

Bericht des sozialpolitischen Ausschusses

zum Entwurf des Gesetzes über die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft (O. ö. Landarbeitsordnung.)

(Ldtg. Zl. 317/1949.)

Der Unterausschuß des sozialpolitischen Ausschusses hat sich in den Sitzungen vom 10. März und 15. März d. J. und der sozialpolitische Ausschuß in den Sitzungen am 11. April und 11. Mai d. J. mit dem Entwurf zur o. ö. Landarbeitsordnung eingehend befaßt.

Den Beratungen lagen einerseits der von der Landesregierung vorgelegte Entwurf der o. ö. Landarbeitsordnung, der unter Mitwirkung der Landwirtschaftskammer erstellt worden war, zugrunde, andererseits Erlässe des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft vom 12. August und 8. November 1948 sowie das Landarbeitsgesetz vom 2. Juni 1948 als Bundesgrundgesetz.

Vornehmend ist hervorzuheben, daß durch das Bundesgesetz vom 2. Juni 1948, betreffend die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz), die Grundsätze vielfach so weitgehend geregelt sind, daß für die Landesausführungsgesetzgebung nur wenig Raum bleibt, zumal eine Einschränkung der Grundsätze durch Landesgesetz unzulässig ist. Insofern die Landarbeitsordnung wirkliche Ausführungs- oder vom Grundgesetz abweichende Bestimmungen enthält, wurden diese wiederholt ausführlich erörtert, wobei es gelungen ist, in nahezu sämtlichen Fragen eine Einigung in den Ausschüssen zu erzielen.

Zu den einzelnen Punkten des Entwurfes ist zu bemerken:

Zu § 5. Die nähere Definition des Begriffes „untergeordneter Umfang“ im Abs. (2) des Entwurfes wird einvernehmlich gestrichen, da bei Befassung dieser Begriffsdefinition möglicherweise Landwirtschaftsbetriebe ohne Gewerbeberechtigung das Gärtnereigewerbe ausüben könnten; außerdem wäre durch eine nähere Definition eine unerwünschte Festlegung und Bindung zu gewärtigen.

Zu § 8. Als Naturalbezüge sind insbesondere auch Bekleidung und Schuhe anzusehen, die im Lande üblicherweise im Rahmen des Entgeltes ausgedungen werden. Die zusätzliche beispielsweise Aufzählung bedeutet keinerlei Ausweitung des Grundsatzes, sondern nur eine ohne weiteres zulässige Klarstellung entsprechend der Landespraxis.

Zu § 13. Da Gefühle einer gesetzlichen Regelung nicht unterzogen werden können, wurde einvernehmlich die Streichung des zweiten Teiles ab „und sich füreinander als Mitarbeiter und mit-

einander dem gemeinsamen Heimatboden verpflichtet fühlen“ beschlossen. Es handelt sich hierbei um keine Grundsatzbestimmung, so daß die Auslassung dieses Satzes ohne weiteres zulässig ist.

Zu § 24. Zur Klarstellung wurde beschlossen, im Abs. (1) das Wort „vereinbaren“ einzufügen, so daß es richtig heißen muß: „... enden mit Ablauf der vereinbarten Zeit.“ Außerdem wurde als Abs. (3) eingefügt: „Bei Jahresdienstverträgen gilt das Dienstverhältnis als auf ein weiteres Jahr verlängert, wenn eine neuerliche Vereinbarung zustande kommt.“ Diese Bestimmung steht wohl im Gegensatz zum Wortlaut des Grundgesetzes, entspricht jedoch der im Lande herrschenden Übung, wobei ein Dienstverhältnis nur dann als verlängert anzusehen ist, wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer um das weitere Verbleiben im Dienst anredet, während bei Stillschweigen desselben das Dienstverhältnis ohne weiteres bei Jahresschluß als beendet gilt. Diese Regelung ist für den Dienstnehmer keineswegs ungünstiger als die nach dem Grundgesetz, nach welchem das Dienstverhältnis bei Stillschweigen automatisch um ein weiteres Jahr verlängert wird. Der Unterschied liegt vorwiegend in der Willensäußerung zur Verlängerung des Vertrages, die einerseits durch das Anreden andererseits durch das Stillschweigen ausgedrückt wird.

Zu § 30. Es erschien zweckmäßig, die Fälligkeit der Abfertigung in jenen Fällen, in welchen den Dienstgeber die Verpflichtung zur Zahlung einer Abfertigung unerwartet und deshalb unvorbereitet trifft, um drei Monate hinauszuschieben um ihm dadurch die Zahlung leichter oder überhaupt erst möglich zu machen.

Zu § 39. Zur Ergänzung wurde die Aufnahme des Abs. (3) des § 39 des Grundgesetzes lautend: „Das Arbeitsbuch hat so gestaltet zu sein, daß es auch für Zwecke der Arbeitsämter verwendet werden kann“ beschlossen. Zweckmäßigerweise werden nach dem Entwurf die Gemeinden mit der Ausstellung der Arbeitsbücher betraut, während der Landarbeiterkammer die Auflage der Arbeitsbücher obliegt. Dadurch sollen die Kosten für die Errichtung eines zentralen Apparates, der ansonsten für die Ausstellung der Arbeitsbücher notwendig wäre, erspart werden; außerdem ist zu erwarten, daß gerade bei den Gemeinden die Ausstellung der Arbeitsbücher und die Aushändigung an die Dienstnehmer eine lückenlosere sein wird, als dies bei einer Zentrale überhaupt möglich wäre, weil diese die für

die Ausstellung erforderlichen Daten schwerer erhalten könnte als die zuständige Gemeinde.

Zu § 46. Die im § 46 des Landarbeitsgesetzes festgelegte Frist von drei Tagen erscheint für die Verhältnisse im Lande Oberösterreich zu kurz. Es wurde daher eine andere Regelung als im Grundsatzgesetz vorgeschlagen und wird besonders darauf hingewiesen, daß mit Rücksicht auf die Verkehrsverhältnisse es ganz unmöglich wäre, die vom Landarbeitsgesetz gestellte Frist von drei Tagen für die Kundmachung der Kollektivverträge einzuhalten. Die im § 46 der o. ö. Landarbeitsordnung vorgesehene Regelung erscheint daher zweckmäßiger.

Zu § 52. Die Zahl der festgesetzten Einigungskommissionen entspricht dem voraussichtlichen Bedarf. Da jedoch dieser mit Sicherheit nicht vorausgesehen werden kann, insbesondere durch die Betrauung der Einigungskommissionen mit freiwillig in Anspruch zu nehmender schiedsgerichtlicher Tätigkeit, sind im Verordnungswege Möglichkeiten offen zu lassen, die Zahl der Einigungskommissionen bedarfsweise zu erhöhen oder auch einzuschränken. Hinsichtlich der Organisation und Beschlußfähigkeit der Einigungskommissionen sind Bestimmungen aufgenommen, während die Einzelheiten und die Geschäftsordnung zweckmäßigerweise dem Verordnungswege vorbehalten bleiben.

Zu § 56. Da durch die Grundsatzgesetzgebung die Frage der Arbeitszeit in einer Weise geregelt wurde, bei der gewisse Gebiete der Landwirtschaft unter den gegebenen Verhältnissen kaum das Auslangen finden können, eine Verschlechterung der Grundsätze zum Nachteil der Dienstnehmer nicht in Betracht gezogen werden darf, bildet gerade die Regelung der Arbeitszeit einen der Angelpunkte der Landarbeitsordnung. Der ursprüngliche Vorschlag auf Festsetzung einer täglichen Arbeitszeit von 11 Stunden in den Sommermonaten einschließlich Oktober erschien für die Dienstnehmer untragbar, obwohl eine derartige Arbeitszeit gerade für Gebiete mit besonders schwierigen Klima- oder Bodenverhältnissen, in denen sich die wichtigsten Arbeiten auf wenige Monate zusammendrängen, erforderlich wäre. Die Bemühungen waren daher darauf gerichtet, im Punkte der Arbeitszeit eine Regelung zu finden, die sowohl Dienstnehmer als auch Dienstgeber befriedigen könnte und den Erfordernissen der Landwirtschaft entspricht. Als Formulierung wurde nachstehende Fassung des § 56 der o. ö. Landarbeitsordnung mit Stimmenmehrheit angenommen:

„(1) Die wöchentliche Arbeitszeit in der Landwirtschaft darf, abgesehen von den im § 58 enthaltenen Ausnahmen, im Jahresdurchschnitt für die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft lebenden Dienstnehmer mit freier Station 54 Stunden, für alle anderen Dienstnehmer 48 Stunden nicht überschreiten.“

(2) Für die Dienstnehmer, die nicht in Hausgemeinschaft mit dem Dienstgeber bei freier Station leben, darf die Normalarbeitszeit während der Anbau- und Erntezeit 54 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

(3) In der Anbau- und Erntezeit, das ist durch höchstens 26 Wochen, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit für die in der Hausgemeinschaft mit dem Dienstgeber lebenden Dienstnehmer mit freier Station 60 Stunden und für alle anderen Dienstnehmer 54 Stunden, sofern nicht durch Kollektivvertrag oder mangels eines solchen durch die Einigungskommission etwas anderes bestimmt wird.

(4) Durch Kollektivvertrag oder mangels eines solchen durch die Einigungskommission ist für die arbeitschwache Zeit die Arbeitszeit so zu verkürzen, daß der Jahresdurchschnitt von 54 bzw. 48 Stunden pro Woche gewahrt bleibt.“

Zur Frage der Regelung der Arbeitszeit wurde überdies folgender Minderheitsantrag angemeldet:

„§ 56. (1) Die wöchentliche Arbeitszeit in der Landwirtschaft darf, abgesehen von den im § 58 enthaltenen Ausnahmen, im Jahresdurchschnitt für die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft lebenden Dienstnehmer mit freier Station 54 Stunden nicht überschreiten.“

(2) Für alle anderen Dienstnehmer darf die Normalarbeitszeit während der Anbau- und Erntezeit 54 Stunden wöchentlich nicht überschreiten; in der arbeitschwachen Saison ist die Arbeitszeit so zu verkürzen, daß sie im Gesamtjahresdurchschnitt 48 Stunden wöchentlich nicht überschreitet.

(3) Die 54-Stunden-Woche im Jahresdurchschnitt ist wie folgt einzuteilen:

durch 13 Wochen 57 Stunden,
durch 13 Wochen 55 Stunden,
durch 13 Wochen 53 Stunden,
durch 13 Wochen 51 Stunden.

Die 48-Stunden-Woche im Jahresdurchschnitt ist wie folgt einzuteilen:

durch 13 Wochen 54 Stunden,
durch 13 Wochen 50 Stunden,
durch 13 Wochen 46 Stunden,
durch 13 Wochen 42 Stunden.

Durch Kollektivvertrag und, wo ein solcher nicht besteht, durch die Einigungskommission werden gebietsweise die Zeiträume bestimmt, in denen die vorstehenden Wochenarbeitszeiten anzuwenden sind, wobei eine entsprechende Berücksichtigung der Witterungsverhältnisse zu ermöglichen ist.“

Als Begründung hiefür wird insbesondere angeführt, daß keine Notwendigkeit vorliege, die Höchstarbeitszeit für ein volles halbes Jahr festzusetzen, es genüge vielmehr eine wesentlich geringere Zeit, da die Anbau- und Erntezeit nicht als ununterbrochene angespannte Arbeitshäufung anzusehen sei, sondern zwischen den einzelnen Perioden arbeitschwächere Pausen eintreten.

Zu § 65. Die Fassung wurde nach dem Grundsatzgesetz vorgeschlagen und angenommen, wobei insbesondere darauf hingewiesen wird, daß durch die Fassung, daß der Urlaub nur zusteht, wenn

das Dienstverhältnis „ohne Unterbrechung“ gedauert hat, Vordienstzeiten nur anzurechnen sind, soweit sie beim gleichen Betriebsinhaber oder am gleichen Betrieb abgeleistet worden sind.

Zu § 69. Die Fassung wird laut § 69 des Grundsatzgesetzes einvernehmlich vorgeschlagen, wobei allerdings in der Überschrift das Wort „Arbeitsurlaub“ zu streichen ist, weil sich die nachfolgende Bestimmung lediglich auf die Abfindung bezieht.

Zu § 73. Es wurde vereinbart, den letzten Satz zu streichen, da zur Durchführung der Backarbeiten, falls diese zur Nachtzeit verrichtet werden müssen, auch auf anderen Wegen Möglichkeiten offen sind, so daß eine gesetzliche Genehmigung der Frauenarbeit zur Nachtzeit für diesen Zweck überflüssig erschien.

Zu § 85. Die Belastung der kollegialen Landesregierung, im Zuge eines Berufungsverfahrens Erhebungen zu veranlassen, würde die Abhaltung dieser Institution von deren eigentlichen Aufgaben bedeuten. Es erschien daher vorteilhafter, die fallweise Entscheidung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion als eine von ihr an Stelle der Bezirksverwaltungsbehörde im Mandatsverfahren gefällte Entscheidung zu behandeln. Dies hat zur Folge, daß ein solcher Bescheid im Wege der einfachen Vorstellung, der allerdings keine aufschiebende Wirkung zukommt, außer Kraft gesetzt werden kann, worauf das ordentliche Verfahren bei der Bezirksverwaltungsbehörde Platz greift. Dadurch ist gewährleistet, daß in dringenden Fällen rasche Abhilfe geschaffen werden kann, andererseits aber die normale Zuständigkeit der Bezirksverwaltungsbehörden im ordentlichen Verfahren aufrecht bleibt, wobei insbesondere zu beachten ist, daß in solchen Fällen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gegen einen solchen Bescheid wiederum das Berufungsrecht zusteht.

Zu § 87. Die Ergänzung und Abänderung des § 85 der o. ö. Landarbeitsordnung bedingt die Berichtigung des § 87, Abs. (.)

Zu § 94. Die Angliederung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion an jene Abteilung des Amtes der o. ö. Landesregierung, die mit der Land- und Forstwirtschaft befaßt ist, ist naturgegeben, denn keine andere Abteilung ist so innig mit den Belangen der land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber und Dienstnehmer vertraut. Es kann daher mit Recht erwartet werden, daß die Land- und Forstwirtschaftsinspektion gerade im Rahmen dieser Abteilung ihren Aufgaben im besonderen Maße gerecht werden kann, da ihr nicht nur Aufgaben des Dienstnehmerschutzes allein zukommen, sondern sie auch eine Vermittlerrolle bei Streitigkeiten einzunehmen hat. Demgegenüber wurde ein Minderheitsantrag nachstehenden Inhaltes angemeldet: „§ 94. (1) Beim Amt der o. ö. Landesregierung wird eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion eingerichtet.“ Die

Worte im Entwurf „die organisatorisch der Abteilung Land- und Forstwirtschaftsrecht angegliedert wird“ hätten zu entfallen. Es soll damit offen bleiben, welcher Abteilung die Land- und Forstwirtschaftsinspektion angegliedert wird. Nicht zweckmäßig erscheint von diesem Standpunkt die Angliederung an die Abteilung Land- und Forstwirtschaftsrecht, da diese vorwiegend mit Aufgaben für die Dienstgeber betraut sei und deshalb nicht gleichzeitig mit dem Dienstnehmerschutz beauftragt werden sollte, weil daraus die Gefahr erwachse, daß der Dienstnehmerschutz zugunsten der Dienstgeber vernachlässigt wird.

Zu § 105. Die Grundsatzbestimmungen bedürften hinsichtlich des paritätisch zusammengesetzten Beirates einiger Ergänzungen, die im Entwurf vorgenommen worden sind.

Zu §§ 109 — 130. Entsprechend einer Empfehlung des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft wurden die Bestimmungen über die Betriebsvertretung zur Wahrung der Einheitlichkeit in den verschiedenen Bundesländern, abgesehen von kleineren Abänderungen, möglichst wörtlich aus dem Grundsatzgesetz übernommen. Da gerade die Grundsätze über die Betriebsvertretung besonders ausführlich behandelt worden sind, bedurfte es auch keiner besonderen Ausführungsbestimmungen.

Zu § 140. Die Festsetzung einer Frist von zwei Wochen von der Kundmachung der Landarbeitsordnung bis zu deren Inkrafttreten erschien erforderlich, damit das einschneidende Gesetz vor dessen Anwendung einigermaßen den Dienstgebern als auch den Dienstnehmern erläutert und nahegebracht werden kann.

Die vom sozialpolitischen Ausschuss einstimmig für notwendig befundenen Abänderungen des seiner Beratung zugrunde liegenden Entwurfes wurden in den nunmehr dem Landtag vorliegenden Entwurf eingebaut. Hinsichtlich der §§ 56 und 94, zu denen Minderheitsanträge angemeldet worden sind, ist in den nunmehr vorliegenden Entwurf die von der Mehrheit vorgeschlagene Fassung aufgenommen.

Der sozialpolitische Ausschuss stellt stimmenteinhellig, hinsichtlich der §§ 56 und 94 mit Stimmenmehrheit, den Antrag der Landtag wolle beschließen:

1. Der beiliegende Entwurf zum Gesetz über die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft (o. ö. Landarbeitsordnung) wird zum Beschluß erhoben.
2. Die Landesregierung wird ermächtigt, die formellen Änderungen der o. ö. Landarbeitsordnung, die sich aus dem Schriftenwechsel mit der Bundesregierung ergeben, im eigenen Wirkungskreis vorzunehmen.

Lin z, am 11. Mai 1949.

Harringer e. h.
Obmann.

Huber e. h.
Berichterstatter.

G e s e t z

vom

über die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft (O. ö. Landarbeitsordnung).

Der o. ö. Landtag hat in Ausführung des Bundesgesetzes vom 2. Juni 1948, BGGl. Nr. 140, betreffend die Grundsätze über die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz) nachstehendes Gesetz, welches als

O. ö. Landarbeitsordnung

bezeichnet wird, beschlossen.

1. Geltungsbereich.

§ 1.

(1) Die Landarbeitsordnung regelt:

- a) das Arbeitsvertragsrecht der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter (Landarbeiterrecht);
- b) den Arbeiter- und Angestelltenchutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt.

(2) Land- und Forstarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind jene Personen, die vertragsmäßig Dienstleistungen in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft gegen Entgelt verrichten, gleichgültig, ob sie in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind oder nicht.

(3) Als Landarbeiter sind ferner anzusehen:

- a) Personen, die Dienste für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder des Hausstandes verrichten, wenn sie auch Dienste für den land- und forstwirtschaftlichen Betrieb des Dienstgebers leisten und nicht unter das Hausgehilfengesetz fallen;
- b) Gelegenheitsarbeiter.

(4) Land- und forstwirtschaftliche Angestellte sind Personen, die in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft vorwiegend zur Leistung höherer oder kaufmännischer Dienste oder für Kanzleiarbeiten angestellt sind, sofern das Dienstverhältnis ihre Erwerbstätigkeit hauptsächlich in Anspruch nimmt.

§ 2.

Auf Grund des § 1 des Bundesverfassungsgesetzes vom 2. Juni 1948, BGGl. Nr. 139, sowie der Bestimmung des § 2 des Landarbeitsgesetzes vom 2. Juni 1948, BGGl. Nr. 140, als unmittelbar anwendbares Bundesrecht, sind die Arbeiter und Angestellten in Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkereien, die

von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden, sofern in diesen dauernd mehr als fünf Dienstnehmer beschäftigt sind, von den Bestimmungen dieses Gesetzes ausgenommen.

§ 3.

(1) Von den Vorschriften dieses Gesetzes sind unbeschadet der Bestimmungen des Abs. (1) ausgenommen die familieneigenen Arbeitskräfte.

(2) Als familieneigene Arbeitskräfte gelten:

- a) der Ehegatte,
- b) die Kinder- und Kindeskinde,
- c) die Schwieger söhne und Schwiegertöchter,
- d) die Eltern und Großeltern

des Dienstgebers, wenn sie mit ihm in Hausgemeinschaft leben und in seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich beschäftigt sind.

(3) Auf familieneigene Arbeitskräfte [Abs. (2)] finden die nachstehenden Bestimmungen dieses Gesetzes sinngemäß Anwendung: §§ 13, 71, 72 und 77; ferner die Abschnitte 6, 7 und 8.

§ 4.

(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten für die Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Bundeslandes, Bezirkes oder einer Gemeinde, oder einer sonstigen öffentlichrechtlichen Körperschaft oder eines öffentlichen Fonds beschäftigt sind, nur insoweit als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für Rechtsgebiete bestehen, die in den einzelnen Abschnitten dieses Gesetzes geregelt sind.

