutzrechtes das neu zu schaffende Arbeitsschutzgesetz abgewartet werden soll. Auch für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft wird daher der Abschluß dieses Gesetzes 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 Stimmzettels bei Betriebsratswahlen, die diese ArbVG-Novelle enthält, wurden wegen der im Bereich der Land- und Forstwirtschaft geringeren

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93-Erl.

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 Beschäftigungssicherungsnovelle 1993):

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

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 aufgrund der Betriebsübergangsregelungen - siehe §§ 39 a bis c - größtenteils bedeutungslos.

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

Die auf Grund einer Novelle zum § 61 Abs. 1 ASGG 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.

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93-Erl.

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 (§ 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 2 (§ 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 Landarbeitsgesetz umgesetzt. Danach haben alle Dienstnehmer Anspruch auf Aushändigung einer schriftlichen Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag. Dies bedeutet eine Verbesserung, da eine Pflicht des Dienstgebers zur Überreichung eines Dienstscheines bei Beginn des Dienstverhältnisses bisher nur auf Verlangen vorgesehen ist. 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 Dienstverhältnisses Anspruch auf Aushändigung eines Dienstscheines. Nach dem Entwurf ist der Dienstschein daher weiterhin unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses auszuhändigen.

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

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

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

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

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

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93-Erl.

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 Auslandsaufenthalt länger als einen Monat dauert.

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 Entwurfs) 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.

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, z.B. 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 wurden im Abs. 6 verwirklicht. Die Verpflichtung zur Bekanntgabe von Änderungen ist insbesondere beim Betriebsübergang (§§ 39 a bis c) 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.

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93-Erl.

Zu Z 3 (§ 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 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 4 (§ 39 a bis c - 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 bei 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“.

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93-Erl.

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 - aufgrund des Überganges - in alle Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis als neuer Dienstgeber ein. Unter Rechten und Pflichten sind alle Ansprüche und Verpflichtungen aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages - einschließlich des Entgelts - zu verstehen. Auch wenn der Lohn durch Kollektivvertrag geregelt ist, ergibt sich das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt aus der im Einzelarbeitsvertrag individuell vereinbarten Einstufung in der Lohntabelle. Jeder konkrete Entgeltanspruch beruht auf einzelvertraglicher Vereinbarung und ist daher bei Betriebsübergang unverändert zu übernehmen. Um jeden Zweifel auszuschließen, ist im § 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 z.B. das Dienstverhältnis einvernehmlich auflösen, wenn dies der Veräußerer vor Betriebsübergang rechtmäßig hätte tun können. Mit Ausnahme der in den §§ 39 a bis c 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.

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93-Erl.

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:

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

Zu Abs. 4:

Der Dienstnehmer kann innerhalb einer von der Ausführungsgesetzgebung festgesetzten Frist nach dem Betriebsübergang der Übernahme seines Dienstverhältnisses widersprechen.

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, obwohl 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 bei Betriebsübergang zum Erwerber übergegangen.

Zu Abs. 5:

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

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93-Erl.

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. 6:

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. 5 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.

Zu § 39 c:

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

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93-Erl.

Für den Veräußerer ist eine Haftungsbeschränkung hinsichtlich der Abfertigungen, 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.

§ 5 AVRAG (Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage) wurde nicht übernommen, da die Regelungen des Betriebspensionsgesetzes im LAG nicht nachvollzogen wurden.

Zu Z 5 (§ 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 Kollektivvertrag 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 6 (§ 54 Abs. 4 bis 6):

Die Betriebsvereinbarungen gelten grundsätzlich weiter, bis sie durch eine neue Betriebsvereinbarung abgelöst oder beendet werden. Ihre Beendigung richtet sich nach den vereinbarten oder gesetzlichen Beendigungsregeln für Betriebsvereinbarungen, d.h. fakultative Betriebsvereinbarungen sind gemäß § 55 Abs. 1 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.

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93-Erl.

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, d.h. alle sich aus dem Gesetz oder der Vereinbarung selbst ergebenden Verpflichtungen und Rechte, z.B. zur Änderung oder Kündigung der Betriebsvereinbarung, haben. Wird nach dem Betriebsübergang bzw. nach Ablauf der vorübergehenden Erstreckung des Zuständigkeitsbereichs nach § 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. 5 (Lösungsrecht des Dienstnehmers mit Ansprüchen wie bei einer Dienstgeberkündigung) anzuwenden.