(2) Die Bestimmungen der Abschnitte 2 über den „Dienstvertrag“ — mit Ausnahme der §§ 28 und 29 —, 3 „Kollektivverträge“, 5 „Arbeitsordnung“, 7 „Lehrlingswesen“, 8 „Berufsausbildung“, 10 „Schutz der Koalitionsfreiheit“, 11 „Streitigkeiten“ und die §§ 65 bis 70 des Abschnittes 4 über den „Arbeiterschutz“ dieses Gesetzes finden auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft keine Anwendung.

§ 5.

(1) Betriebe der Land- und Forstwirtschaft im Sinne dieses Gesetzes sind Betriebe der land- und

forstwirtschaftlichen Produktion und ihrer Nebenbetriebe, soweit diese in der Hauptsache die Verarbeitung ihrer eigenen Erzeugnisse zum Gegenstande haben (Art. V, lit. a, des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung), ferner die land- und forstwirtschaftlichen Hilfsbetriebe, die der Herstellung und Instandhaltung der land- und forstwirtschaftlichen Betriebsmittel für den eigenen Bedarf dienen. In diesem Rahmen zählen zur land- und forstwirtschaftlichen Produktion insbesondere: der Ackerbau, die Wiesen-, Weide-, Alp- und Waldwirtschaft, die Harz- und Torfgewinnung und Köhlerei, die Jagd, Fischerei und Teichwirtschaft, Viehzucht, Viehhaltung und Milchwirtschaft, die Imkerei, der Obst- und Gartenbau, die Baumpflege und die Baumschulen.

(1) Unter Gartenbau im Sinne des Abs. (1) ist die Hervorbringung von Blumen, Obst, Gemüse, Bäumen und sonstigen Gärtnereierzeugnissen auf eigenem oder gepachtetem Grund ohne Rücksicht auf die Betriebsweise zu verstehen, nicht aber die Errichtung und die Instandhaltung von Gärten, einschließlich der gärtnerischen Gräber- und Raumausschmückung, ferner nicht das Binden von Kränzen und Sträußen und der Handel mit Gärtnereierzeugnissen, es sei denn, daß diese Tätigkeiten im Rahmen eines gartenwirtschaftlichen Nebenbetriebes, d. h. in einem im Verhältnis zum Hauptbetrieb untergeordneten Umfang und in der Hauptsache unter Verwendung eigener Erzeugnisse ausgeübt werden.

(2) Nebenbetriebe im Sinne der Abs. (1) und (2) sind dann nicht als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft anzusehen, wenn sie sich als selbständige, von der Land- und Forstwirtschaft getrennt verwaltete Wirtschaftskörper darstellen.

(3) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten auch die Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, sofern sie gemäß Artikel IV des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung von den Bestimmungen der Gewerbeordnung ausgenommen sind; ferner die Betriebe der Agrargemeinschaften im Sinne der Föderalverfassungsgesetze.

2. Dienstvertrag.

Abschluß des Dienstvertrages.

§ 6.

(1) Der Abschluß des Dienstvertrages ist mit den im Abs. (2) angeführten Ausnahmen an keine bestimmte Form gebunden.

(2) Der Schriftform bedürfen zu ihrer Gültigkeit:

- a) die Jahresdienstverträge,
- b) jene Dienstverträge, nach denen das Entgelt ganz oder teilweise aus Deputaten, Landnutzung, Viehhaltung oder Gespanndiensten besteht; dies gilt nicht, wenn neben dem Barlohn nur Kost und Wohnung oder eine dieser Leistungen gebührt.

(3) Der schriftliche Dienstvertrag ist doppelt auszufertigen; eine Ausfertigung ist dem Dienstnehmer zu übergeben. Die Gebühren des schriftlichen Vertrages hat der Dienstgeber allein zu tragen. Wenn der Dienstnehmer gemäß § 28 des Bundesgesetzes vom 25. Juli 1946, BGBl. Nr. 184, über Stempel- und Rechtsgebühren (Gebührengesetz 1946) zur Gebührenentrichtung herangezogen wird, ist er berechtigt vom Dienstgeber Ersatz zu fordern.

Dienstschein.

§ 7.

Wenn ein Dienstvertrag mündlich abgeschlossen wurde, ist dem Dienstnehmer auf Verlangen vom Dienstgeber eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstschein) über die aus dem Vertrage sich ergebenden wesentlichen Rechte und Pflichten auszufolgen. Die näheren Bestimmungen über den Dienstschein werden durch Verordnung erlassen.

Inhalt des Dienstvertrages.

§ 8.

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

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

Dauer des Dienstvertrages.

§ 9.

(1) Der Dienstvertrag kann abgeschlossen werden:

- a) auf bestimmte Zeit,
- b) auf unbestimmte Zeit.

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

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

Probendienstverhältnis.

§ 10.

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

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

Dienstantritt.**§ 11.**

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

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

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

Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers und des Dienstgebers.**§ 12.**

(1) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die ihm obliegenden Arbeiten mit Fleiß und Gewissenhaftigkeit zu leisten. Er hat in der ihm zugewiesenen Wohnung Ordnung und Reinlichkeit zu halten, die Wohnung und deren Einrichtung, sowie die zur Ausführung seiner Arbeiten verwendeten Werkzeuge, Geräte und Einrichtungen schonend zu benutzen, die Haustiere sorgsam und mit Güte zu behandeln. Er ist verpflichtet dem Dienstgeber, dessen Familie und den Mitarbeitern gegenüber sich anständig und gesittet zu benehmen.

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

Gemeinsame Pflichten.**§ 13.**

Dienstgeber und Dienstnehmer sollen einander mit Achtung, gegenseitigem Verständnis und gutem Willen begegnen.

Entgelt.**Allgemeine Vorschriften.****§ 14.**

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

(2) Auf jeden Fall wird das bereits verdiente Entgelt mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Lohnrückbehaltungen sind unzulässig. Eine Aufrechnung gegenüber einer Lohnforderung ist nur im Umfange des § 293, Abs. (3), der Exekutionsordnung zur Einbringung eines Vorschusses, einer rechtlich im Zusammenhang stehenden Gegenforderung oder einer Schadenersatzforderung, wenn der Schaden absichtlich zugefügt worden ist, zulässig.

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

Geldlohn.**§ 15.**

(1) Die Geldbezüge sind der Vereinbarung entsprechend zu bezahlen; mangels einer Vereinbarung sind nach Tagen bemessene Geldbezüge wöchentlich, alle übrigen Bezüge monatlich im nachhinein auszubehalten.

(2) Bei Jahresdienstverträgen der landwirtschaftlichen Dienstnehmer ist mangels einer Vereinbarung der Jahreslohn auf die Jahreszeiten so zu verteilen, daß auf die Wintermonate (1. November bis 30. April) 40 v. H., auf die Sommermonate (1. Mai bis 31. Oktober) 60 v. H. des Jahreslohnes entfallen; dieser Abrechnungsschlüssel ist insbesondere bei vorzeitiger Auflösung eines Jahresdienstvertrages anzuwenden. Die Lohnabrechnung des Jahresarbeitsverdienstes und der Mehrarbeitsvergütung hat schriftlich zu erfolgen.

Geding-(Alford-)lohn.**§ 16.**

Gedinglöhne (Alfordlöhne) werden mangels Vereinbarung nach Fertigstellung der Arbeit fällig.

Naturalbezüge.**Deputate.****§ 17.**

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

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

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

Kost.

§ 18.

Die vereinbarte Kost muß gesund, ausreichend und dem örtlichen Gebrauche angepaßt sein.

Wohnung.

§ 19.

(1) Wird als Teil der Naturalentlohnung auch Wohnung gewährt, so muß die bereitgestellte Wohnung den Forderungen der Gesundheit und Sittlichkeit und den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen. In Kellerräumen oder Ställen dürfen keine Wohnungen zugewiesen werden. Für angemessene sanitäre Anlagen ist vorzusehen. Dienstnehmer verschiedenen Geschlechtes müssen getrennt untergebracht werden.

(2) Die Wohnungen der ledigen und jener Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, müssen die notwendigen Einrichtungsgegenstände enthalten und verschließbar sein. Für die Beheizung und ortsübliche Beleuchtung hat der Dienstgeber auf eigene Rechnung Sorge zu tragen. Wenn vom Dienstnehmer Einrichtungsgegenstände im ortsüblichen Umfange mitgebracht werden, ist der zur geschicktesten Unterbringung erforderliche Raum zur Verfügung zu stellen.

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

(4) Fehlen geeignete Landarbeiterwohnungen, so ist auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion von der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde dem Dienstgeber die Herstellung neuer bzw. die Verbesserung der vorhandenen Wohnungen aufzutragen.

Räumung der Dienstwohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 20.

(1) Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, haben die Wohnung mit Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen.

(2) Dienstnehmer mit eigenem Haushalt sind verpflichtet, längstens binnen zwei Monaten ihre bisher innegehabte Wohnung zu räumen. Stirbt der Dienstnehmer, so haben die hinterbliebenen Familienangehörigen, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten, die Wohnung binnen zwei Monaten zu räumen.

(3) Das Exekutionsgericht kann dem Verpflichteten einen Aufschub der zwangsweisen Räumung um höchstens drei Monate bewilligen, wenn er sonst der Gefahr der Obdachlosigkeit ausgesetzt

wäre und wenn es sich um die Freimachung einer Wohnung für den nachfolgenden Dienstnehmer bzw. dessen Familie handelt. Den Hinterbliebenen von Gefallenen oder Vermissten, von Opfern politischer Verfolgung oder tödlich verunglückten Angehörigen des Betriebes kann unter den gleichen Voraussetzungen ein weiterer Aufschub bewilligt werden.

(4) Kranke und Wöchnerinnen dürfen bei Beendigung des Dienstverhältnisses erst dann durch Zwangsvollstreckung zur Räumung der Wohnung verhalten werden, wenn sie diese laut ärztlichem Zeugnisse ohne Gefährdung ihrer Gesundheit verlassen können.

Landnutzung und Viehhaltung.

§ 21.

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

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

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

Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung.

§ 22.

(1) Wird ein Dienstnehmer nach mindestens zweiwöchiger Dienstdauer durch Krankheit oder nach Beginn des Dienstverhältnisses durch Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so gelten hinsichtlich Fortzahlung des Entgeltes die folgenden Bestimmungen:

1. Im Erkrankungsfall erhalten:

a) Dienstnehmer, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben und denen neben Barlohn freie Station (Kost und Wohnung) zusteht

nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von	den Barlohn durch	die freie Station durch
2 Wochen	1 Woche	5 Wochen
1 Jahr	2 Wochen	6 Wochen
5 Jahren	3 Wochen	11 Wochen
10 Jahren.	4 Wochen	16 Wochen;

b) alle übrigen Dienstnehmer:

nach einer Dauer des Dienstverhält- nisses von	den Barlohn durch	allfällige Natural- bezüge durch
2 Wochen	1 Woche	5 Wochen
1 Jahr	2 Wochen	6 Wochen
5 Jahren	3 Wochen	11 Wochen
10 Jahren	4 Wochen	16 Wochen.

2. Im Unglücksfall erhalten:

- a) Dienstnehmer der in §. 1, lit. a, bezeichneten Art den Barlohn durch vier Wochen und freie Station durch sechzehn Wochen;
b) Dienstnehmer der in §. 1, lit. b, bezeichneten Art den Barlohn durch vier Wochen und allfällige Naturalbezüge durch sechzehn Wochen.

(1) Der Anspruch auf freie Station gemäß Abs. (1), §. 1, lit. a, und §. 2, lit. a, erlischt, wenn die Hausgemeinschaft auf Verlangen des Dienstnehmers ohne wichtigen Grund aufgelöst wird; als wichtiger Grund gilt, wenn der Dienstgeber dem erkrankten Dienstnehmer eine angemessene Pflege oder eine der ärztlichen Verordnung entsprechende Kost oder eine der ärztlichen Verordnung entsprechende Wohnung nicht gewährt. Erfolgt die Auflösung auf Verlangen des Dienstnehmers aus einem wichtigen Grund oder auf Verlangen des Dienstgebers aus was immer für einem Grund, so ist der Anspruch des Dienstnehmers auf freie Station nach den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungsgrundsätzen in Geld abzulösen. Zeiten des Aufenthaltes des Dienstnehmers in einer Kranken- oder Pflegeanstalt werden in die Zeit während der freie Station gebührt, eingerechnet, jedoch bleibt dem Dienstnehmer der Anspruch bei Fortdauer der Dienstverhinderung nach Entlassung aus der Kranken- oder Pflegeanstalt durch mindestens drei Wochen auch dann gewährt, wenn durch die Einrechnung der Anspruch auf freie Station verbraucht ist.

(2) Der Anspruch auf Landnutzung und Viehhaltung gemäß § 21 dieses Gesetzes wird durch eine Dienstverhinderung im Sinne des Abs. (1) nicht berührt.

(3) Der Anspruch auf Naturalbezüge gemäß Abs. (1), §. 1, lit. b, und §. 2, lit. b, gebührt ledigen Dienstnehmern insoweit nicht, als sie durch die Unterbringung in einer Kranken- oder Pflegeanstalt Ersatz für die Naturalbezüge finden; doch lebt der Anspruch bei Fortdauer der Dienstverhinderung nach Entlassung aus der Kranken- oder Pflegeanstalt wieder auf; der Fortbezug der Naturalbezüge wird in diesem Falle durch mindestens drei Wochen gewährt, auch wenn durch Einrechnung der Zeit des Aufenthaltes des Dienstnehmers in einer Kranken- oder Pflegeanstalt der Anspruch auf Fortbezug schon verbraucht wäre. Ledigen Dienstnehmern, die für den Unterhalt Dritter auf Grund gesetzlicher Verpflichtung oder für schulpflichtige oder erwerbsunfähige Geschwister zu sorgen und diesen Personen regelmäßige Zuwendungen aus den Naturalbezügen gemacht haben, gebühren die Natural-

bezüge im gleichen Ausmaß wie verheirateten Dienstnehmern.

(4) Wenn innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit eintritt, so gebühren die Ansprüche gemäß Abs. (1), soweit die Gesamtdauer der Verhinderungen die im Abs. (1) bezeichneten Zeiträume übersteigt, nur mehr für die Hälfte dieser Zeiträume.

(5) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekanntzugeben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des behandelnden Arztes über Art und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Dienstnehmer dieser Verpflichtung nicht nach, so verliert er auf die Dauer der Säumnis die Ansprüche gemäß Abs. (1).

(6) Wegen einer durch Krankheit oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung darf der Dienstnehmer nicht entlassen werden, es sei denn, daß die Verhinderung die Zeit, für die Ansprüche gemäß Abs. (1) bestehen, um zwei Wochen übersteigt.

(7) Wird der Dienstnehmer während der Dienstverhinderung gekündigt, so bleiben seine Ansprüche gemäß Abs. (1) während der dort bestimmten Zeiträume bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

(8) Die Ansprüche des Dienstnehmers gemäß Abs. (1) erlöschen mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn dieses infolge Ablaufes der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder infolge einer früheren Kündigung aufgelöst wird.

(9) Durch Kollektivvertrag können von den Bestimmungen der Abs. (1) bis (8) abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

§ 23.

(1) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienangehörigen,
- Begräbnis des Ehegatten, der Kinder, Eltern, Schwiegereltern oder Geschwister,
- eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder,
- Aufsuchen des Arztes,
- Vorladung vor Behörden oder Gerichte,
- Wohnungswechsel,
- Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlichrechtlicher Körperschaften.

Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 24.

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

(2) Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung.

(3) Bei Jahresdienstverträgen gilt das Dienstverhältnis als auf ein weiteres Jahr verlängert, wenn eine neuerliche Vereinbarung zustande kommt.

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

Kündigungsfristen.

§ 25.

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

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

Kündigungsbeschränkung für den Dienstgeber.

§ 26.

Hat ein Dienstverhältnis, das auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde, ununterbrochen vom Beginn der Frühjahrsanbauzeit (im Forstbetrieb: der Schlägerungsarbeiten) bis zum Abschluß der Erntearbeit (im Forstbetrieb: der Bringungsarbeiten) gedauert, so darf es, ausgenommen aus wichtigen Gründen, die eine vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses von Seite des Dienstgebers rechtfertigen (§ 33), vom Dienstgeber erst zum Ende des Kalenderjahres (im Forstbetrieb: zum Beginn der neuen Schlägerungsperiode) unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Kündigungsbeschränkung für den Dienstnehmer.

§ 27.

Hat ein Dienstverhältnis, das auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde, während der arbeitschwachen Zeit gedauert, so darf es vom Dienstnehmer außer aus wichtigen Gründen, die seinen vorzeitigen Austritt rechtfertigen (§ 32) erst zum Abschluß der Erntearbeiten (im Forstbetrieb: der Schlägerungs- und der Bringungsarbeiten) unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Kündigungsschutz.

§ 28.

Wurde in Betrieben, in denen Betriebsräte (Vertrauensmänner) nicht zu bestellen sind, ein Dienstnehmer gekündigt (entlassen) und ist die Kündigung (Entlassung) offensichtlich wegen Ausübung des Koalitionsrechtes oder wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der gesetzlichen Interessenvertretung erfolgt, so kann er binnen vier Wochen die Kündigung bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtung Folge, so ist die Kündigung (Entlassung) rechtsunwirksam.

§ 29.

(1) In Betrieben, in denen Betriebsräte (Vertrauensmänner) bestellt sind, hat der Betriebsinhaber vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen; bei Entlassungen kann die Verständigung auch nachträglich binnen drei Tagen erfolgen.

(2) Der Betriebsrat muß innerhalb einer Frist von acht Tagen nach erfolgter Verständigung dazu Stellung nehmen. Erfolgt keine Stellungnahme, gilt dies als Zustimmung.

(3) Der Betriebsinhaber darf die Kündigung vor Ablauf der im Abs. (2) festgesetzten Frist bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nicht aussprechen. Wenn der Betriebsinhaber trotz des Widerspruches des Betriebsrates nach Ablauf der im Abs. (2) festgelegten Frist kündigt, kann der Betriebsrat auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers die Kündigung innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach erfolgter Verständigung des Betriebsrates über die trotz dessen Widerspruches ausgesprochene Kündigung bei Gericht anfechten, wenn er der Ansicht ist, daß der Grund zur Kündigung des Dienstnehmers

- a) in seiner Tätigkeit in der Berufsvertretung,
- b) in seiner früheren Tätigkeit als Mitglied des Betriebsrates,
- c) in seiner Bewerbung um die Bestellung zum Betriebsrat oder
- d) in seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes gelegen ist.

(4) Der Betriebsrat kann innerhalb der im Abs. (2) festgesetzten Frist von zwei Wochen die Kündigung eines Dienstnehmers, der bereits sechs Monate im Betriebe beschäftigt ist, auf dessen Verlangen auch dann anfechten, wenn er der Ansicht ist, daß die Kündigung für den Dienstnehmer eine soziale Härte bedeutet und in den Betriebsverhältnissen nicht begründet ist.

(5) Der betroffene Dienstnehmer kann aus den in den Abs. (2) und (4) angeführten Gründen innerhalb zweier Wochen nach Ablauf der im Abs. (2) festgesetzten Frist von zwei Wochen selbst die Kündigung bei Gericht anfechten, wenn der Betriebsrat seinem Verlangen auf Anfechtung nicht entspricht.

(6) In Betrieben, in denen Betriebsräte (Vertrauensmänner) zu errichten sind, diese Betriebsvertretungen aber nicht bestehen, steht das Recht der Anfechtung der Kündigung bei Gericht aus den in den Abs. (2) und (4) angeführten Gründen dem betreffenden Dienstnehmer innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach erfolgter Kündigung zu.

(7) Gibt das Gericht der Anfechtung [Abs. (2) bis (6)] statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

(8) Im Falle der Entlassung kann der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen, vom Zeitpunkt der Entlassung an gerechnet, auf Anwirksamklärung der Entlassung klagen, wenn der Betriebsrat bescheinigt, daß mit dem Dienstgeber die Frage erfolglos beraten worden ist, ob

die Entlassung eines Dienstnehmers nur zur Umgehung der Vorschriften über die Anfechtung der Kündigung [Abs. (3), (4) und (5)] ausgesprochen wurde. Die Bescheinigung des Betriebsrates gemäß Satz 1 muß dem Gerichte schon in der Klage urkundlich nachgewiesen werden. Der Klage ist stattzugeben, wenn das Gericht feststellt, daß ein Tatbestand der Abs. (3) und (4) vorliegt.

(6) Die Klage des Dienstnehmers auf Unwirksamkeitserklärung der Entlassung ohne Vorlage der im Abs. (3) erwähnten Bescheinigung ist dann zuzulassen, wenn der Dienstnehmer glaubhaft macht, daß seine Entlassung nur zur Umgehung der Vorschriften über die Anfechtung der Kündigung ausgesprochen wurde und daß der Betriebsrat seinem Verlangen auf Ausstellung einer Bescheinigung gemäß Abs. (3) nicht nachgekommen ist.

Abfertigung.

§ 30.

(1) Dienstnehmer, welche ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein- und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb in Verwendung stehen, erhalten bei Kündigung durch den Dienstgeber, bei unverschuldeter Entlassung und bei berechtigtem, vorzeitigem Austritt eine Abfertigung mindestens in folgender Höhe:

- nach 5 jähriger Dienstzeit 10 v. H. des Jahresentgeltes,
- nach 10jähriger Dienstzeit 15 v. H. des Jahresentgeltes,
- nach 15jähriger Dienstzeit 20 v. H. des Jahresentgeltes,
- nach 20jähriger Dienstzeit 30 v. H. des Jahresentgeltes,
- nach 30jähriger Dienstzeit 40 v. H. des Jahresentgeltes,
- nach 40jähriger Dienstzeit 50 v. H. des Jahresentgeltes.

(2) Das Jahresentgelt umfaßt den Barlohn und die Naturalbezüge [§ 8, Abs. (2)]. Im Falle einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(3) Die Abfertigung ist im Fall der Kündigung durch den Dienstgeber oder unverschuldeter Entlassung bei der tatsächlichen Beendigung des Dienstverhältnisses ansonsten drei Monate später fällig.

Zeit zum Auffuchen eines neuen Dienstplatzes.

§ 31.

Dem Dienstnehmer ist im Falle der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatlicher Beschäftigungsdauer zum Auffuchen eines neuen Dienstplatzes auf Verlangen eine freie Zeit ohne Schmälerung des Entgeltes zu gewähren.

(1) Die freie Zeit beträgt bei einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrag und bei vierzehntägiger Kündigungsfrist zwei Werk-tage, bei einer Kündigungsfrist von einem Monat

drei Werk-tage, bei einer solchen von zwei Monaten vier Werk-tage und bei einer zwei Monate übersteigenden Kündigungsfrist fünf Werk-tage. Die freien Tage können auch aufeinanderfolgend genommen werden.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seite des Dienstnehmers.

§ 32.

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

- a) der Dienstnehmer zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
- b) der Dienstgeber das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält; wenn die verabreichte Kost oder die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;
- c) der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige zuschulden kommen läßt oder sich weigert, ihn oder dessen Familienangehörige gegen solche Handlungen eines Familienangehörigen des Dienstgebers oder eines Mitbeschäftigten zu schützen;
- d) dem Dienstnehmer unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;
- e) der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seite des Dienstgebers.

§ 33.

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

- a) sich eines Verbrechens überhaupt oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht;
- b) sich trotz mehrmaliger Mahnung während der Arbeitszeit dem Trunke ergibt;
- c) ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt;
- d) trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;

- e) sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte, Familienangehörige oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen läßt;
- f) Eigentum des Dienstgebers oder dessen Familienangehöriger oder in deren Gewahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder wiederholt grob fahrlässig beschädigt oder wenn aus grober Fahrlässigkeit des Dienstnehmers beträchtlicher Schaden entstanden ist;
- g) die Arbeit beharrlich verweigert.

Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 34.

(1) Wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig entläßt oder wenn ihn ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers trifft, behält dieser, unbeschadet weitergehender Schadenersatzansprüche, seine vertragmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsmäßige Kündigung durch den Dienstgeber hätte verstreichen müssen. Soweit das Entgelt Naturalbezüge umfaßt, ist deren Wert in Geld zu vergüten, wenn und insoweit die Naturalleistung nicht möglich ist. Der Dienstnehmer muß sich auf das Entgelt aufrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich veräußert hat.

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

§ 35.

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

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

§ 36.

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

§ 37.

Schadenersatzansprüche wegen vorzeitiger Auflösung eines Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 34 bis 36 müssen bei sonstigem Ausschluß binnen sechs Monaten nach Ablauf des Tages, an

dem sie erhoben werden konnten, gerichtlich geltend gemacht werden.

Dienstzeugnis.

§ 38.

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnisse, durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig. Die Kosten des Zeugnisses trägt der Dienstgeber.

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

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

Arbeitsbuch.

§ 39.

(1) Jeder Dienstnehmer muß mit einem Arbeitsbuch versehen sein.

(2) Das Arbeitsbuch hat Raum für eine genaue Personbeschreibung, Eintragungen über Name und Wohnort des Dienstgebers, Datum des Eintrittes und Austrittes des Dienstnehmers, Art der Beschäftigung, sowie Unterschrift des Dienstgebers und Beglaubigung der Gemeinde zu enthalten.

(3) Das Arbeitsbuch ist von der Landarbeiterkammer aufzulegen und von dieser zur Ausstellung an die Gemeinden auszugeben; es gilt als öffentliche Urkunde.

(4) Das Arbeitsbuch hat so gestaltet zu sein, daß es auch für die Zwecke der Arbeitsämter verwendet werden kann.

(5) Das Arbeitsbuch ist dem Dienstgeber für die Dauer der Dienstzeit zur Aufbewahrung auszuhändigen. Nach erfolgter Kündigung ist es dem Dienstnehmer wieder auszufolgen.

(6) Die näheren Bestimmungen über das Arbeitsbuch werden durch Verordnung der Landesregierung erlassen.

3. Kollektivverträge.

Allgemeines.

§ 40.

(1) Kollektivverträge im Sinne dieses Gesetzes sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber einerseits und der Dienstnehmer andererseits (§§ 41 und 44) schriftlich abgeschlossen werden und die gegenseitigen aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten oder Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regeln.

(2) Vereinbarungen, die zwischen einzelnen Dienstgebern und gesetzlichen Betriebsvertretungen

in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung im Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist, gelten als Teil des Kollektivvertrages.

(.) Die Bestimmungen in Kollektivverträgen können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern regeln, durch Arbeitsordnung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, wenn sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

Kollektivvertragsfähigkeit.

§ 41.

(.) Kollektivvertragsfähig sind:

1. die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber, die von einander unabhängig sind (Landarbeiterkammer und Landwirtschaftskammer);
2. die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber,
 - a) die sich nach ihren Statuten zur Aufgabe stellen, die Arbeitsbedingungen innerhalb ihres Geltungsbereiches zu regeln,
 - b) deren Wirkungsbereich sich über einen größeren fachlichen und räumlichen Bereich erstreckt,
 - c) denen vermöge der Zahl ihrer Mitglieder und des Umfanges ihrer Tätigkeit wirtschaftlich eine maßgebliche Bedeutung zukommt und
 - d) die voneinander unabhängig sind.

(.) Die Kollektivvertragsfähigkeit nach Abs. (.), Z. 2, wird nach Anhörung der in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen durch die Obereinigungskommission zuerkannt. Die Entscheidung der Obereinigungskommission ist in der amtlichen Landeszeitung zu verlautbaren und den Einigungskommissionen (§ 52) zur Kenntnis zu bringen. Die Kosten der Verlautbarung hat die Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, zu tragen und im voraus zu erlegen.

(.) Die Kollektivvertragsfähigkeit ist durch die Obereinigungskommission von amtswegen oder auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung abzuerkennen, wenn festgestellt wird, daß die Voraussetzungen des Abs. (.), Z. 2, nicht mehr gegeben sind; die Bestimmungen des Abs. (.) gelten sinngemäß.

§ 42.

Wird einer auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt (§ 41) und schließt diese einen Kollektivvertrag ab, so verliert die in Betracht kommende gesetzliche Interessenvertretung hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit für die Dauer der Geltung des von der Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivvertrages.

§ 43.

Für Dienstverhältnisse zu öffentlichrechtlichen Körperschaften oder zu von diesen geführten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds, die den Vorschriften des Abschnittes 3 unterliegen, sind, soweit diese Körperschaften, Betriebe, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds keiner kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung oder geschlichen Interessenvertretung (§ 41) angehören, die öffentlichrechtlichen Körperschaften selbst kollektivvertragsfähig.

Kollektivvertragsangehörigkeit.

§ 44.

Kollektivvertragsangehörig sind, soweit der Kollektivvertrag nicht etwas anderes bestimmt, innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches

1. die Dienstgeber und die Dienstnehmer, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder der am Kollektivvertrag beteiligten Körperschaften waren oder später werden,
2. die Dienstgeber, auf die der Betrieb eines der in Z. 1 bezeichneten Dienstgeber übergeht.

Hinterlegung und Kundmachung.

§ 45.

(.) Jeder Kollektivvertrag ist binnen zwei Wochen nach seinem Abschluß von den beteiligten Vertragsparteien der Dienstnehmer im Falle des § 40, Abs. (.), durch die gesetzliche Betriebsvertretung in drei gleichlautenden Ausfertigungen, die von den vertragsschließenden Parteien ordnungsgemäß gefertigt sein müssen, bei der Obereinigungskommission am Orte des Amtes der Landesregierung zu hinterlegen.

(.) Die Obereinigungskommission hat den Abschluß des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach der Hinterlegung durch Einschaltung in die amtliche Landeszeitung kundzumachen. Die Kundmachung hat den Tag des Abschlusses des Kollektivvertrages zu enthalten.

(.) Die Kosten der Kundmachung sind von den Kollektivvertragsparteien zu gleichen Teilen zu tragen und im voraus zu erlegen.

(.) Die Obereinigungskommission hat eine Ausfertigung des hinterlegten Kollektivvertrages dem Hinterleger mit einer Bestätigung der durchgeführten Hinterlegung zurückzustellen; eine Ausfertigung ist dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft unter Bekanntgabe der Kundmachung vorzulegen. Die dritte Ausfertigung ist dem Kataster der Kollektivverträge einzuverleiben.

(.) Der Hinterleger hat weiters je eine Abschrift des Kollektivvertrages zu übermitteln

- a) dem Bundesministerium für soziale Verwaltung in Wien,
- b) dem österreichischen statistischen Zentralamt in Wien,
- c) den Einigungskommissionen des Bundeslandes,

d) den nach dem Geltungsbereich des Kollektivvertrages in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber, sofern diese nicht selbst Kollektivvertragsparteien sind.

(6) Die bei der Obereinigungskommission hinterlegten und den Einigungskommissionen übermittelten Kollektivverträge können von jedermann eingesehen werden.

§ 46.

Jeder kollektivvertragsangehörige Dienstgeber hat den Kollektivvertrag binnen kürzester Zeit, spätestens binnen einem Monat nach seiner Kundmachung, allen Dienstnehmern des Betriebes zur Kenntnis zu bringen.

Rechtswirkungen.

§ 47.

(1) Der Kollektivvertrag wird, sofern er nicht selbst Bestimmungen über seinen Wirkungsbeginn enthält, mit der ordnungsgemäßen Kundmachung wirksam. Die Wirksamkeit beginnt im letzteren Falle mit dem der Kundmachung folgenden Tage.

(2) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages gelten, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern regeln, als Bestandteile der Dienstverträge, die zwischen den kollektivvertragsangehörigen Dienstgebern und Dienstnehmern abgeschlossen werden und bleiben auch nach Ablauf des Kollektivvertrages solange in Geltung, als für diese Dienstverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Dienstnehmern nicht ein neuer Dienstvertrag abgeschlossen wird.

(3) Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages treten auch für nichtkollektivvertragsangehörige Dienstnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Dienstgebers ein.

(4) Die gemäß Abs. (3) eingetretenen Rechtswirkungen werden durch einen späteren Kollektivvertrag für dessen Geltungsbereich aufgehoben.

§ 48.

Die Bestimmungen der §§ 45 bis 47 gelten sinngemäß für die Verlängerung und Abänderung von Kollektivverträgen.

Geltungsdauer.

§ 49.

(1) Enthält ein Kollektivvertrag keine Bestimmungen über die Geltungsdauer, so kann er nach Ablauf eines Jahres jederzeit auf drei Monate zum Letzten eines Kalendermonates gekündigt werden. Die Kündigung muß zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertragsschließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.

(2) Bei rechtswirksam erfolgter Kündigung hat die Partei, die die Kündigung ausgesprochen hat, der Obereinigungskommission binnen einer

Woche nach Ablauf der Kündigungsfrist das Erlöschen des Kollektivvertrages anzuzeigen. Auch die andere Kollektivvertragspartei ist berechtigt, die Anzeige zu erstatten.

(3) Wird einer Berufsvereinigung gemäß § 41, Abs. (1), die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt, so erlöschen die von dieser Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivverträge mit dem Tage, an dem die gemäß § 41, Abs. (1), ergangene Entscheidung der Obereinigungskommission in der amtlichen Landeszeitung verlautbart wird. Im Falle des § 42 erlischt ein von der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossener Kollektivvertrag für die Mitglieder der Berufsvereinigung mit dem Tage, an dem der von der Berufsvereinigung abgeschlossene Kollektivvertrag in Wirksamkeit tritt.

(4) Das Erlöschen des Kollektivvertrages hat die Obereinigungskommission im Kataster der Kollektivverträge vorzumerken. Die Obereinigungskommission, die den Abschluß des Kollektivvertrages kundgemacht hat, hat auf Kosten der Kollektivvertragsparteien das Erlöschen des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach Einlangen der Anzeige [Abs. (3) bzw. nach dem im Abs. (3) bezeichneten Tage] in der amtlichen Landeszeitung kundzumachen. Die Bestimmungen des § 45, Abs. (4) und (5), finden entsprechend Anwendung.

Satzung.

§ 50.

(1) Auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft [§ 41, Abs. (1)] kann durch Beschluß der Obereinigungskommission ausgesprochen werden, daß ein gehörig kundgemachter gültiger Kollektivvertrag, dem überwiegende Bedeutung zukommt, in allen oder in einzelnen seiner Bestimmungen, die die Rechtsverhältnisse zwischen den Dienstgebern und den Dienstnehmern regeln, auch außerhalb seines Geltungsbereiches für solche Dienstverhältnisse maßgebend zu sein hat, die mit dem durch den Kollektivvertrag erfaßten im wesentlichen gleichartig und nicht schon durch einen Kollektivvertrag erfaßt sind. Die in dem Beschluß aufgenommenen Bestimmungen werden als Satzung bezeichnet.

(2) Das Verfahren über die Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung einer Satzung ist einzuleiten, wenn ein Antrag von einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft (§§ 41 und 43) gestellt wird.

(3) In dem Beschluß sind der Inhalt, der Geltungsumfang, der Beginn der Wirksamkeit und die Geltungsdauer der Satzung festzusetzen.

(4) Der Beschluß der Obereinigungskommission ist endgültig. Der Beschluß ist in der amtlichen Landeszeitung kundzumachen.

(5) Die Satzung ist einem Kataster einzuverleiben.

(6) Die Vorschriften der Abs. (1) bis (5) finden auch auf das Verfahren wegen Änderung oder Aufhebung einer Satzung Anwendung.

Rechtswirkung der Satzung.**§ 51.**

(1) Die Bestimmungen der in Rechtskraft erwachsenen und gehörig kundgemachten Satzung gelten innerhalb ihres örtlichen, sachlichen und persönlichen Geltungsbereiches von den in der Satzung festgesetzten Wirksamkeitsbeginn an als Bestandteil jedes Dienstvertrages, der zwischen einem Dienstgeber und einem Dienstnehmer abgeschlossen ist oder während der Geltungsdauer der Satzung abgeschlossen wird.

(2) Ist in der Satzung ihr Wirksamkeitsbeginn nicht festgesetzt, so beginnt ihre Wirkung von dem Tage, an dem die Rechtskraft des Beschlusses auf Festsetzung der Satzung kundgemacht [§ 50; Abs. (4)] wurde.

(3) Die Bestimmungen der Satzung können durch Arbeitsordnung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie die Satzung nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die in der Satzung nicht geregelt sind.

(4) Jeder Kollektivvertrag setzt für seinen Geltungsbereich eine bestehende Satzung außer Kraft.

Einigungskommissionen.**§ 52.**

(1) In Oberösterreich werden fünf Einigungskommissionen — für jeden Landes- bzw. Kreisgerichtsprengel eine — mit dem Sitz in Linz, Wels, Steyr, Nied. i. T. und Urfahr errichtet; die Landesregierung kann nach Bedarf durch Verordnung

- a) weitere Einigungskommissionen errichten und deren Standorte und Sprengel bestimmen,
- b) die Anzahl der Einigungskommissionen, eventuell bis auf eine, einschränken.

(2) Die Einigungskommission besteht aus einem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und vier Mitgliedern und ebensoviel Ersatzmännern. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden von der Landesregierung aus dem Stande der rechtskundigen Beamten der in Betracht kommenden Bezirksverwaltungsbehörde bestellt. Die Mitglieder, und zwar je zwei Vertreter der land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber und Dienstnehmer, werden über Vorschlag ihrer gesetzlichen Interessenvertretung (Landwirtschaftskammer und Landarbeiterkammer) oder, mangels einer solchen, der zuständigen Berufsvereinigung von der Landesregierung auf die Dauer von drei Jahren berufen. In gleicher Weise wird für jedes Mitglied ein Ersatzmann bestellt. Wird das Vorschlagsrecht binnen zwei Monaten nach Aufforderung nicht ausgeübt, entscheidet die Landesregierung selbständig. Niemand darf gleichzeitig Beisitzer für Dienstnehmer und Dienstgeber sein. Zu Mitgliedern (Ersatzmännern) können bestellt werden Dienstgeber und Dienstnehmer, die das 24. Lebensjahr vollendet haben und im übrigen die Voraussetzungen für die Wählbarkeit nach der Landeswahlordnung besitzen.

(3) Die Einigungskommission ist verhandlungs- und beschlußfähig, wenn außer dem Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter sowohl aus der Gruppe der Dienstgeber, wie der Dienstnehmer wenigstens je ein Mitglied (Ersatzmann) zugegen ist. Sind die Mitglieder einer Gruppe in der Überzahl, so haben in dieser Gruppe die dem Alter nach jüngsten Mitglieder (Ersatzmänner), soweit sie überzählig sind, kein Stimmrecht. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt. Der Vorsitzende gibt seine Stimme als Letzter ab.

(4) Auf das Verfahren vor den Einigungskommissionen finden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, die Vorschriften des allgemeinen Verfahrensrechts vom 21. Juni 1925, BGBl. Nr. 274, sinngemäß Anwendung.

§ 53.

(1) Die Einigungskommissionen haben einen Ausgleich anzubahnen und wenn erforderlich eine Entscheidung zu fällen,

- a) wenn sich zwischen dem Betriebsinhaber und der gesetzlichen Betriebsvertretung Streitigkeiten über die Erlassung oder Abänderung der Arbeitsordnung ergeben und
- b) in den Fällen, in denen den Einigungskommissionen auf Grund der Bestimmungen über die Betriebsvertretung (§ 129) die Entscheidung von Streitigkeiten übertragen ist.

(2) Die Entscheidungen der Einigungskommissionen sind endgültig.

Obereinigungskommission.**§ 54.**

(1) Beim Amt der o. ö. Landesregierung wird eine Obereinigungskommission errichtet. Sie besteht aus dem Vorsitzenden und zwei Stellvertretern und acht Mitgliedern und ebensoviel Ersatzmännern. Der Vorsitzende und seine Stellvertreter werden von der Landesregierung aus dem Stande der rechtskundigen Beamten des Amtes der Landesregierung bestellt. Für die Bestellung der Mitglieder (Ersatzmänner) gelten die Bestimmungen des § 52, Abs. (2), sinngemäß.

(2) Die Mitglieder der Obereinigungskommission sind in Ausübung ihres Amtes unabhängig und an keine Weisung gebunden.

(3) Die Obereinigungskommission ist beschlußfähig, wenn außer dem Vorsitzenden oder einem Stellvertreter mindestens je zwei Mitglieder der Dienstgeber- und Dienstnehmergruppe zugegen sind. Sind die Mitglieder einer Gruppe in der Überzahl, so haben in dieser Gruppe die dem Alter nach jüngsten Mitglieder (Ersatzmänner) soweit sie überzählig sind, kein Stimmrecht. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt. Der Vorsitzende gibt seine Stimme als Letzter ab.

§ 55.