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

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

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93-Erl.

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

- Betrieb behält Identität (z.B. Verkauf eines Betriebes):
Betriebsvereinbarungen bleiben aufrecht (normativ; § 54 Abs. 3);
- Betrieb gewinnt Identität (z.B. 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 (z.B. kleiner Betrieb oder Betriebsteil wird von größerer Einheit „geschluckt“):
Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes gelten ab dem Zeitpunkt des Übergangs auch für den aufgenommenen Betrieb (§ 54 Abs. 6); 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 7 (§ 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 aufrechtzuerhalten sind, es sei denn, sie werden durch eine gleich- oder höherrangige Norm abgelöst. Es ist daher die Beendigung der gesetzlichen Nachwirkung durch den Einzelvertrag, wie sie derzeit im § 55 Abs. 3 vorgesehen ist, für ein Jahr nach dem Betriebsübergang auszuschließen.

Zu Z 8 (§ 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.

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93-Erl.

Zu Z 9 (§ 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 10 (§ 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 11 (§ 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.

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93-Erl.

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 Funktionsunfähigkeit 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 12 (§ 167 c):

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

Auch in dieser Situation ist es - wie bei § 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 zusammengeschlossenen Betriebsräte verkürzen oder verlängern sich entsprechend.

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93-Erl.

Zu Z 13 und 16 (§§ 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 14 (§ 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 15 (§ 187 Abs. 6):

Diese Regelung enthält lediglich eine Zitat Anpassung im zweiten Klammerausdruck.

Zu Z 17 (§ 202 Abs. 1 Z 25)

Es wird auf die Erläuterungen zu § 167 b verwiesen.

Zu Z 18 bis 22 (§ 210):

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

Das sogenannte „Sperrecht“ des Betriebsrates, d.h. 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

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93-Erl.

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 d.Blg.d.NR XIII. GP zu § 180). Im Zuge der mehrfachen Novellierungen des LAG wurde dieser Grundsatz jedoch nicht lückenlos eingehalten.

Um eine Einheitlichkeit der Fristen - sowohl für den Dienstnehmer als auch für den Betriebsrat - zu erreichen, 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) auf zwei Wochen erstreckt.

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

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

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

Zu Z 23 (§ 211 Abs. 2):

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

Zu Z 24 (§ 213 Abs. 1 letzter Satz):

Diese Bestimmung enthält lediglich eine Anpassung an die mit dem Inkrafttreten des EWR-Abkommens wirksam werdende Änderung des § 45 a Arbeitsmarktförderungsgesetz durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 18/1993.

Zu Z 25 (§ 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

Dok.Name: Entw.LAG/EG3/7.10.93-Erl.

Informations-, Interventions- und Beratungsrechte des § 213 ausdrücklich in das LAG aufgenommen werden.

Zu Z 26 und 27 (§ 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 28 (§ 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 Massenkündigungen sollte bei der Auswahl der zu Kündigenden die besondere Schutzbedürftigkeit älterer Dienstnehmer beachtet werden.

Zu Z 29 (§ 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 30 (§ 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 31 bis 33 (§ 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.

Zu Z 34 (§ 239):

Die in Erfüllung des EWR-Abkommens erlassenen Bestimmungen treten erst mit dessen Wirksamwerden in Kraft. Lediglich die Bestimmungen über den Betriebsübergang treten früher in Kraft, da auch die entsprechenden Regelungen im AVRAG nicht an das Inkrafttreten des EWR geknüpft sind.

Entwurf

geltendes Recht

Die im Ländarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG aufgestellten Grundsätze, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 502/1993, werden wie folgt geändert:

1. (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.“

2. (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 z.B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlauben,
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 in Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.

§ 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.“

Entwurf

geltendes Recht

(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 vorliegt, oder
- 4. bei Auslandstätigkeit die in 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.

3. (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 kollektivvertragstauglichen Körperschaft in Österreich ist, einen Dienstnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, so hat dieser Dienstnehmer Anspruch zumindest auf jenen 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."