(1) Der Obereinigungskommission obliegt:

- a) bei Verhandlungen über den Abschluß oder die Abänderung von Kollektivverträgen mit-

zuwirken, wenn ein Antrag dieser Art von einer der beteiligten Vertragsparteien oder von einer Behörde gestellt wird;

- b) bei Gesamtsreitigkeiten über den Abschluß, die Abänderung oder über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Antrag einer der am Streite beteiligten Parteien oder einer Behörde Einigungsverhandlungen einzuleiten und unter den Voraussetzungen des § 132 dieses Gesetzes einen Schiedsspruch zu fällen;
- c) die Registrierung und Kundmachung der hinterlegten Kollektivverträge, sowie deren Verlängerungen und Abänderungen;
- d) die Registrierung und Kundmachung des Erlöschens von Kollektivverträgen;
- e) die Beschlussfassung auf Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung von Satzungen, sowie die Registrierung und Kundmachung solcher Beschlüsse;
- f) die Zu- und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit (§ 41, Abs. (1) und (2));
- g) die Abgabe eines Gutachtens über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Ersuchen eines Gerichtes oder einer Verwaltungsbehörde;
- h) die Anlage und Führung eines Katasters der von ihr beschlossenen Satzungen;
- i) die Aufsicht über die Einigungscommissionen und die Überwachung insbesondere der Gleichartigkeit ihrer Geschäftsführung.

(1) Die Obereinigungscommission hat in Angelegenheiten des Abs. (1), lit. a und b, zwischen den Streitparteien zu vermitteln und auf eine Vereinbarung der Streitparteien zwecks Beilegung der Streitigkeit hinzuwirken. Sie kann einen Schiedsspruch nur dann fällen, wenn die beiden Streitparteien vorher die schriftliche Erklärung abgeben, daß sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen.

(2) Schriftliche Vereinbarungen und Schiedssprüche gemäß Abs. (1) gelten als Kollektivverträge (§ 40).

(3) Auf das Verfahren vor der Obereinigungscommission bei den im § 55 bezeichneten Streitigkeiten finden die Vorschriften des allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 21. Juni 1925, B.G.B. Nr. 274, sinngemäß Anwendung, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

(4) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung der Obereinigungscommission (Einigungscommissionen), über die Entschädigung der Mitglieder (Ersatzmänner), sowie über Strafen von Pflichtverletzungen der Beisitzer werden durch eine von der Landesregierung im Verordnungswege zu erlassende Geschäftsordnung gegeben.

(5) Die aus der Tätigkeit der Obereinigungscommission (Einigungscommissionen) entstehenden Kosten werden vom Lande getragen.

(6) Alle Behörden, die Landarbeiterkammer und Landwirtschaftskammer, sowie die Träger der Sozialversicherung haben die Obereinigungscommission (Einigungscommissionen) bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

4. Arbeitschutz.

Arbeitszeit.

§ 56.

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit in der Landwirtschaft darf, abgesehen von den im § 58 enthaltenen Ausnahmen, im Jahresdurchschnitt für die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft lebenden Dienstnehmer mit freier Station 54 Stunden, für alle anderen Dienstnehmer 48 Stunden nicht überschreiten.

(2) Für die Dienstnehmer, die nicht in Hausgemeinschaft mit dem Dienstgeber bei freier Station leben, darf die Normalarbeitszeit während der Anbau- und Erntezeit 54 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

(3) In der Anbau- und Erntezeit, das ist durch höchstens 26 Wochen, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit für die in der Hausgemeinschaft mit dem Dienstgeber lebenden Dienstnehmer mit freier Station 60 Stunden und für alle anderen Dienstnehmer 54 Stunden, sofern nicht durch Kollektivvertrag oder mangels eines solchen durch die Einigungscommission etwas anderes bestimmt wird.

(4) Durch Kollektivvertrag oder mangels eines solchen durch die Einigungscommission ist für die arbeitschwache Zeit die Arbeitszeit so zu verkürzen, daß der Jahresdurchschnitt von 54 bzw. 48 Stunden pro Woche gewahrt bleibt.

§ 57.

(1) Die mit der Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten auch über die normale Arbeitszeit hinaus ohne Überstundenentlohnung zu verrichten. Diese Arbeiten werden regelmäßig durch den Lohn abgegolten. Den Dienstnehmern gebührt jedoch eine entsprechende Freizeit nach Vereinbarung, mindestens aber zwei freie Werktage im Monat.

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

§ 58.

Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht überschreiten

- a) in der Forstwirtschaft und in den forstwirtschaftlichen Nebenbetrieben,
- b) in den land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaftsbetrieben und
- c) in den landwirtschaftlichen Nebenbetrieben, in denen dauernd mehr als fünf Dienstnehmer beschäftigt sind.

Überstundenarbeit.

§ 59.

(1) An einem Wochentag dürfen von einem Dienstnehmer höchstens zwei Überstunden verlangt werden.

(2) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge oder sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte, sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

Mindestruhezeit.

§ 60.

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

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

(3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den im § 59 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

Arbeitspausen.

§ 61.

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

Sonn- und Feiertagsruhe.

§ 62.

(1) Die Sonntage, sowie die Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz vom 7. August 1945, StGBI. Nr. 116, sind gesetzliche Ruhetage.

(2) Als gesetzliche Ruhetage im Sinne dieses Gesetzes gelten außerdem: 6. Jänner, 29. Juni und 8. Dezember.

(3) Die Sonn- und Feiertagsruhe beginnt in der Regel um 19 Uhr des Vortages und endet um 5 Uhr des folgenden Werktages.

(4) Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hierzu bestimmten Dienstnehmern auch an Sonn- und Feiertagen ohne besondere Vergütung zu leisten, doch gebührt diesen Dienstnehmern in jedem Monat mindestens ein freier Sonntag oder gesetzlicher Feiertag.

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

(6) Den Dienstnehmern, die nach Abs. (4) beschäftigt sind, ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung religiöser Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit.

§ 63.

(1) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern die Mehrdienstleistung nicht durch Freizeit innerhalb der folgenden zwei Wochen ausgeglichen werden kann.

(2) Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die mindestens 50 v. H. höher ist als der Stundenlohn, wobei nicht nur die Geld-, sondern auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen sind. Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze. Für Arbeiten bei Nachtzeit und an Sonntagen wird ein 100prozentiger Aufschlag zum Stundenlohn gewährt.

(3) Für Feiertage, die gemäß § 62, Abs. (1) und (2), als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt (§ 8, Abs. (2)) zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt, sofern die Arbeiten nicht zu den im § 62, Abs. (1), verzeichneten zählen, außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

(4) Durch Kollektivvertrag kann eine abweichende Regelung erfolgen.

Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft.

§ 64.

Dienstnehmern mit eigener Wirtschaft ist die für Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten notwendige Zeit im gegenseitigen Einvernehmen ohne Entlohnung freizugeben. Diese Freizeit bedeutet keine Unterbrechung des Dienstverhältnisses.

Urlaub.

§ 65.

(1) Dem Dienstnehmer gebührt in jedem Dienstjahr ein ununterbrochener Urlaub von 12 Werktagen. Das Urlaubsausmaß erhöht sich auf 18 Werktage, wenn das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung fünf Jahre und auf 24 Werktage, wenn es fünfzehn Jahre gedauert hat.

(2) Der Anspruch auf Urlaub im ersten Jahr entsteht nach Zurücklegung einer ununterbrochenen Dienstzeit von neun Monaten.

(3) Die außerhalb des Feiertagsruhegesetzes in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft eingehaltenen gebotenen und lässigen Feiertage werden jenen Dienstnehmern, die an diesen Feiertagen tatsächlich keine Arbeit leisten, bis zu einem Drittel des Urlaubsausmaßes auf den Urlaubsanspruch angerechnet.

(4) Für die Bemessung der Urlaubsdauer sind die Vordienstzeiten bei ein und demselben Betriebsinhaber oder demselben Betrieb und die Dienstzeiten, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen.

(5) Zeiten, während deren Personen, die dem Opferfürsorgegesetz vom 4. Juli 1947, StGBI.

Nr. 183, unterliegen, nachweisbar aus politischen Gründen in Haft waren, sind für die Bemessung der Urlaubsdauer anzurechnen.

(6) Die Zeit, während der ein Dienstnehmer durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Arbeit verhindert ist, wird in den Urlaub nicht eingerechnet.

Urlaubsantritt.

§ 66.

(1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu bestimmen.

(2) Der Urlaub kann auch auf einzelne Tage verteilt werden, wobei jedoch dem Dienstnehmer in jedem Dienstjahre ein zusammenhängender Urlaub von mindestens einer Arbeitswoche gewahrt bleiben muß.

Urlaubsentgelt.

§ 67.

(1) Während desurlaubes behält der Dienstnehmer seinen Anspruch auf das Entgelt [§ 8, Abs. (2)].

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

Abfindung.

§ 68.

(1) Wenn das Dienstverhältnis im ersten Dienstjahre vor Erwerb des Urlaubsanspruches gelöst wird, gebührt dem Dienstnehmer eine Abfindung der Anwartschaft auf Urlaub.

(2) Wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des erworbenen Urlaubsanspruches gelöst wird, gebührt dem Dienstnehmer eine Abfindung des Urlaubsanspruches.

(3) Die Abfindung der Anwartschaft auf Urlaub [Abs. (1)] beträgt für jede Woche seit Beginn des Dienstjahres ein Zweiundfünfzigstel des auf zwei Wochen entfallenden Entgeltes [§ 8, Abs. (2)].

(4) Die Abfindung des Urlaubsanspruches [Abs. (2)] beträgt für jede Woche seit Beginn des Dienstjahres, in dem der Urlaubsanspruch nicht verbraucht wurde, ein Zweiundfünfzigstel des Urlaubsentgeltes, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn er in dem betreffenden Dienstjahre den Urlaub verbraucht hätte.

Verlust des Anspruches auf Abfindung.

§ 69.

Wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, hat er keinen Anspruch auf Abfindung gemäß § 68.

Pfändungsschutz.

§ 70.

Das Urlaubsentgelt und die Abfindung sind der Exekution entzogen, soweit diese nicht Unterhaltsansprüche betrifft.

Allgemeine Fürsorgepflicht des Dienstgebers.

§ 71.

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

Sicherheitsvorschriften gegen Arbeitsunfälle.

§ 72.

(1) Alle Maschinen (Kraft- und Arbeitsmaschinen, Kraftübertragungsanlagen, Apparate, Aufzüge usw.) müssen mit den erforderlichen Schutzvorrichtungen versehen sein und unter Anwendung der notwendigen Schutzvorkehrungen verwendet werden. Alle bewegten Teile, die geeignet sind, Verletzungen herbeizuführen, sind im Arbeits- und Verkehrsreich, sofern die Gefahrenquellen nicht schon durch die Konstruktion ausgeschaltet sind, abzusperrern, zu verdecken, zu verkleiden und mit Abstellvorrichtungen auszurüsten. Außerdem sind die erforderlichen Schutzvorkehrungen, wie durch Berührungsschutz bei elektrischen Einrichtungen, durch Sicherungsmaßnahmen bei der Waldarbeit, Betriebsvorschriften und Beaufsichtigung, Beschäftigungen und Warnungstafeln zu treffen. Die landwirtschaftlichen Gerätschaften müssen sich in einem derartigen Zustande befinden, daß sie bei Gebrauch, Transport und Verwahrung keinen Schaden verursachen können. Arbeitsstätten, sowohl innerhalb des Betriebes als auch im Freien, und bauliche Einrichtungen sind derart herzustellen, instand zu halten und zu benützen, daß an denselben jederzeit ohne Gefahr gearbeitet werden kann. Arbeitsstellen innerhalb des Betriebes müssen ausreichend belichtet sein. Betriebsmittel wie Fuhrwerke, Tiere, Sprengmittel und gesundheitschädliche Stoffe müssen derart behandelt, verwendet, verwahrt und gesichert werden, daß Verletzungen und Krankheiten verhütet werden.

(2) Die jeweils geltenden Sicherheitsvorschriften müssen streng eingehalten werden.

(3) Die Landesregierung wird ermächtigt, nach Anhörung der Landwirtschaftskammer und der Landarbeiterkammer, sowie der Landesstelle der land- und forstwirtschaftlichen Sozialversicherung im Verordnungswege die näheren Bestimmungen über den Dienstnehmerschutz zu treffen. Bis zu dieser Regelung bleiben die von den landwirt-

schaftlichen Berufsgenossenschaften erlassenen Unfallverhütungsvorschriften in Geltung.

Schutz der Frauen.

§ 73.

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

(2) Die Nachtruhezeit darf nur verkürzt werden, wenn außerordentliche Umstände, wie drohende Wetterschläge, Elementarereignisse, Erkrankung der Haustiere, sowie sonstige erhebliche Gefahren für den Betrieb Nachtarbeit notwendig machen.

§ 74.

Den weiblichen Dienstnehmern, die einen eigenen Haushalt führen, ist für die Verrichtung der häuslichen Arbeiten und zur Pflege ihrer Kinder eine angemessene freie Zeit ohne Schmälerung des Entgeltes zu gewähren. Sie erhalten zu diesem Zweck jeden Monat, in dem sie voll beschäftigt sind, einen freien Tag. Die tägliche Arbeitspause wird für sie um eine Stunde verlängert. Sie sind von der Pflicht zur Leistung von Arbeiten an Sonn- und Feiertagen befreit. Der Vortag vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten ist ihnen freizugeben; allein die bei der Viehwartung und Melkung notwendigen Arbeiten müssen von ihnen auch an diesen Tagen verrichtet werden.

Mutterschutz.

§ 75.

(1) Schwangere Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, den Eintritt der Schwangerschaft dem Dienstgeber mitzuteilen.

(2) Vom vierten Monat der Schwangerschaft an darf die Dienstnehmerin nicht mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden. Vor diesem Zeitpunkt ist eine Beschäftigung der Schwangeren verboten, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet sind.

(3) Schwangere und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten und zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nicht herangezogen werden. Die Ausnahmebestimmungen des § 73, Abs. (2), finden keine Anwendung. Jede Beschäftigung über acht Stunden täglich ist vom vierten Monat der Schwangerschaft an unzulässig.

(4) Schwangere sind in den letzten sechs Wochen vor der Niederkunft auf ihr Verlangen von jeder Arbeit zu befreien.

(5) Wöchnerinnen dürfen bis zum Ablauf von sechs Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden. Für stillende Mütter verlängert sich diese Frist auf acht Wochen, für solche nach Frühgeburten auf zwölf Wochen. Bei schweren Entbindungen darf die Arbeit erst mit Bewilligung des Arztes aufgenommen werden.

(6) Dienstnehmerinnen, die ihre Kinder selbst stillen, ist die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben.

(7) Dienstnehmerinnen dürfen aus Anlaß ihrer Schwangerschaft nicht gegen ihren Willen entlassen werden. Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Niederkunft dürfen sie nicht gekündigt werden, wenn dem Dienstgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Niederkunft bekannt war, oder unverzüglich mitgeteilt wird. Im gegenseitigen Einvernehmen kann jedoch das Dienstverhältnis gelöst werden.

Schutz der Jugendlichen.

§ 76.

(1) Bei der Beschäftigung von Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr ist auf deren Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen. Auch ist ihnen die Möglichkeit der weiteren Ausbildung durch den Besuch von land- und forstwirtschaftlichen Fortbildungsschulen (Kursen) zu geben.

(2) Jugendliche dürfen zur Nachtarbeit und zur Überstundenarbeit nicht und zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringenden Fällen herangezogen werden.

(3) Die wöchentliche Arbeitszeit der Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr darf im Jahresdurchschnitt 48 Stunden und während der Anbau- und Erntezeit 54 Stunden nicht überschreiten.

(4) Jugendlichen Dienstnehmern gebührt bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem sie das 18. Lebensjahr vollenden, in jedem Dienstjahr ein zusammenhängender Urlaub von 24 Werktagen, wobei eine Einrechnung der eingehaltenen gebotenen und lässigen Feiertage bis zu 8 Werktagen stattfindet, soweit von ihnen an diesen Feiertagen tatsächlich keine Arbeit geleistet wird.

(5) Betriebsinhaber, die wegen Übertretung von Vorschriften, betreffend den Schutz der Jugendlichen, bestraft werden, kann auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder auf Dauer untersagt werden.

Kinderarbeit.

§ 77.

Das Bundesgrundgesetz, BGBI. Nr. 297/1935 und das auf Grund desselben zu erlassende Landesgesetz, betreffend die Regelung der Kinderarbeit in der Land- und Forstwirtschaft, in der jeweils geltenden Fassung bildet einen Bestandteil dieses Gesetzes.

5. Arbeitsordnung.

§ 78.

(1) In allen Betrieben der Land- und Forstwirtschaft — mit Ausnahme der bäuerlichen Betriebe — mit dauernd mehr als zehn beschäftigten

Dienstnehmern einschließlich der Lehrlinge ist zur Regelung der betrieblichen Arbeitsbedingungen in Betrieben vom Betriebsinhaber eine Arbeitsordnung zu erlassen, die an gut sichtbarer und für alle Dienstnehmer zugänglicher Stelle im Betriebe anzuschlagen ist; sie ist sämtlichen Dienstnehmern bei ihrem Eintritt bekanntzugeben. Die Kenntnisnahme ist von ihnen zu bestätigen.

(2) Die Arbeitsordnung kann, soweit sie nicht zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften vereinbart worden ist, vom Betriebsinhaber nur mit Zustimmung des Betriebsrates (Vertrauensmänner) erlassen oder abgeändert werden:

§ 79.

Die Arbeitsordnung hat den Zeitpunkt ihres Wirksamkeitsbeginnes und insbesondere Bestimmungen hinsichtlich folgender Arbeitsbedingungen zu enthalten über

1. die verschiedenen Arbeitsgruppen im Betriebe, sowie die Art der Verwendung der Frauen, Jugendlichen und Lehrlinge;
2. die Art und Weise der für Jugendliche und Lehrlinge vorgeschriebenen Berufsbildung;
3. die Arbeitstage, Beginn und Ende der Arbeitszeit und über Dauer und Lage der Arbeitspausen;
4. den Umfang der Sonn- und Feiertagsarbeit;
5. die Zeit der Abrechnung und Auszahlung des Arbeitsentgeltes und Ausfolgung der Naturalien;
6. die Befugnisse und Obliegenheiten der Aufsichtspersonen;
7. die Behandlung der Arbeiter im Falle einer Erkrankung oder eines Unglücksfalles;
8. Lohnabzüge, soweit sie nicht gesetzlich vorgeschrieben sind;
9. Art, Höhe und Verwendung der Disziplinarstrafen, die bei Übertretung der Arbeitsordnung verhängt werden;
10. Kündigungsfristen und über die Fälle, in denen das Dienstverhältnis vorzeitig aufgelöst werden kann;
11. Unfall- und Gesundheitsschutz.

§ 80.

(1) Die Arbeitsordnung ist acht Tage vor ihrem beabsichtigten Anschlag im Betriebe in zwei Gleichschriften der Land- und Forstwirtschaftsinspektion vorzulegen. Das gleiche gilt im Falle einer Änderung der Arbeitsordnung. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat, wenn an dem Inhalt der Arbeitsordnung nichts zu beanstanden ist, eine Gleichschrift mit dem Vermerk über die Einsichtnahme dem Betriebsinhaber zurückzustellen.

(2) Im Falle einer Beanständung kann die Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine entsprechende Änderung der Arbeitsordnung verlangen. Wird ihrem Verlangen innerhalb einer gestellten Frist nicht entsprochen, so kann sie die Anzeige an die Einigungscommission erstatten, welche endgültig entscheidet.

(3) Die Bestimmungen der Arbeitsordnung sind in ihrem Geltungsbereich als Mindestbedingungen rechtsverbindlich. Sie können durch Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

(4) Die Geltung der Arbeitsordnung wird durch den Übergang des Betriebes auf einen anderen Betriebsinhaber in ihrer Rechtswirkung nicht berührt.

6. Arbeitsaufsicht.

Allgemeines.

§ 81.

(1) Zur Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes der Arbeiter, Angestellten und Lehrlinge in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft ist eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzurichten.

(2) In soweit Vorschriften dieses Gesetzes auch auf Betriebe der Land- und Forstwirtschaft Anwendung finden, in denen nur familieneigene Arbeitskräfte beschäftigt werden, obliegt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Überwachung der Einhaltung dieser Bestimmungen auch in diesen Betrieben.

Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

§ 82.

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat durch fortlaufende Betriebskontrollen die Einhaltung der zum Schutze der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer erlassenen Gesetze, Verordnungen und Verfügungen zu überwachen, insbesondere bezüglich des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit, der Verwendung der Dienstnehmer, der Arbeitszeit, der Dienstnehmerverzeichnisse, Arbeitsordnung, Lohnzahlung, Beschäftigung der Jugendlichen, Ausbildung der Lehrlinge und der Kinderarbeit. Insbesondere hat sie die in den Betrieben verwendeten landwirtschaftlichen Maschinen und alle baulichen Anlagen auf die vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen bezw. auf den baulichen Zustand hin zu überprüfen.

(2) In den Fragen der vorbeugenden Gesundheitsfürsorge ist das Einvernehmen mit den zuständigen landwirtschaftlichen Sozialversicherungsträgern herzustellen.

(3) Hinsichtlich Mitwirkung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei Erlass bzw. Änderung der Arbeitsordnungen wird auf die Bestimmungen des § 80 verwiesen.

(4) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind befugt, die Aufenthaltsräume, Arbeitsstätten, die vom Betriebsinhaber bereitgestellten Wohnungen und Unterkünfte, sowie die Wohlfahrts- und sanitären Anlagen usw. jederzeit zu betreten und zu besichtigen. Dem Betriebsinhaber steht es frei, der Besichtigung beizuwohnen. Auf Verlangen ist er hierzu verpflichtet. In Betrieben, in welchen Betriebsräte (Vertrau-

ensmänner) bestellt sind, sind diese den Besichtigungen beizuziehen.

§ 83.

Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind ferner befugt,

1. den Betriebsinhaber, dessen Stellvertreter und die im Betriebe beschäftigten Dienstnehmer über Umstände zu befragen, die ihren Wirkungsbereich berühren;
2. vom Betriebsinhaber die Vorlage der Dienstnehmerverzeichnisse, der Kollektiv- und Einzelverträge, der Lehrverträge und Lohnlisten, sowie der Urlaubslisten und der Arbeitsordnung zu verlangen.

§ 84.

(1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben die Dienstgeber bei Erfüllung ihrer Pflichten gegenüber den Dienstnehmern durch Rat zu unterstützen. Sie haben die Dienstgeber und die Dienstnehmer bei sich bietender Gelegenheit über die Notwendigkeit und den Gebrauch von Schutzvorkehrungen bei Maschinen und Geräten und über die Bedeutung von Maßnahmen der Gesundheitspflege und der Unfallverhütung und von Maßnahmen zum Schutze der Sittlichkeit in Betrieben zu belehren; sie haben schließlich eine vermittelnde Tätigkeit zum Ausgleich der Interessen der Dienstgeber und der Dienstnehmer auszuüben und sollen bei Streitigkeiten zur Wiederherstellung des Einvernehmens beitragen. Hierbei haben sie sich der Mitarbeit der Organe der im Betrieb errichteten Betriebsvertretung zu bedienen.

(2) Die Betriebsvertretungen haben wahrgenommene Mängel hinsichtlich der Einhaltung von Vorschriften über den Dienstnehmerschutz der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zur Kenntnis zu bringen; erforderlichenfalls haben sie eine Revision des Betriebes zu beantragen.

(3) Wenn nach Ansicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Verwendung eines Arbeits-(Hilfs-)stoffes oder Arbeitsmittels die Dienstnehmer gefährdet, so ist sie berechtigt, eine Probe in dem unbedingt erforderlichen Ausmaß zu entnehmen und deren fachliche Untersuchung durch eine hierzu befugte Anstalt zu veranlassen. Ferner hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, wenn nach ihrer Ansicht für die Dienstnehmer bereitgestelltes Trinkwasser oder im Betriebe an die Dienstnehmer verabreichte Lebensmittel die Gesundheit gefährden, der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde Anzeige zu erstatten.

(4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. (3) hat der Betriebsinhaber zu tragen, wenn sich nach dem Untersuchungsergebnis die Ansicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion als richtig erweist.

§ 85.

(1) Stellt ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutze der Dienstnehmer fest, so hat es dem Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten

den Auftrag zu erteilen, unverzüglich den geltenden Vorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen. Wenn diesem Auftrag nicht entsprochen wird, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten, falls die Anzeige nicht bereits anlässlich der Feststellung der Übertretung erstattet wurde. Mit der Anzeige kann auch ein Antrag hinsichtlich des Strafausmaßes gestellt werden.

(2) Die Bestimmungen des Abs. (1) finden keine Anwendung auf Betriebe des Bundes, der Bundesländer, der Bezirke und Gemeinden. Wird in solchen Betrieben eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutze der Dienstnehmer festgestellt, so hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion der vorgesetzten Dienststelle Anzeige zu erstatten.

(3) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion der Ansicht ist, daß in einem Betrieb Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit der Dienstnehmer erforderlich sind, so hat sie, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für eine behördliche Verfügung gegeben sind, bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen, es sei denn, daß der Betriebsinhaber dem Auftrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, Abhilfe zu schaffen, entspricht.

(4) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion anlässlich einer Besichtigung (§ 82) feststellt, daß der Schutz der Dienstnehmer sofortige Abhilfe erfordert, so hat sie an Stelle der sonst zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die erforderliche Verfügung schriftlich mit der gleichen Wirkung selbst zu treffen, als ob sie von dieser Behörde erlassen worden wäre. Eine Abschrift des Bescheides ist der Bezirksverwaltungsbehörde und der Betriebsvertretung zuzustellen. Gegen diese Verfügung kann binnen zwei Wochen nach erfolgter Zustellung bei der Bezirksverwaltungsbehörde Vorstellung erhoben werden. Die Vorstellung hat keine aufschiebende Wirkung. Die Bezirksverwaltungsbehörde hat binnen zwei Wochen nach Einlangen der Vorstellung das Verfahren gemäß Abs. (3) einzuleiten, in welchem die Verfügung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Stelle der Anzeige bzw. des Antrages einnimmt.

(5) Über alle Anzeigen und Anträge der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist von der Bezirksverwaltungsbehörde binnen zwei Wochen das Verfahren einzuleiten. Gelangt die Bezirksverwaltungsbehörde bei den Erhebungen zu der Ansicht, daß das Strafverfahren einzustellen ist oder eine niedrigere Strafe als von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion beantragt wurde, zu verhängen bzw. eine andere Maßnahme als beantragt zu treffen ist, so hat sie vor Einstellung des Strafverfahrens bzw. vor Fällung des Bescheides der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Eine schriftliche Ausfertigung des erlassenen Bescheides ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zuzustellen.

§ 86.

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist begutachtendes Fachorgan auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes in der Land- und Forstwirtschaft. Die Verwaltungsbehörden sind verpflichtet, vor Erlassung von Entscheidungen und Verfügungen, die für den Schutz von land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmern von Bedeutung sind, eine Äußerung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzuholen. Letztere kann von den Verwaltungsbehörden zur Erstattung von Gutachten oder Vorschlägen über zu verfügende Maßnahmen zum Schutze der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer herangezogen werden. Sie kann aber auch unaufgefordert solche Gutachten und Vorschläge erstatten.

(2) Wird in einer den Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer betreffenden Angelegenheit durch die Verwaltungsbehörde das Ermittlungsverfahren eingeleitet, so ist die Land- und Forstwirtschaftsinspektion berechtigt, an diesem Verfahren teilzunehmen. Sie ist zur Teilnahme an der mündlichen Verhandlung, die in dem Ermittlungsverfahren stattfindet, zu laden.

§ 87.

(1) In den Fällen des § 85, Abs. (2), und § 86 steht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gegen den Bescheid der zuständigen Verwaltungsbehörde erster Instanz die Berufung zu, wenn der Bescheid dem von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gestellten Antrag oder der abaeenen ~~Außerung~~ nicht entspricht oder wenn sie vor Erlassung von Entscheidungen und Verfügungen (§ 86) nicht gehört worden ist.

(2) Zur Entscheidung über eine Berufung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist die kollegiale Landesregierung zuständig.

§ 88.

(1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind verpflichtet, über alle ihnen bei Ausübung ihres Dienstes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse strengste Verschwiegenheit zu bewahren. An diese Verschwiegenheitspflicht, deren Erfüllung Arbeitsinspektoren im Amteid zu geloben haben, sind sie auch im Verhältnis außer Dienst, im Ruhestand, sowie nach Auflösung des Dienstverhältnisses gebunden.

(2) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dürfen die ihnen aus ihrer Stellung bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse weder für sich noch für andere verwenden.

(3) Ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, das während der Dauer seines Dienstverhältnisses (Ruhestandsverhältnisses) oder nach Auflösung des Dienstverhältnisses ein ihm bei Ausübung des Dienstes bekanntgewordenes oder als solches bezeichnetes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis verleiht oder es zu seinem oder eines anderen Vorteil verwendet, wird, wenn die Handlung nicht nach einem anderen Gesetz einer

strengeren Bestrafung unterliegt, von den Gerichten wegen Vergehens mit Arrest bis zu drei Monaten bestraft.

§ 89.

Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat alljährlich über ihre Tätigkeit und Wahrnehmungen einen Bericht der Landesregierung zu erstatten, den diese zu bewerten und in einer zusammenfassenden Darstellung in der amtlichen Landeszeitung zu veröffentlichen hat.

Verfahrensbestimmung.

§ 90.

Auf das Verfahren der Land- und Forstwirtschaftsinspektion finden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt wird, die Vorschriften des allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 21. Juli 1925, BGVl. Nr. 274, sinngemäß Anwendung.

Rechtshilfe.

§ 91.

Alle Behörden sowie die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer haben gemäß § 91 des Landarbeitsgesetzes, BGVl. Nr. 140/1948, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung.

§ 92.

(1) Die Träger der Sozialversicherung haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in ihrer Wirksamkeit zu unterstützen. Sie sind ferner verpflichtet, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von Unfällen größeren Ausmaßes unverzüglich zu benachrichtigen und ihr Einsicht in die Anzeigen, Krankengeschichten und anderen Unterlagen zu gewähren. Die Krankenkassen sind verpflichtet, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von den Ergebnissen und Untersuchungen, die sie über Berufserkrankungen anstellen, zu verständigen.

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat in Angelegenheiten der Unfallverhütung auf ständige Zusammenarbeit mit den in Betracht kommenden Trägern der Sozialversicherung Bedacht zu nehmen.

(3) An Betriebsbesichtigungen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben sich die Träger der Sozialversicherung über Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion nach Tunsicht durch Entsendung von fachkundigen Organen zu beteiligen. Die Kosten, die aus der Teilnahme an solchen Betriebsbesichtigungen erwachsen, sind von den Trägern der Sozialversicherung zu tragen.

(4) Die Träger der Sozialversicherung können bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Vornahme von Betriebsbesichtigungen beantragen, wenn nach ihrer Ansicht in einem Betrieb Maßnahmen im Interesse eines wirksamen Gesund-

heitschutzes und der Unfallverhütung notwendig erscheinen. Zu solchen Betriebsbesichtigungen hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion Organe des antragstellenden Trägers der Sozialversicherung beizuziehen.

§ 93.

Die Organe von Trägern der Sozialversicherung, die an Betriebsbesichtigungen [§ 92, Abs. (3) und (4)] teilnehmen, unterliegen der der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auferlegten Verschwiegenheitspflicht [§ 88, Abs. (1) und (2)]. Die Strafbestimmungen gelten sinngemäß.

Organisation.

§ 94.

(1) Im Amte der o. ö. Landesregierung wird eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion eingerichtet, die organisatorisch der Abteilung Land- und Forstwirtschaftsrecht angegliedert wird.

(2) Als Voraussetzung für eine Anstellung als Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist anzusehen: österreichische Staatsbürgerschaft, Unbescholtenheit, vollendetes 30. Lebensjahr und entsprechende Kenntnisse und praktische Erfahrungen auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiete. Kriegsbeschädigte und Personen, auf die die Begünstigungen des Opferfürsorgegesetzes Anwendung finden, sind bei der Einstellung zu bevorzugen.

7. Lehrlingswesen.

Allgemeine Vorschriften.

§ 95.

(1) Die Fachausbildung gliedert sich in eine fachliche Ausbildung für die Landwirtschaft und die Forstwirtschaft.

(2) Die Fachausbildung umfaßt:

- a) die Lehre,
- b) die fachliche Fortbildung.

(3) Das Berufsausbildungsgesetz (§ 108) bestimmt, inwieweit die Fachausbildung pflichtgemäß oder freiwillig zu erfolgen hat.

Lehrverhältnis.

§ 96.

(1) Das Lehrverhältnis ist ein Ausbildungs- und Erziehungsverhältnis.

(2) Als Lehrling kann aufgenommen werden, wer körperlich und geistig gesund ist und mindestens die Volksschule besucht hat.

(3) Der Eintritt in das Lehrverhältnis erfolgt in der Regel im Anschluß an die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht.

(4) Die Lehrlingsausbildung erfolgt in anerkannten Lehrbetrieben.

(5) Die Lehre hat die Grundlagen des praktischen Wissens und Könnens im Berufe zu vermitteln und den Lehrling mit allen in das Fach einschlägigen Arbeiten vertraut zu machen.

(6) Die landwirtschaftliche Lehre kann auch im elterlichen Betriebe durchgemacht werden, jedoch muß das letzte Lehrjahr in einem fremden Lehrbetrieb abgeleistet werden. In der Forstlehre muß die gesamte Lehrzeit in einem anerkannten Lehrbetrieb abgeleistet werden.

(7) Der landwirtschaftliche Lehrling soll in der Regel in die Haus- und Familiengemeinschaft des Lehrherrn aufgenommen werden und erhält in diesem Falle Kost und Wohnung.

(8) Jeder Lehrling erhält eine Lehrlingsentschädigung, wobei auf gewährte Naturalleistungen entsprechend Rücksicht zu nehmen ist.

(9) Nach Beendigung des Lehrverhältnisses und erfolgreicher Ablegung der Lehrlingsprüfung erfolgt die Freisprechung.

(10) Der Lehrherr ist auf Verlangen verpflichtet, den Lehrling noch drei Monate nach Beendigung des Lehrverhältnisses zu behalten (Behaltspflicht).

Lehrzeit.

§ 97.

(1) Die allgemeine Landwirtschaftslehre dauert zwei, die Lehrzeit in der Forstwirtschaft und in den Spezialgebieten der Landwirtschaft drei Jahre.

(2) Der erfolgreiche Besuch einer einschlägigen Fachschule wird in die Lehrzeit ganz eingerechnet, es muß jedoch eine mindestens einjährige praktische Tätigkeit in der Land- und Forstwirtschaft nachgewiesen sein.

(3) Die ersten drei Monate der Lehrzeit gelten als Probezeit, während der jeder der beiden Teile das Lehrverhältnis ohne Angabe von Gründen jederzeit lösen kann; nach Ablauf der Probezeit erfolgt die Aufdingung. Die Probezeit wird in die Lehrzeit eingerechnet.

(4) Während der Lehrzeit finden auf die Lehrlinge die Bestimmungen dieses Gesetzes Anwendung, sofern nicht für das Lehrverhältnis Sonderbestimmungen gelten.

(5) Nach ordnungsgemäßer Ableistung der Lehrzeit ist dem Lehrling vom Lehrherrn ein Lehrzeugnis auszustellen.

(6) Nach Beendigung der Lehrzeit hat sich der Lehrling der vorgeschriebenen Lehrlingsprüfung zu unterziehen. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrlingsprüfung wird ein Prüfungszeugnis (Lehrbrief) ausgestellt. Bei ungenügenden Kenntnissen kann die Prüfungskommission das Lehrverhältnis höchstens auf die Dauer eines Jahres verlängern.

Lehrvertrag.

§ 98.

(1) Das Rechtsverhältnis zwischen Lehrling und dem Lehrherrn wird durch den Lehrvertrag geregelt.

(2) Vor Antritt der Lehre ist zwischen dem Lehrherrn einerseits und dem Lehrling durch seinen gesetzlichen Vertreter andererseits ein schriftlicher Lehrvertrag abzuschließen, welcher der Genehmigung der Landwirtschaftskammer bedarf.

Die vertragschließenden Teile haben den Lehrvertrag in vier Ausfertigungen der Landwirtschaftskammer vorzulegen; eine Ausfertigung verbleibt bei der Landwirtschaftskammer; je eine Ausfertigung wird den Vertragspartnern mit der Genehmigungsklausel versehen, zurückgestellt; die vierte Ausfertigung wird der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übersendet.

(3) Lehrverträge von Lehrlingen, für die ein Vormund bestellt ist, bedürfen überdies der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes. Auch der Wechsel einer Lehrstelle bedarf der Genehmigung der Landwirtschaftskammer.

(4) Der Lehrvertrag erlischt mit dem Tod des Lehrherrn oder des Lehrlings, mit Aufhören des Lehrbetriebes oder infolge eingetretener Unfähigkeit des einen oder anderen Teiles die eingegangenen Verpflichtungen zu erfüllen.

Pflichten des Lehrlings.

§ 99.

(1) Der Lehrling ist dem Lehrherrn zu Treue und Gehorsam verpflichtet; er hat den Anordnungen des Lehrherrn willig und genau nachzukommen und die ihm übertragenen Arbeiten fleißig und gewissenhaft auszuführen.

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

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

Pflichten des Lehrherrn.

§ 100.

(1) Der Lehrherr oder sein Stellvertreter ist verpflichtet, den Lehrling in seinem Fach gründlich auszubilden und mit allen Arbeiten, die für den Beruf notwendig sind, vertraut zu machen. Er hat den Lehrling zur Arbeitsamkeit, zu guten Sitten und zur Erfüllung der religiösen Pflichten anzuleiten.

(2) Der Lehrherr ist ferner verpflichtet, dem Lehrling die zum Besuche der Fortbildungsschule notwendige Zeit einzuräumen, ihn zum Besuche des Unterrichtes anzuhalten und die Überwachung des Schulbesuches durch An- und Abmeldung bei der Schulleitung zu ermöglichen.

(3) Der Lehrherr ist schließlich verpflichtet, den Lehrling auf die Gefahren der Arbeit und insbesondere auf die Unfallverhütungsvorschriften aufmerksam zu machen und die notwendigen Geräte und Maschinen im unsicheren Zustand zur Verfügung zu stellen.

Lehrherr und Lehrbetrieb.

§ 101.

(1) Voraussetzung für die Anerkennung als Lehrbetrieb ist Unbescholtenheit, sittlich einwand-

freies Verhalten und fachliche Eignung des Lehrherrn, ferner gute Führung und sachlich ausreichende Einrichtung des Lehrbetriebes.

(2) Die Anerkennung als Lehrherr und als Lehrbetrieb erfolgt durch die Landwirtschaftskammer, in der Forstwirtschaft durch die Landwirtschaftskammer im Einvernehmen mit der forsttechnischen Abteilung des Amtes der o. ö. Landesregierung und kann an Bedingungen geknüpft werden. Die Anerkennung ist zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen auf Seite des Lehrherrn oder des Lehrbetriebes nicht mehr gegeben sind.

(3) Einem Lehrherrn ist die Berechtigung zur Lehrlingsausbildung abzuerkennen, wenn er sich grober Pflichtverletzungen gegenüber dem Lehrling schuldig gemacht hat oder wenn Tatsachen vorliegen, welche ihn in sittlicher oder sachlicher Hinsicht zum Halten von Lehrlingen ungeeignet erscheinen lassen.

(4) Verurteilungen des Lehrherrn wegen Verbrechen oder wegen eines aus Gewinnsucht begangenen oder gegen die öffentliche Sittlichkeit verstößenden Vergehens oder einer ebensolchen Übertretung zieht den Verlust des Rechtes auf Lehrlingshaltung nach sich.

Auflösung des Lehrverhältnisses.

§ 102.

Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit nur aus wichtigen Gründen gelöst werden; solche sind insbesondere auf Seite

a) des Lehrherrn gegeben,

1. wenn sich unzweifelhaft herausstellt, daß der Lehrling zur Erlernung des Berufes untauglich ist;
2. wenn der Lehrling sich eines Diebstahles, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, welche ihn des Vertrauens des Lehrherrn unwürdig erscheinen läßt;
3. wenn der Lehrling die Arbeit wiederholt unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt;
4. wenn der Lehrling über sechs Monate wegen Krankheit an der Arbeit verhindert ist;
5. wenn der Lehrling durch mehr als drei Monate in Haft gehalten wird;

b) des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters gegeben,

1. wenn der Lehrherr die Ausbildungs- und Erziehungspflicht nicht erfüllt;
2. wenn der Lehrling nicht ohne Schaden seiner Gesundheit im Lehrverhältnis bleiben kann;
3. wenn der Lehrherr den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht, den Lehrling mißhandelt oder es unterläßt, ihn vor Mißhandlungen durch Familienangehörige oder Mitbeschäftigte zu schützen;
4. wenn der Lehrherr dauernd die Bestimmungen des § 76 (Schutz der Jugendlichen) verletzt.