4. (Grundsatzbestimmung) Nach § 39 werden folgende §§ 39 a bis 39 c 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) Bei Betriebsübergang nach Abs. 1 bleiben die Arbeitsbedingungen aufrecht, es sei denn, aus den Bestimmungen über den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit (§ 39 b) 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.

(4) Der Dienstnehmer kann den Übergang seines Dienstverhältnisses innerhalb einer von der Ausführungsgesetzgebung festgesetzten Frist nach dem Betriebsübergang widersprechen. Widerspricht der Dienstnehmer, so bleibt sein Dienstverhältnis zum Veräußerer unverändert aufrecht.

(5) 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.

(6) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen seiner Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs. 5 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. 5 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 Verkäufer 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.

Haftung bei Betriebsübergang

§ 39 c. (1) Sofern andere gesetzliche Regelungen oder Gläubigerschutzbestimmungen für den Dienstnehmer nicht günstigeres bestimmen, haften für Verpflichtungen aus einem Dienstverhältnis zum Verkäufer, die vor dem Zeitpunkt des Übergangs begründet wurden, der Verkäufer und der Erwerber zur ungeteilten Hand, wobei hinsichtlich der Haftung des Erwerbers § 1409 ABGB anzuwenden ist.

(2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet der Verkäufer nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsüberganges entspricht.

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

Entwurf

geltendes Recht

5. (Grundsatzbestimmung) § 44 Z 2 lautet:
 „2. die Dienstgeber, auf die der Betrieb oder ein Teil des Betriebes der in Z 1 bezeichneten Dienstgeber übergeht.“

6. (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.“

7. (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.“

§ 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

geltendes Recht

8. (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.“

§ 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.

9. (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.“

§ 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.

10. (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. abgesehen vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft die Voraussetzungen für das Wahlrecht zu den österreichischen gesetzgebenden Körperschaften erfüllen.“

§ 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.

- 7 -

Entwurf

geltendes Recht

11. (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."

12. (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."

„Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

§ 167 b. Wird ein Betriebsteil eines Unternehmens rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diesen verselbständigten Teil bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesem Teil, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Verselbständigung zur Vertretung der Interessen der Dienstnehmer im Sinne dieses 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."

13. (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.“

14. (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.“

15. (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.“

16. (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.“

17. (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).“

§ 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.

§ 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.

18. (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“.

19. (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.“

20. (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.“

21. (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.“

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

§ 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

(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.

23. (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.“

24. (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.“

25. (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 Vernetzung, 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.“

26. (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;“

27. (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.

Unbeschadet des § 197 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.“

§ 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 betreffende Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. § 210 Abs. 4 bis 6 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 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.

28. (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.“

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

„(4) Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verschleßung (§ 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.“

30. (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.“

31. (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.“

„§ 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 Streitparteien die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.“

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

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

Entwurf

geltendes Recht

32. (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“

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

34. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Dem § 239 werden
folgende Abs. 5 und 6 angefügt:

„(5) Die Ausführungsgesetze der Länder zu den §§ 4 Abs. 1, 14
a, 39 a bis c, 44 Z 2, 54 Abs. 4 bis 6, 55 Abs. 3 letzter Satz,
154 Abs. 3, 157 Abs. 1, 160 Abs. 4, 161 Abs. 2 zweiter Satz, 161
Abs. 4, 164 Abs. 1 letzte zwei Sätze, 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, Z 2 letzter Satz, Abs. 4, 6 und 7, 211
Abs. 2, 213 Abs. 1 a, 214 Abs. 3, 220 Abs. 4, 221 Abs. 6 letzter
Satz und 237 Abs. 5 letzter Satz, in der Fassung des
Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/XXX, sind binnen sechs Monaten nach
dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.“

(6) Die §§ 7, 158 Abs. 1, 213 Abs. 1 letzter Satz, 214 Abs. 1
Z 1 a und Abs. 1 a und 237 Abs. 1 und Abs. 5 Z 3, in der Fassung
des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/XXX, treten für die
Ausführungsgesetzgebung der Länder gleichzeitig mit dem Abkommen
über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft. Die
Ausführungsgesetze der Länder sind binnen sechs Monaten nach
diesem Zeitpunkt zu erlassen.“

§ 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.“