Kündigung.**§ 103.**

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

Lehrstellenbormerkung.**§ 104.**

Bei der Landwirtschaftskammer wird ein Verzeichnis der anerkannten Lehrbetriebe und Lehrherren aufgelegt. Eine Durchschrift des Verzeichnisses und seiner jeweiligen Änderungen ist der Landarbeiterkammer und dem zuständigen Arbeitsamt zuzuleiten.

Mitwirkung der Berufsvertretungen.**§ 105.**

(.) Auf dem Gebiete des Lehrlingswesens ist die Landwirtschaftskammer unter Mitwirkung der Landarbeiterkammer berufen:

1. zur Ausarbeitung von Lehrbedingungen und Festsetzung der Lehrlingsentschädigung,
2. zum Erlaß von Ausbildungsvorschriften und einer Prüfungsordnung,
3. zur Anerkennung der Lehrherren und der Lehrbetriebe,
4. zur Genehmigung der Lehrverträge, zur Aufhebung der Lehrlinge und für die Zustimmung zur Auflösung eines Lehrverhältnisses,
5. zur Führung der Lehrlingsstammrollen,
6. zur Abhaltung der Lehrlingsprüfungen und Freisprechung.

(.) Zur Durchführung dieser Aufgaben wird bei der Landwirtschaftskammer eine land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle eingerichtet. Diese Lehrlings- und Fachausbildungsstelle der Landwirtschaftskammer führt ihre Geschäfte unter Leitung eines paritätisch zusammengesetzten Beirates, bestehend aus drei Vertretern der Dienstgeber und drei Vertretern der Dienstnehmer sowie je drei Ersatzmännern. Bei Durchführung der Forstlehre ist das Einvernehmen mit der forsttechnischen Abteilung des Amtes der o. ö. Landesregierung herzustellen.

(.) Die Vertreter der Dienstgeber und der Dienstnehmer im Fachbeirat werden von der Landwirtschaftskammer bzw. Landarbeiterkammer, unter Bedachtnahme auf eine angemessene Vertretung in den wichtigsten Ausbildungszweigen der Land- und Forstwirtschaft, auf die Dauer von vier Jahren entsendet.

(.) Der Fachbeirat ist vom jeweiligen Vorsitzenden jährlich mindestens zweimal, sonst nach Bedarf, einzuberufen und zu leiten. Den Vorsitz führen abwechselnd die Präsidenten der Landwirtschaftskammer und der Landarbeiterkammer.

(.) Die Einberufungen sind schriftlich spätestens acht Tage vor dem Zusammentritt den Mitgliedern zuzustellen. Zur Beschlussfähigkeit ist die Anwesenheit des Vorsitzenden, sowie von wenigstens je zwei Mitgliedern bzw. Ersatzmännern der Dienstgeber und der Dienstnehmer erforderlich. Sind die Mitglieder einer Gruppe in der Überzahl, so haben in dieser Gruppe die dem Alter nach jüngsten Mitglieder (Ersatzmänner), soweit sie überzählig sind, kein Stimmrecht. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt. Der Vorsitzende gibt seine Stimme als Letzter ab.

(.) Die Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat jährlich für das folgende Jahr einen Berufsausbildungsplan dem Fachbeirat zur Genehmigung vorzulegen und über jedes abgelaufene Jahr einen Tätigkeitsbericht dem Fachbeirat zu erstatten. Berufsausbildungsplan und Tätigkeitsbericht sind der Landesregierung und der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu übergeben.

§ 106.

Jedem Lehrling gebührt eine Lehrlingensentschädigung, die vom Beginn der Lehrzeit stufenweise bis zum ordnungsmäßigen Abschluß der Lehre zu erhöhen ist.

Übergangsbestimmungen.**§ 107.**

(.) Bis zum Inkrafttreten des Berufsausbildungsgesetzes (§ 108) wird zur Lehrlingsprüfung zugelassen, wer eine mindestens dreijährige praktische Tätigkeit in einem gutgeführten land- und forstwirtschaftlichen Betrieb abgeleistet und mindestens das 17. Lebensjahr vollendet hat. Der erfolgreiche Besuch einer einschlägigen Fachschule ist auf die Lehrzeit anzurechnen. Es muß jedoch eine mindestens einjährige praktische Tätigkeit in der Land- und Forstwirtschaft nachgewiesen werden.

(.) Die Tätigkeit im elterlichen Betrieb kann voll angerechnet werden, wenn sie einer Berufsausbildung gleichkommt, worüber die Landwirtschaftskammer entscheidet.

(.) Die nach den bisherigen Richtlinien abgeleitete Berufslehre und abgelegten Prüfungen sind der Berufslehre und den Prüfungen nach diesem Gesetz gleichzuhalten; in Zweifelsfällen entscheidet die Landwirtschaftskammer im Einvernehmen mit der Landarbeiterkammer.

8. Berufsausbildung.**§ 108.**

Die Berufsausbildung in der Land- und Forstwirtschaft wird unter besonderer Berücksichtigung des Fortbildungs- und Fachschulwesens durch ein besonderes Landesgesetz geregelt.

9. Betriebsvertretung.**§ 109.**

(.) In den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft, in denen mindestens fünf Dienstnehmer,

die das 18. Lebensjahr vollendet haben, dauernd beschäftigt sind, wird eine Betriebsvertretung der Dienstnehmer eingerichtet.

(.) Ausgenommen von den Bestimmungen des Abs. (.) sind die bäuerlichen Betriebe, sofern sie dauernd nicht mehr als zwanzig Dienstnehmer ohne Einrechnung der familieneigenen Arbeitskräfte [§ 3, Abs. (.)] beschäftigen.

(.) Als bäuerliche Betriebe im Sinne dieses Gesetzes haben jene zu gelten, in denen die Betriebsinhaber selbst, sowie ihre im Familienverbande lebenden Familienangehörigen im Betriebe mitarbeiten, mit dem Dienstnehmer in der Regel in Hausgemeinschaft leben und bei der Führung des Betriebes ein leitender Angestellter nicht beschäftigt wird.

§ 110.

Die Organe der Betriebsvertretung sind:

1. Die Betriebsversammlung,
2. der Betriebsrat (Vertrauensmänner).

Betriebsversammlung.

§ 111.

(.) In den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft — ausgenommen die bäuerlichen Betriebe gemäß § 109, Abs. (.) — mit dauernd mindestens fünf beschäftigten Dienstnehmern, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, bildet die Gesamtheit der Dienstnehmer die Betriebsversammlung.

(.) Stimmberechtigt ist jeder Dienstnehmer, der wahlberechtigt ist.

(.) Die Betriebsversammlung ist mindestens einmal im Jahr vom Betriebsrat (Vertrauensmänner) einzuberufen; sie ist ferner einzuberufen, wenn mehr als die Hälfte der Dienstnehmer oder die Hälfte der Betriebsratsmitglieder (mindestens zwei) die Einberufung verlangen. Im Falle der Funktionsunfähigkeit des Betriebsrates (Vertrauensmänner) ist die Betriebsversammlung von den an Lebensjahren ältesten stimmberechtigten Dienstnehmer einzuberufen.

(.) Den Vorsitz in der Betriebsversammlung führt der Obmann des Betriebsrates oder sein Stellvertreter. Im Falle der Funktionsunfähigkeit des Betriebsrates führt den Vorsitz in der Betriebsversammlung der an Lebensjahren älteste, stimmberechtigte Dienstnehmer oder der von ihm bestellte stimmberechtigte Vertreter; in diesem Falle sind die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen und Berufsvereinigungen der Dienstnehmer unter Bekanntgabe der Verhandlungsgegenstände vom Einberufer in Kenntnis zu setzen.

(.) Der Betriebsinhaber kann auf Einladung der Einberufer an der Betriebsversammlung teilnehmen. Die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen und Berufsvereinigungen der Dienstnehmer sind berechtigt, zu allen Betriebsversammlungen Vertreter zu entsenden.

(.) Wird die Betriebsversammlung innerhalb des Betriebes abgehalten, so ist der Betriebs-

inhaber verpflichtet, die erforderlichen Räume nach Tüchtigkeit zur Verfügung zu stellen. Die Betriebsversammlung ist tüchtigst ohne Störung der Betriebsarbeiten durchzuführen.

Aufgaben der Betriebsversammlung.

§ 112.

(.) Der Betriebsversammlung obliegt insbesondere:

1. Entgegennahme von Berichten des Betriebsrates (Vertrauensmänner),
2. Bestellung des Wahlvorstandes,
3. Beschlussfassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage und deren Höhe,
4. Beschlussfassung über die Enthebung des Betriebsrates (Vertrauensmänner); der Beschluss bedarf zu seiner Rechtswirksamkeit der Zweidrittelmehrheit.

(.) Zur Beschlussfassung in der Betriebsversammlung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der im Betriebe beschäftigten stimmberechtigten Dienstnehmer erforderlich; die Beschlüsse werden, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst.

(.) Ist eine Betriebsversammlung beschlussfähig, so ist innerhalb einer Woche neuerlich eine Betriebsversammlung einzuberufen, die für die gleiche Tagesordnung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden, stimmberechtigten Dienstnehmer beschlussfähig ist. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen des Abs. (.), Z. 3 und 4.

Bildung von Sektionen.

§ 113.

In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen sind [§ 114, Abs. (.)], bilden die Arbeiter und Angestellten je eine Sektion. Sie ist berufen, über Angelegenheiten, die nur die Interessen einer Dienstnehmergruppe berühren, zu beraten und Beschlüsse zu fassen.

Der Betriebsrat.

§ 114.

(.) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens zwanzig Dienstnehmer beschäftigt sind, ist ein Betriebsrat zu wählen; dies gilt auch dann, wenn mehrere Betriebe in einem Unternehmen zusammengefasst sind.

(.) Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit zwanzig bis fünfzig Dienstnehmern aus drei, in Betrieben mit einundfünfzig bis hundert Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben mit mehr als hundert Dienstnehmern erhöht sich für je weitere hundert Dienstnehmer die Zahl der Mitglieder um eines, in Betrieben mit mehr als tausend Dienstnehmern für je weitere Dienstnehmer um eines. Bruchteile von hundert bzw. von fünfhundert werden für voll gerechnet.

(.) In einem Betrieb, in dem nach Abs. (.) nicht getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der

Angestellten zu wählen sind, muß, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird, jede dieser Gruppen im Betriebsrat durch mindestens ein Betriebsratsmitglied vertreten sein, wenn ihr mindestens fünf dauernd beschäftigte Dienstnehmer angehören; auf jede Gruppe, der mindestens zwanzig Dienstnehmer angehören, müssen jedoch mindestens drei Betriebsratsmitglieder entfallen.

(1) In einem Betrieb, der mehr als fünfzig Dienstnehmer umfaßt, sind getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen, wenn jeder dieser Gruppen mindestens zwanzig dauernd beschäftigte Dienstnehmer angehören. In diesem Falle richtet sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates jeder Dienstnehmergruppe nach der Zahl [Abs. (2)] der Dienstnehmer der betreffenden Gruppe.

(2) Für jedes Mitglied des Betriebsrates ist ein Ersatzmann zu wählen, der im Falle der Verhinderung des Mitgliedes oder des Erlöschens der Funktion des Mitgliedes an dessen Stelle zu treten hat.

(3) Für die Bestimmung der Mitgliederzahl des Betriebsrates ist die Anzahl der am Tage der Ausschreibung der Betriebsratswahl im Betriebe beschäftigten Dienstnehmer maßgebend. Eine Änderung der Zahl der Dienstnehmer ist auf die Anzahl der Mitglieder des Betriebsrates während dessen Tätigkeitsdauer ohne Einfluß.

(4) Sind mehrere Betriebe in einem Unternehmen zusammengefaßt, so ist für jeden einzelnen Betrieb ein Betriebsrat (Vertrauensmänner) zu bestellen.

Verufung der Mitglieder des Betriebsrates.

§ 115.

(1) Die Mitglieder des Betriebsrates werden auf die Dauer von zwei Jahren durch unmittelbare und geheime Wahlen nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes berufen.

(2) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmer des Betriebes ohne Unterschied des Geschlechtes und der Staatsbürgerschaft, die am Tage der Ausschreibung der Wahl das 18. Lebensjahr vollendet haben, am Tage der Wahlauschreibung und am Wahltag im Betrieb beschäftigt sind und, abgesehen von der Staatsbürgerschaft, die Voraussetzungen für das Wahlrecht in die gesetzgebenden Körperschaften erfüllen.

(3) Wählbar sind alle wahlberechtigten Dienstnehmer des Betriebes, sofern sie die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, am Tage der Ausschreibung der Wahl das 24. Lebensjahr vollendet haben und am Tage der Wahl mindestens sechs Monate im Betriebe beschäftigt sind. Wählbar sind jedoch nicht Familienangehörige des Betriebsinhabers; als solche gelten die im § 3, Abs. (2), aufgezählten Personen.

(4) In Betriebsräte von mindestens vier Mitgliedern sind auch Vorstandsmitglieder und Angestellte von kollektivvertragfähigen Berufsvereinigungen der Arbeiter und Angestellten wählbar,

doch müssen mindestens drei Viertel der Betriebsratsmitglieder Dienstnehmer des Betriebes sein. Vorstandsmitglieder und Angestellte der bezeichneten Berufsvereinigungen können gleichzeitig nur einem Betriebsrate angehören.

(5) In neu errichteten Betrieben, sowie in Saisonbetrieben sind auch Dienstnehmer wählbar, die noch nicht sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind.

(6) Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten im Gang sind oder regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt werden.

(7) Zur Durchführung der Wahl des Betriebsrates hat die Betriebsversammlung einen Wahlvorstand und im Falle der Durchführung getrennter Wahlen für die Gruppe der Arbeiter und der Angestellten je einen Wahlvorstand zu bestellen, der aus drei wahlberechtigten Dienstnehmern besteht.

(8) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Wahlvorstand die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse der Dienstnehmer des Betriebes rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

(9) Die vollzogene Wahl ist dem Betriebsinhaber, der nach dem Standort des Betriebsortes zuständigen Einigungscommission, der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung und den zuständigen Berufsvereinigungen der Dienstnehmer anzuzeigen.

Geschäftsführung des Betriebsrates.

§ 116.

(1) Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit der abgegebenen Stimmen einen Obmann und einen Stellvertreter.

(2) Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom Obmann, in dessen Verhinderung vom Stellvertreter einzuberufen.

(3) Der Betriebsrat ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder und, wenn er nur aus drei Mitgliedern besteht, mindestens zwei Mitglieder anwesend sind. Die Beschlüsse werden, soweit in der Geschäftsordnung nichts anderes bestimmt wird, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt; bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Obmannes (Stellvertreters).

(4) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen sind [§ 114, Abs. (1)], haben die Befugnisse nach § 119, Abs. (1), Z. 4, 5, 9 und 10, und Abs. (2), beide Betriebsräte gemeinsam auszuüben.

Dauer der Tätigkeit des Betriebsrates.

§ 117.

(1) Die Tätigkeit des Betriebsrates endet mit dem Ablauf der Zeit, für die er gewählt worden ist.

(2) Vor Ablauf dieser Zeit endet die Tätigkeit des Betriebsrates,

1. wenn die Zahl der Mitglieder zusammen mit den Ersatzmännern unter die Hälfte der festgesetzten Zahl sinkt,

2. wenn die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder den Rücktritt und
3. wenn die Betriebsversammlung die Enthebung des Betriebsrates beschließt.

(.) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt, wenn Umstände eintreten oder bekannt werden, welche die Wählbarkeit ausschließen oder wenn ein Mitglied des Betriebsrates von seiner Funktion zurücktritt.

Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrates.

§ 118.

(.) Die Betriebsvertretung ist nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Gesetzes berufen,

- a) die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Dienstnehmer im Betriebe wahrzunehmen, zu fördern und zu vertreten und
- b) an der Führung und Verwaltung des Betriebes mitzuwirken.

(.) Die Führung und Verwaltung des Betriebes steht dem Betriebsinhaber oder dem von ihm hiezu Beauftragten zu.

§ 119.

(.) In Wahrnehmung der Interessen der Dienstnehmer stehen dem Betriebsrat insbesondere nachstehende Aufgaben und Befugnisse zu:

1. Er hat die Einhaltung der für den Betrieb geltenden Kollektivverträge und sonstigen dienstrechtlichen Vereinbarungen zu überwachen und unter Mitwirkung der zuständigen freien Berufsvereinigungen mit dem Betriebsinhaber, der zur Beiziehung seiner zuständigen Interessenvertretung berechtigt ist, Ergänzungen zu den Bestimmungen der Kollektivverträge zu vereinbaren, deren Regelung in den Kollektivverträgen der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist.
2. Akkord-, Stück- und Gehingelöhne, sowie Durchschnittsverdienste können, soweit sie nicht durch Kollektivverträge geregelt sind, nur mit Zustimmung des Betriebsrates festgesetzt werden.
3. Akkord-, Stück- und Gehingelöhne für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten, die durch Kollektivvertrag nicht vereinbart werden können, sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen, wenn zwischen dem Betriebsinhaber und dem Dienstnehmer keine Einigung zustande kommt.
4. Arbeitsordnungen können, soweit sie nicht zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften [§ 41, Abs. (.), Z. 1 und 2] der Dienstgeber und der Dienstnehmer vereinbart wurden, nur mit Zustimmung des Betriebsrates erlassen und abgeändert werden.
5. Jede Neuaufnahme von Dienstnehmern ist dem Betriebsrat vor deren Einstellung in den Betrieb, wenn sich dies aber als untunlich erweist, spätestens gleichzeitig mit der Anmeldung zur Sozialversicherung vom Betriebsinhaber mitzuteilen.

6. Die dauernde Einreihung von Dienstnehmern auf einen anderen Arbeitsplatz bedarf der Zustimmung des Betriebsrates, wenn mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes eine Verschlechterung der Lohn- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist; im Streitfalle entscheidet die Einigungskommission (§ 129, lit. c).

7. Überwachung der Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über Arbeitsschutz, Lehrlings- und Mutterschutz, sowie über Sozialversicherung; nötigenfalls ist die zuständige Aufsichtsbehörde anzurufen.

8. Betriebsbesichtigungen durch Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion oder sonstige zur Überwachung der Arbeitsschutzvorschriften gesetzlich berufene Organe sind Mitglieder des Betriebsrates beizuziehen. Der Betriebsinhaber oder sein Stellvertreter ist verpflichtet, dem Betriebsrat von allen beabsichtigten derartigen Besichtigungen rechtzeitig zu verständigen.

9. Der Betriebsrat ist berechtigt, in die Lohnlisten (Gehaltslisten) und die dazu gehörigen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Ausgabe der Naturalbezüge zu überwachen.

10. Die Urlaubseinteilung oder deren Abänderung hat im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu erfolgen.

11. Der Betriebsrat ist berechtigt, zu Gunsten der Dienstnehmer und ihrer Familienangehörigen unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Vorschriften Unterstüzungseinrichtungen, Einrichtungen zur Abgabe von Lebensmitteln und anderen Bedarfsgegenständen und sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten. Bestehen solche Wohlfahrtseinrichtungen des Betriebes, so nimmt der Betriebsrat an der Verwaltung dieser Einrichtungen teil.

12. Der Betriebsrat hat den Betriebsratsfonds zu verwalten.

13. Der Betriebsrat hat an der Aufrechterhaltung der Disziplin in den Betrieben mitzuwirken. Disziplinarmaßnahmen können, falls die Arbeitsordnung solche vorsieht, nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verhängt werden.

(.) In Ausübung des Rechtes, an der Führung und Verwaltung des Betriebes mitzuwirken, stehen dem Betriebsrat folgende Befugnisse zu:

1. Der Betriebsrat ist berufen, dem Betriebsinhaber Anregungen zu geben und Vorschläge zu erstatten mit dem Ziel, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen und im Interesse des Betriebes und der Dienstnehmer die Wirtschaftlichkeit und Leistungssteigerung des Betriebes zu fördern.
2. Der Betriebsinhaber oder dessen Beauftragter ist berechtigt und auf Verlangen des Betriebsrates verpflichtet, allmonatlich mit dem Betriebsrat gemeinsame Beratungen über allgemeine Grundsätze der Betriebsführung und Verbesserung an Betriebsanlagen abzuhalten.

3. Abgesehen von den Bestimmungen nach §. 1 und 2 hat in Betrieben, in denen dauernd mindestens fünfzig Dienstnehmer beschäftigt sind,

- a) der Betriebsinhaber auf Antrag des Betriebsrates diesem alljährlich eine Abschrift der Bilanz für das verlossene Geschäftsjahr einschließlich eines Gewinn- und Verlustausweises, spätestens einen Monat nach Vorlage an die Steuerbehörde zu übermitteln und dem Betriebsrat auf Verlangen die zur Erläuterung der Bilanz und des Gewinn- und Verlustausweises erforderlichen Aufklärungen zu geben;
- b) der Betriebsinhaber dem Betriebsrat Aufschluß zu geben über die wirtschaftliche Lage des Betriebes, über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsbestand, den Absatz, sowie über geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes;
- c) der Betriebsrat das Recht, bei der Erstellung von Wirtschaftsplänen (Erzeugungs-, Investitions-, Absatz- und anderen Plänen) durch Erstattung von Anregungen und Vorschlägen mitzuwirken.

(3) Die Tätigkeit des Betriebsrates hat sich tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen. Der Betriebsrat ist nicht befugt, durch selbständige Anordnung in die Führung und den Gang des Betriebes einzugreifen.

Persönliche Rechte und Pflichten der Mitglieder des Betriebsrates.

§ 120.

(1) Die Mitglieder des Betriebsrates sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisung gebunden. Sie sind nur der Betriebsversammlung verantwortlich. Der Betriebsinhaber darf die Mitglieder des Betriebsrates in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grunde auch nicht benachteiligen.

(2) Das Mandat des Betriebsrates ist ein Ehrenamt, das, soweit nichts anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist.

(3) Den Mitgliedern des Betriebsrates ist die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Für erwachsene Barauslagen gebührt den Mitgliedern des Betriebsrates eine Entschädigung aus dem Betriebsratsfonds.

(4) Auf Antrag des Betriebsrates sind in Betrieben mit mehr als zweihundert Dienstnehmern ein, in Betrieben mit mehr als eintausend Dienstnehmern zwei und in Betrieben mit mehr als fünftausend Dienstnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates von ihrer Dienstleistung, zu der sie auf Grund des Dienstverhältnisses verpflichtet sind, unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen.

§ 121.

Die Mitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, über alle ihnen in Ausübung ihres

Amtes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes strengste Verschwiegenheit zu beachten.

§ 122.

(1) Ein Mitglied des Betriebsrates darf bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung der Einigungskommission gekündigt werden. Die Einigungskommission kann der Kündigung nur zustimmen, wenn

- a) der Betriebsinhaber im Falle einer Einschränkung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen den Nachweis erbringt, daß er das betroffene Betriebsratsmitglied ohne Schaden für den Betrieb nicht weiter beschäftigen kann;
- b) das Betriebsratsmitglied unfähig wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten;
- c) das Betriebsratsmitglied die ihm auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und dem Dienstgeber die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht zugemutet werden kann.

(2) Ein Mitglied des Betriebsrates darf, soweit in Abs. (1) nichts anderes bestimmt wird, nur nach vorheriger Zustimmung der Einigungskommission entlassen werden. Die Einigungskommission kann der Entlassung nur zustimmen, wenn das Betriebsratsmitglied

- a) bei Abschluß des Dienstvertrages den Betriebsinhaber durch Vorweisung falscher oder gefälschter Personaldokumente oder Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen gleichzeitig verpflichtenden Dienstverhältnisses in einen Irrtum versetzt hat;
- b) der Trunksucht verfallen und wiederholt fruchtlos verwarnt wurde;
- c) im Dienst untreu ist oder sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen des Betriebsinhabers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt;
- d) ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Betriebsinhabers ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt;
- e) sich eines Verbrechens oder aus Gewinnsucht eines Vergehens oder einer Übertretung schuldig macht;
- f) sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Betriebsinhaber, dessen Familienangehörige oder gegen Dienstnehmer des Betriebes zuschulden kommen läßt.

(3) In den Fällen des Abs. (2), lit. e und f, kann die Entlassung des Betriebsratsmitgliedes gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung der Einigungskommission ausgesprochen werden. Stimmt die Einigungskommission der Entlassung nicht zu, weil keiner der im Abs. (2), lit. e und f, angeführten Gründe vorlag, so ist die Entlassung rechtsunwirksam.

Vertrauensmänner.

§ 123.

(1) In Betrieben, in denen dauernd mindestens fünf aber weniger als zwanzig Dienstnehmer beschäftigt werden, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, sind Vertrauensmänner zu bestellen. In Betrieben mit fünf bis neun Dienstnehmern ist ein Vertrauensmann, in Betrieben mit zehn bis neunzehn Dienstnehmern sind zwei Vertrauensmänner zu bestellen, von denen ein Vertrauensmann der Dienstnehmergruppe der Arbeiter oder Angestellten angehören muß, wenn diese mindestens fünf Personen umfaßt.

(2) Die Bestimmungen über die Betriebsversammlung (§§ 111 und 112) finden auf Betriebe, in denen Vertrauensmänner zu bestellen sind, sinngemäß Anwendung.

(3) Hinsichtlich der Dauer der Tätigkeit, Aufgaben und Befugnisse sowie der persönlichen Rechte und Pflichten der Vertrauensmänner finden die Bestimmungen der §§ 29, 115, Abs. (2), (3), (4) bis (7), (9) und (10), 117, Abs. (1), (2), 3. 3, (3), 118, Abs. (1), lit. a, 119, Abs. (1), 3. 1—3, 5, 6, 7—10, 13, 1. Satz, Abs. (2), 3. 1, (3), 120, Abs. (1), (2) und (3), 1. Satz, 121 und 122 sinngemäß Anwendung. Die Vertrauensmänner werden durch unmittelbare und geheime Wahlen mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen für die Dauer von zwei Jahren gewählt.

Zentralbetriebsrat.

§ 124.

(1) Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe umfaßt, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, ist in den Unternehmungen zur Behandlung und Beschlußfassung gemeinsamer Angelegenheiten ein Zentralbetriebsrat zu errichten.

(2) Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmungen mit bis eintausend Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. In Unternehmungen mit mehr als eintausend Dienstnehmern erhöht sich für je weitere fünfhundert Dienstnehmer die Zahl der Mitglieder um eines, in Unternehmungen mit mehr als fünftausend Dienstnehmern für je weitere eintausend Dienstnehmer um eines. Bruchteile von fünfhundert und eintausend werden für voll gerechnet.

(3) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates werden von der Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen bestellten Betriebsräte (Vertrauensmänner) aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes gewählt.

(4) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten errichtet sind, muß jede der beiden Dienstnehmergruppen im Zentralbetriebsrat vertreten sein.

(5) Die Befugnisse nach § 119, Abs. (2), stehen in Unternehmungen der im Abs. (1) bezeichneten Art dem Zentralbetriebsrat zu.

Schutz der Rechte der Dienstnehmer.

§ 125.

Die Dienstnehmer dürfen in der Ausübung ihrer Rechte in der Betriebsversammlung, ihres Rechtes zur Wahl des Betriebsrates (Vertrauensmänner) sowie in der Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes nicht beschränkt und aus diesen Gründen nicht benachteiligt werden.

Pflichten des Betriebsinhabers.

§ 126.

Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Betriebsrat die notwendigen Räumlichkeiten und Einrichtungen, Beleuchtung und Beheizung, sowie die Kanzlei- und Geschäftserfordernisse, deren er zur ordnungsmäßigen Führung seiner Aufgaben bedarf, auf seine Kosten nach Tunlichkeit beizustellen und instand zu halten.

Betriebsratsumlage.

§ 127.

(1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen kann von den Dienstnehmern eine Betriebsratsumlage eingehoben werden, die höchstens $\frac{1}{2}$ v. H. des Bruttoarbeitsverdienstes betragen darf.

(2) Die Einhebung der Betriebsratsumlage beschließt auf Antrag des Betriebsrates die Betriebsversammlung.

(3) Die Umlagen sind vom Betriebsinhaber vom Lohn (Entgelt) einzubehalten und bei jeder Lohnauszahlung an den Betriebsratsfonds abzuführen.

Betriebsratsfonds.

§ 128.

(1) Die Eingänge aus der Betriebsratsumlage, sowie sonstige gemäß § 127, Abs. (1), zweckbestimmte Vermögensschaften bilden einen mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Fonds (Betriebsratsfonds).

(2) Die Verwaltung des Betriebsratsfonds obliegt dem Betriebsrat. Gesetzlicher Vertreter des Betriebsratsfonds ist der Obmann des Betriebsrates oder dessen Stellvertreter, in Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen sind, obliegt die Verwaltung des Betriebsratsfonds beiden Betriebsräten gemeinsam; gesetzliche Vertreter des Betriebsratsfonds sind in diesem Falle die Obmänner (Stellvertreter) beider Betriebsräte.

(3) Die Revision der Gebarung des Betriebsratsfonds obliegt der Landarbeiterkammer.

Entscheidung von Streitigkeiten.

§ 129.

Außer in den Fällen des § 122 sind die Einigungskommissionen berufen einen Ausgleich anzu-

bahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen

- a) über Streitigkeiten aus der Bestellung und der Geschäftsführung der Organe der Betriebsvertretung sowie über das Erlöschen ihres Amtes;
- b) wenn über die Festsetzung des dem einzelnen Dienstnehmer oder für die einzelne Arbeit gebührenden Akkord- oder Gehaltlohnens, der kollektiv nicht vereinbart werden kann, eine Einigung nicht zustande kommt [§ 119, Abs. (1), Z. 3];
- c) wenn zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat ein Streit über die Verletzung von Dienstnehmern entsteht [§ 119, Abs. (1), Z. 6];
- d) über Streitigkeiten aus der Einhebung oder Verwendung der Betriebsratsumlage.

§ 130.

(1) Die näheren Bestimmungen über Wahl- und Tätigkeitsdauer der Mitglieder des Betriebsrates (Vertrauensmänner, Zentralbetriebsrat), über die Geschäftsführung über den Betriebsratsfonds und seine Revision, werden durch eine landwirtschaftliche Betriebsratswahlordnung und eine landwirtschaftliche Betriebsratsgeschäftordnung geregelt, die im Verordnungswege durch die Landesregierung erlassen werden.

(2) Die Bestimmungen des Abschnittes 9, mit Ausnahme der §§ 112, Abs. (1), Z. 3, 119, Abs. (1), Z. 12, 124, 127 und 128 finden auf die im Zeitpunkte des Inkrafttretens dieses Gesetzes in Betrieben von den land- und forstwirtschaftlichen Berufsvereinigungen der Dienstnehmer aufgestellten provisorischen Betriebsräte (Vertrauensmänner) Anwendung.

(3) Die Tätigkeit eines im Abs. (2) bezeichneten provisorischen Betriebsrates (Vertrauensmänner) endet in dem Zeitpunkt, in dem für den Betrieb nach den Bestimmungen dieses Gesetzes ein Betriebsrat (Vertrauensmänner) bestellt ist, spätestens sechs Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

(4) Der provisorische Betriebsrat (Vertrauensmänner) hat binnen einer Woche nach Beendigung seiner Tätigkeit die ihm zur Verfügung stehenden Mittel und Einrichtungen sowie die Bücher, Belege und sonstigen Urkunden mit einem Rechnungsabluß dem nach diesem Gesetz bestellten Betriebsrat (Vertrauensmänner) oder, wenn bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes in dem betreffenden Betrieb noch kein Betriebsrat (Vertrauensmänner) nach den Bestimmungen dieses Gesetzes gewählt ist, der Landarbeiterkammer zu übergeben, die sie nach Bestellung des Betriebsrates (Vertrauensmänner) diesem auszuhändigen hat.

10. Schutz der Koalitionsfreiheit.

§ 131.

Den Dienstnehmern steht es frei, sich zwecks Förderung ihrer Interessen zusammenzuschließen.

Jede Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit ist verboten.

11. Streitigkeiten.

§ 132.

(1) Unbeschadet der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach §§ 1 und 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 24. Juli 1946, BGBl. Nr. 170, und, soweit Arbeitsgerichte nicht bestehen, der ordentlichen Gerichte sind die Einigungskommissionen berufen Rechtsstreitigkeiten aus den durch dieses Gesetz geregelten Dienstverhältnissen beizulegen, falls beide Streitparteien erklären, sich dem Schiedsspruch der Einigungskommission zu unterwerfen.

(2) Wurde ein Anspruch aus einem im Abs. (1) bezeichneten Dienstverhältnis mittels Klage bei Gericht geltend gemacht, so ist während der Dauer der Streitanhängigkeit die Anrufung der Schlichtungsstelle (Einigungskommission) unzulässig.

(3) Ruft ein Vertragsteil die Schlichtungsstelle an und erklären beide Vertragsteile vor der Schlichtungsstelle ausdrücklich, daß sie sich einem Schiedsspruch der Schlichtungsstelle unterwerfen, so hat die Schlichtungsstelle das Verfahren einzuleiten.

(4) Nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens ist die Anrufung des Gerichtes nur zulässig, wenn das Schlichtungsverfahren auf andere Weise als durch Schiedsspruch oder Vergleich beendet worden ist.

(5) Der Einleitung des Schlichtungsverfahrens kommen die Wirkungen der gerichtlichen Streitanhängigkeit zu; dies gilt im Falle des Abs. (1) jedoch nur dann, wenn der Anspruch mit Klage vor dem zuständigen Gericht binnen vierzehn Tagen nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens geltend gemacht worden ist.

(6) Schiedssprüche und Vergleiche vor der Schlichtungsstelle (Einigungskommission) sind Exekutionstitel im Sinne der Exekutionsordnung.

12. Strafbestimmungen.

§ 133.

(1) Übertretungen der Vorschriften der §§ 39, Abs. (1), 56 bis 63, 71 bis 76, 80, 82 bis 85, 96, Abs. (1), 98, Abs. (2), 100, Abs. (2), 115, Abs. (1), 121 und 131 sind von den Bezirksverwaltungsbehörden zu bestrafen, sofern in anderen Gesetzen keine strengeren Strafen vorgesehen sind, sind für die angeführten Übertretungen Geldstrafen bis zu S 1000.— oder Arrest bis zu vier Wochen zu verhängen. Bei besonders erschwerenden Umständen können auch beide Strafen nebeneinander verhängt werden.

(2) Wer vorsätzlich die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt, wird, wenn das Verhalten nicht einer strengeren Strafe unterliegt, von den Bezirksverwaltungsbehörden mit einer Geldstrafe bis

zu S 3000.— oder mit Arrest bis zu zwei Monaten bestraft. Beide Strafen können auch nebeneinander verhängt werden.

(1) Die nach diesem Gesetz eingebrachten Strafgeelder fließen dem Land zu und sind zur Förderung der Geschaftsmachung land- und forstwirtschaftlicher Dienstnehmer zu verwenden.

13. Vorschriften zwingenden Rechtscharakters.

§ 134.

Die Rechte, welche den Dienstnehmern auf Grund der Bestimmungen dieses Gesetzes zustehen, können durch Dienstvertrag nur insoweit aufgehoben oder beschränkt werden, als dieses Gesetz ausdrücklich abweichende Vereinbarungen zuläßt.

14. Übergangsbestimmungen.

§ 135.

(1) Die noch geltenden Tarifordnungen (Lohnvereinbarungen) bleiben mit den bisherigen Rechtswirkungen solange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch Kollektivverträge ersetzt werden, es sei denn, daß sie auf Grund ihrer Bestimmungen über die Geltungsdauer schon früher erlöschen.

(2) Die Bestimmungen in Kollektivverträgen über die Festsetzung von Löhnen oder Lohnzulagen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Genehmigung der Obereinigungscommission; diese Bestimmung tritt in dem Zeitpunkte außer Kraft, in dem der lohnrechtliche Teil in Kollektivverträgen der übrigen Privatwirtschaft einer Genehmigung durch die Zentrallohnkommission nicht mehr bedarf.

(3) Bis zu dem im Absf. (2) bezeichneten Zeitpunkt darf der Abschluß von Kollektivverträgen, in denen Löhne oder Lohnzulagen geregelt sind, nur kundgemacht werden, wenn die Bedingungen des Absf. (2) erfüllt sind.

(4) Insoweit Betriebsordnungen im Sinne der bisherigen Rechtsvorschriften noch Geltung haben, bleiben sie mit den bisherigen Rechtswirkungen solange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch eine Arbeitsordnung im Sinne dieses Gesetzes abgeändert oder aufgehoben werden.

§ 136.

Die der Zentrallohnkommission auf Grund der Zentrallohnkommissionsverordnung vom 28. Jänner 1946, BGBl. Nr. 50, zustehenden Befugnisse und Aufgaben kommen, soweit sie sich auf Dienstverhältnisse von Dienstnehmern in der Land- und Forstwirtschaft erstrecken, mit dem Zeitpunkt in Wegfall, in dem die Obereinigungscommission auf Grund dieses Gesetzes bestellt ist.

§ 137.

(1) Die von den Berufsgenossenschaften für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft erlassenen Unfallverhütungsvorschriften bleiben, soweit

nicht einzelne ihrer Bestimmungen durch § 138, Absf. (1), lit. j, aufgehoben werden, ins solange in Wirksamkeit, als sie nicht durch Bestimmungen über den Dienstnehmerschutz gemäß § 72, Absf. (1) ersetzt werden.

(2) Soweit nach den geltenden Unfallverhütungsvorschriften [Absf. (1)] den landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften das Recht zur Bewilligung von Ausnahmen oder sonstige Befugnisse zustehen, gehen diese auf die Land- und Forstwirtschaftsinspektion über.

15. Aufhebung reichsrechtlicher Vorschriften.

§ 138.

Mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes treten alle damit im Widerspruch stehenden reichsrechtlichen Vorschriften außer Wirksamkeit; insbesondere werden nachfolgende Vorschriften, insoweit sie für die Land- und Forstwirtschaft in Wirksamkeit gesetzt worden sind, aufgehoben:

- a) Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG.) vom 20. Jänner 1934, DRGSBl., I, S. 45, in der Fassung des Gesetzes vom 30. November 1934, DRGSBl., I, S. 1193, samt den hiezu erlassenen Durchführungs- und Einführungsverordnungen;
- b) Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben (AOGÖ.) vom 23. März 1934, DRGSBl., I, S. 220, mit den hiezu erlassenen Durchführungs- und Einführungsverordnungen;
- c) Gesetz über die Verlängerung der Amtsdauer der Vertrauensräte vom 1. April 1938, DRGSBl., I, S. 358;
- d) Anordnung über Bildung und Verfahren des sozialen Ehrengerichtes im Lande Österreich vom 12. November 1938, DRGSBl., I, S. 1610, GBf. f. d. L. S. Nr. 592/1938;
- e) Anordnung über Bildung und Verfahren des sozialen Ehrengerichtes in den Reichsgauen der Ostmark vom 21. August 1940, DRGSBl., I, S. 1159;
- f) die Vorschriften der §§ 3 und 9 der Verordnung für Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes vom 1. September 1939, DRGSBl., I, S. 1683, GBf. f. d. L. S. Nr. 1217/1939;
- g) Anordnung über die Zuständigkeit zur Entscheidung von Beschwerden und von Gnadenmaßnahmen im Ordnungsstrafverfahren der Reichstreuhand der Arbeit vom 25. Juni 1942, R. Arb. Bl. S. 321, 1;
- h) Anordnung des Reichstreuhanders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Ostmark vom 15. September 1938, betreffend den Erlaß von Betriebsordnungen, Kameradschaft der Arbeit S. 17/1938;
- i) die Jugendurlaubsordnung vom 15. Juni 1939, DRGSBl., I, S. 1029;
- j) die Vorschriften der §§ 848 a bis 850 der Reichsversicherungsordnung zur Gänze, die

Vorschriften der §§ 876 bis 878 der Reichsversicherungsordnung mit der Einschränkung, daß die Befugnisse der Träger der landwirtschaftlichen Unfallversicherung zur Vornahme von Betriebsbesichtigungen durch eigene technische Aufsichtsorgane aufrecht bleiben.

16. Stempel- und Gebührenbefreiung.

§ 139.

(1) Die im Verfahren zur Registrierung, Kundmachung und Sakungserklärung von Kollektivverträgen, ferner im Verfahren vor den Einigungskommissionen als Schlichtungsstellen und im Verkehr mit der Land- und Forstwirtschaftsinspektion erforderlichen Eingaben und deren Beilagen, Ausfertigungen, Protokolle, Entscheidungen und Vergleiche sind gemäß Art. III des Landarbeitsgesetzes von den Stempeln und Rechtsgebühren befreit.

(2) Ebenso unterliegen gemäß Art. III des Landarbeitsgesetzes das Arbeitsbuch (§ 39) sowie Bestätigungen in demselben über Art und Dauer der Dienstleistung, die Lehrverträge (§ 98), sowie nicht unterschriebene Dienstscheine (§ 7) keiner Stempel- und Rechtsgebühr.

17. Inkraftsetzung.

§ 140.

Dieses Gesetz tritt zwei Wochen nach dessen Kundmachung in Kraft.

170
Tm

Aufbau und Übersicht

des Landesgesetzes vom
über die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft
(O.=S. Landarbeitsordnung).

1. Geltungsbereich (§§ 1 — 5).	
2. Dienstvertrag (§§ 6 — 39).	
Abschluß und Inhalt des Dienstvertrages	§§ 6
Dienstschein	§ 7
Inhalt des Dienstvertrages	§ 8
Dauer des Dienstvertrages	§ 9
Probendienstverhältnis	§ 10
Dienstantritt	§ 11
Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers und Dienstgebers	§ 12
Gemeinsame Pflichten	§ 13
Entgelt:	
Allgemeine Vorschriften	§ 14
Geldlohn	§ 15
Geding-(Altkord-)lohn	§ 16
Naturalbezüge:	
Deputate	§ 17
Kost	§ 18
Wohnung	§ 19
Räumung der Dienstwohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses	§ 20
Landnutzung und Viehhaltung	§ 21
Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung	§§ 22 u. 23
Beendigung des Dienstverhältnisses	§ 24
Kündigungsfristen	§ 25
Kündigungsbeschränkung für den Dienstgeber	§ 26
Kündigungsbeschränkung für den Dienstnehmer	§ 27
Kündigungsschutz	§§ 28 u. 29
Abfertigung	§ 30
Zeit zum Auffuchen eines neuen Dienstplatzes	§ 31
Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seite des Dienstnehmers	§ 32
Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seite des Dienstgebers	§ 33

Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses	§§ 34 — 37
Dienstzeugnis	§ 38
Arbeitsbuch	§ 39

3. Kollektivverträge (§§ 40 — 55).	
Allgemeines	§ 40
Kollektivvertragsfähigkeit	§§ 41 — 43
Kollektivvertragsangehörigkeit	§ 44
Hinterlegung und Kundmachung	§§ 45 u. 46
Rechtswirkungen	§§ 47 u. 48
Geltungsdauer	§ 49
Satzung	§ 50
Rechtswirkung der Satzung	§ 51
Einigungskommissionen	§§ 52 — 55

4. Arbeitsschutz (§§ 56 — 77).	
Arbeitszeit	§§ 56, 57 u. 58
Überstundenarbeit	§ 59
Mindestruhezeit	§ 60
Arbeitspausen	§ 61
Sonn- und Feiertagsruhe	§ 62
Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit	§ 63
Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft	§ 64
Urlaub	§ 65
Urlaubsantritt	§ 66
Urlaubsentgelt	§ 67
Abfindung	§ 68
Verlust des Anspruches auf Urlaub und Abfindung	§ 69
Wändungsschutz	§ 70
Allgemeine Fürsorgepflicht des Dienstgebers	§ 71
Sicherheitsvorschriften gegen Arbeitsunfälle	§ 72
Schutz der Frauen	§§ 73 u. 74
Mutterschutz	§ 75
Schutz der Jugendlichen	§ 76
Kinderarbeit	§ 77

5. Arbeitsordnung (§§ 78 — 80).

6. Arbeitsaufsicht (§§ 81 — 84).

Allgemeines	§ 81
Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion	§§ 82 — 89
Verfahrensbestimmung	§ 90
Rechtshilfe	§ 91
Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung	§§ 92 u. 93
Organisation	§ 94

7. Lehrlingswesen (§§ 95 — 107).

Allgemeine Vorschriften	§ 95
Lehrverhältnis	§ 96
Lehrzeit	§ 97
Lehrvertrag	§ 98
Pflichten des Lehrlings	§ 99
Pflichten des Lehrherrn	§ 100
Lehrherr und Lehrbetrieb	§ 101
Auflösung des Lehrverhältnisses	§ 102
Kündigung	§ 103
Lehrstellenvormerkung	§ 104
Witwirkung der Berufsvertretungen	§§ 105 u. 106
Übergangsbestimmungen	§ 107

8. Berufsausbildung (§ 108).

9. Betriebsvertretung (§§ 109 — 130).

Allgemeines	§ 109
Organe der Betriebsvertretung	§ 110
Betriebsversammlung	§ 111
Aufgaben der Betriebsversammlung	§ 112

Bildung von Sektionen	§ 113
Der Betriebsrat	§ 114
Berufung der Mitglieder des Betriebsrates	§ 115
Geschäftsführung des Betriebsrates	§ 116
Dauer der Tätigkeit des Betriebsrates	§ 117
Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrates	§§ 118 u. 119
Persönliche Rechte und Pflichten der Mitglieder des Betriebsrates	§§ 120 — 122
Vertrauensmänner	§ 123
Zentralbetriebsrat	§ 124
Schutz der Rechte der Dienstnehmer	§ 125
Pflichten des Betriebsinhabers	§ 126
Betriebsratsumlage	§ 127
Betriebsratsfonds	§ 128
Entscheidung von Streitigkeiten	§ 129
Landwirtschaftliche Betriebsratswahl und Geschäftsordnung	§ 130

10. Schutz der Koalitionsfreiheit (§ 131).

11. Streitigkeiten (§ 132).

12. Strafbestimmungen (§ 133).

13. Vorschriften zwingenden Rechtscharakters (§ 134).

14. Übergangsbestimmungen (§§ 135 — 137).

15. Aufhebung reichsrechtlicher Vorschriften (§ 138).

16. Stempel- und Gebührenbefreiung (§ 139).

17. Inkraftsetzung (§ 140).

Gesetz

vom

über die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft (D. = S. Landarbeitsordnung).

Der o.-ö. Landtag hat in Ausführung des Bundesgesetzes vom 2. Juni 1948, BGBl. Nr. 140, betreffend die Grundsätze über die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz) nachstehendes Gesetz, welches als

D. = S. Landarbeitsordnung
bezeichnet wird, beschlossen.

1. Geltungsbereich.

§ 1.

(1) Die Landarbeitsordnung regelt:

- das Arbeitsvertragsrecht der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter (Landarbeiterrecht);
- den Arbeiter- und Angestelltenchutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt.

(2) Land- und Forstarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind jene Personen, die vertragsmäßig Dienstleistungen in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft gegen Entgelt verrichten, gleichgültig, ob sie in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind oder nicht.

(3) Als Landarbeiter sind ferner anzusehen:

- Personen, die Dienste für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder des Hausstandes verrichten, wenn sie auch Dienste für den land- und forstwirtschaftlichen Betrieb des Dienstgebers leisten und nicht unter das Hausgehilfengesetz fallen;
- Gelegenheitsarbeiter.

(4) Land- und forstwirtschaftliche Angestellte sind Personen, die in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft vorwiegend zur Leistung höherer oder kaufmännischer Dienste oder für Kanzleiarbeiten angestellt sind, sofern das Dienstverhältnis ihre Erwerbstätigkeit hauptsächlich in Anspruch nimmt.

§ 2.

Auf Grund des § 1 des Bundesverfassungsgesetzes vom 2. Juni 1948, BGBl. Nr. 139/1948, sowie der Bestimmung des § 2 des Landarbeitsgesetzes vom 2. Juni 1948, BGBl. Nr. 140/1948, als unmittelbar anwendbares Bundesrecht, sind die Arbeiter und Angestellten in Sägen, Holzverarbeitungstätten, Mühlen und Molkereien, die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden, so-

fern in diesen dauernd mehr als fünf Dienstnehmer beschäftigt sind, von den Bestimmungen dieses Gesetzes ausgenommen.

§ 3.

(1) Von den Vorschriften dieses Gesetzes sind unbeschadet der Bestimmungen des Abs. (3) ausgenommen die familieneigenen Arbeitskräfte.

(2) Als familieneigene Arbeitskräfte gelten:

- der Ehegatte,
- die Kinder- und Kindeskinde,
- die Schwiegeröhne und Schwiegertöchter,
- die Eltern und Großeltern

des Dienstgebers, wenn sie mit ihm in Hausgemeinschaft leben und in seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich beschäftigt sind.

(3) Auf familieneigene Arbeitskräfte [Abs. (2)] finden die nachstehenden Bestimmungen dieses Gesetzes sinngemäß Anwendung: §§ 13, 71, 72 und 77; ferner die Abschnitte 6, 7, und 8.

§ 4.

(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten für die Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Bundeslandes, Bezirkes oder einer Gemeinde, oder einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Körperschaft oder eines öffentlichen Fonds beschäftigt sind, nur insoweit als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für Rechtsgebiete bestehen, die in den einzelnen Abschnitten dieses Gesetzes geregelt sind.

(2) Die Bestimmungen der Abschnitte 2 über den „Dienstvertrag“ — mit Ausnahme der §§ 28 und 29 —, 3 „Kollktivverträge“, 5 „Arbeitsordnung“, 7 „Lehrlingswesen“, 8 „Berufsausbildung“, 10 „Schutz der Koalitionsfreiheit“, 11 „Streitigkeiten“ und die §§ 65 bis 70 des Abschnittes 4 über den „Arbeiterschutz“ dieses Gesetzes finden auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft keine Anwendung.

§ 5.

(1) Betriebe der Land- und Forstwirtschaft im Sinne dieses Gesetzes sind Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Produktion und ihrer Nebenerzeugung, soweit diese in der Hauptsache die Verarbeitung ihrer eigenen Erzeugnisse zum Gegenstande haben (Art. V. lit. a, des Kundmachungsgesetzes vom 2. Juni 1948, BGBl. Nr. 140/1948).

patentes zur Gewerbeordnung), ferner die land- und forstwirtschaftlichen Hilfsbetriebe, die der Herstellung und Instandhaltung der land- und forstwirtschaftlichen Betriebsmittel für den eigenen Bedarf dienen. In diesem Rahmen zählen zur land- und forstwirtschaftlichen Produktion insbesondere: der Ackerbau, die Wiesen-, Weide-, Alp- und Waldwirtschaft, die Harz- und Torfgewinnung und Köhlerei, die Jagd, Fischerei und Teichwirtschaft, Viehzucht, Viehhaltung und Milchwirtschaft, die Imkerei, der Obst- und Gartenbau, die Baumpflanzung und die Baumschulen.

(.) Unter Gartenbau im Sinne des Abs. (.) ist die Hervorbringung von Blumen, Obst, Gemüse, Bäumen und sonstigen Gärtnereierzeugnissen auf eigenem oder gepachteten Grund ohne Rücksicht auf die Betriebsweise zu verstehen, nicht aber die Errichtung und die Instandhaltung von Gärten, einschließlich der gärtnerischen Sträucher- und Raumaus schmückung, ferner nicht das Binden von Kränzen und Sträußen und der Handel mit Gärtnereierzeugnissen, es sei denn, daß diese Tätigkeiten im Rahmen eines gartenwirtschaftlichen Nebenbetriebes, d. h. in einem im Verhältnis zum Hauptbetrieb untergeordneten Umfang und in der Hauptsache unter Verwendung eigener Erzeugnisse ausgeübt werden. Ein untergeordneter Betriebsumfang ist dann anzunehmen, wenn dieser, bei Beurteilung aller Wirkungsmöglichkeiten (Produktion, Umsatz u. dgl.), weniger als die Hälfte des zum Vergleich herangezogenen Hauptbetriebes ausmacht.

(.) Nebenbetriebe im Sinne der Absätze (.) und (.) sind dann nicht als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft anzusehen, wenn sie sich als selbständige, von der Land- und Forstwirtschaft getrennt verwaltete Wirtschaftskörper darstellen.

(.) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten auch die Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, sofern sie gemäß Artikel IV des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung von den Bestimmungen der Gewerbeordnung ausgenommen sind; ferner die Betriebe der Agrargemeinschaften im Sinne der Flurverfassungsgesetze.

2. Dienstvertrag.

Abschluß des Dienstvertrages.

§ 6.

(.) Der Abschluß des Dienstvertrages ist mit den im Abs. (2) angeführten Ausnahmen an keine bestimmte Form gebunden.

(.) Der Schriftform bedürfen zu ihrer Gültigkeit:

- a) die Jahresdienstverträge
- b) jene Dienstverträge, nach denen das Entgelt ganz oder teilweise aus Deputaten, Landnutzung, Viehhaltung oder Gespanndiensten besteht; dies gilt nicht, wenn neben den Barlohn nur Kost und Wohnung oder eine dieser Leistungen gebührt.

(.) Der schriftliche Dienstvertrag ist doppelt auszufertigen; eine Ausfertigung ist dem Dienstnehmer zu übergeben. Die Gebühren des schriftlichen Vertrages hat der Dienstgeber allein zu tragen. Wenn der Dienstnehmer gemäß § 28, Bundesgesetz vom 25. Juli 1946, BGGl. Nr. 184 aus 1946, über Stempel- und Rechtsgebühren (Gebührengesetz 1946) zur Gebührenerichtung herangezogen wird, ist er berechtigt vom Dienstgeber Ersatz zu fordern.

Dienstschein.

§ 7.

Wenn ein Dienstvertrag mündlich abgeschlossen wurde, ist dem Dienstnehmer auf Verlangen vom Dienstgeber eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstschein) über die aus dem Vertrage sich ergebenden wesentlichen Rechte und Pflichten auszufolgen. Die näheren Bestimmungen über den Dienstschein werden durch Verordnung erlassen.

Inhalt des Dienstvertrages.

§ 8.

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

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

Dauer des Dienstvertrages.

§ 9.

(.) Der Dienstvertrag kann abgeschlossen werden:

- a) auf bestimmte Zeit,
- b) auf unbestimmte Zeit.

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

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

Probendienstverhältnis.

§ 10.

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

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

Dienstvertrag.

§ 11.

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

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

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

Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers und des Dienstgebers.

§ 12.

(1) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die ihm obliegenden Arbeiten mit Fleiß und Gewissenhaftigkeit zu leisten. Er hat in der ihm zugewiesenen Wohnung Ordnung und Reinlichkeit zu halten, die Wohnung und deren Einrichtung, sowie die zur Ausführung seiner Arbeiten verwendeten Werkzeuge, Geräte und Einrichtungen schonend zu benutzen, die Haustiere sorgsam und mit Güte zu behandeln. Er ist verpflichtet dem Dienstgeber, dessen Familie und den Mitarbeitern gegenüber sich anständig und gesittet zu benehmen.

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

Gemeinsame Pflichten.

§ 13.

Dienstgeber und Dienstnehmer sollen einander mit Achtung, gegenseitigem Verständnis und gutem Willen begegnen und sich füreinander als Mitarbeiter und miteinander dem gemeinsamen Heimatboden verpflichtet fühlen.

Entgelt.**Allgemeine Vorschriften.**

§ 14.

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

(2) Auf jeden Fall wird das bereits verdiente Entgelt mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Lohnrückbehaltungen sind unzulässig. Eine Aufrechnung gegenüber einer Lohnforderung ist nur im Umfange des § 293, Abs. (3) der Exekutionsordnung zur Einbringung eines Vorschusses, einer rechtlich im Zusammenhang stehenden Gegenforderung oder einer Schadenersatzforderung, wenn der Schaden absichtlich zugefügt worden ist, zulässig.

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

Geldlohn.

§ 15.

(1) Die Geldbezüge sind der Vereinbarung entsprechend zu bezahlen; mangels einer Vereinbarung sind nach Tagen bemessene Geldbezüge wöchentlich, alle übrigen Bezüge monatlich im nachhinein auszubehalten.

(2) Bei Jahresdienstverträgen der landwirtschaftlichen Dienstnehmer ist mangels einer Vereinbarung der Jahreslohn auf die Jahreszeiten so zu verteilen, daß auf die Wintermonate (1. November bis 30. April) 40 v. H., auf die Sommermonate (1. Mai bis 31. Oktober) 60 v. H. des Jahreslohnes entfallen; dieser Abrechnungsschlüssel ist insbesondere bei vorzeitiger Auflösung eines Jahresdienstvertrages anzuwenden. Die Lohnabrechnung des Jahresarbeitsverdienstes und der Mehrarbeitsvergütung hat schriftlich zu erfolgen.

Geding-(Alford-)lohn.

§ 16.

Gedinglöhne (Alfordlöhne) werden mangels Vereinbarung nach Fertigstellung der Arbeit fällig.

Naturalbezüge.**Deputate.**

§ 17.

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

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

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

Kost.

§ 18.

Die vereinbarte Kost muß gesund, ausreichend und dem örtlichen Gebrauche angepaßt sein.

Wohnung.

§ 19.

(1) Wird als Teil der Naturalentlohnung auch Wohnung gewährt, so muß die bereitgestellte Wohnung den Forderungen der Gesundheit und Sittlichkeit und den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen. In Kellerräumen oder Ställen dürfen keine Wohnungen zugewiesen werden. Für angemessene sanitäre Anlagen ist vorzusehen. Dienstnehmer verschiedenen Geschlechtes müssen getrennt untergebracht werden.

(2) Die Wohnungen der ledigen und jener Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, müssen die notwendigen Einrichtungsgegenstände enthalten und verschließbar sein. Für die Beheizung und ortsübliche Beleuchtung hat der Dienstgeber auf eigene Rechnung Sorge zu tragen. Wenn vom Dienstnehmer Einrichtungsgegenstände im ortsüblichen Umfange mitgebracht werden, ist der zur geschützten Unterbringung erforderliche Raum zur Verfügung zu stellen.

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

(4) Fehlen geeignete Landarbeiterwohnungen, so ist auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion von der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde dem Dienstgeber die Herstellung neuer bzw. die Verbesserung der vorhandenen Wohnungen aufzutragen.

Räumung der Dienstwohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 20.

(1) Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, haben die Wohnung mit Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen.

(2) Dienstnehmer mit eigenem Haushalt sind verpflichtet, längstens binnen zwei Monaten ihre bisher innegehabte Wohnung zu räumen. Stirbt der Dienstnehmer, so haben die hinterbliebenen Familienangehörigen, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten, die Wohnung binnen zwei Monaten zu räumen.

(3) Das Exekutionsgericht kann dem Verpflichteten einen Aufschub der zwangsweisen Räumung um höchstens drei Monate bewilligen, wenn er sonst der Gefahr der Obdachlosigkeit ausgesetzt

wäre und wenn es sich um die Freimachung einer Wohnung für den nachfolgenden Dienstnehmer, bzw. dessen Familie handelt. Den Hinterbliebenen von Gefallenen oder Vermissten, von Opfern politischer Verfolgung oder tödlich verunglückten Angehörigen des Betriebes kann unter den gleichen Voraussetzungen ein weiterer Aufschub bewilligt werden.

(4) Kranke und Wöchnerinnen dürfen bei Beendigung des Dienstverhältnisses erst dann durch Zwangsvollstreckung zur Räumung der Wohnung verhalten werden, wenn sie diese laut ärztlichem Zeugnisse ohne Gefährdung ihrer Gesundheit verlassen können.

Landnutzung und Viehhaltung.

§ 21.

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

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

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

Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung.

§ 22.

(1) Wird ein Dienstnehmer nach mindestens zweiwöchiger Dienstdauer durch Krankheit oder nach Beginn des Dienstverhältnisses durch Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so gelten hinsichtlich Fortzahlung des Entgeltes die folgenden Bestimmungen:

1. Im Erkrankungsfall erhalten:

a) Dienstnehmer, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben und denen neben Barlohn freie Station (Kost und Wohnung) zusteht

nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von	den Barlohn durch	die freie Station durch
2 Wochen	1 Woche	5 Wochen
1 Jahr	2 Wochen	6 Wochen
5 Jahren	3 Wochen	11 Wochen
10 Jahren	4 Wochen	16 Wochen;

b) alle übrigen Dienstnehmer:

nach einer Dauer des Dienstverhält- nisses von	den Barlohn durch	allfällige Nat. ral- bezüge durch
2 Wochen	1 Woche	5 Wochen
1 Jahr	2 Wochen	6 Wochen
5 Jahren	3 Wochen	11 Wochen
10 Jahren	4 Wochen	16 Wochen

2. Im Unglücksfall erhalten:

- a) Dienstnehmer der in Z. 1., lit. a, bezeichneten Art den Barlohn durch vier Wochen und freie Station durch sechzehn Wochen;
- b) Dienstnehmer der in Z. 1., lit. b, bezeichneten Art den Barlohn durch vier Wochen und allfällige Naturalbezüge durch sechzehn Wochen.

(2) Der Anspruch auf freie Station gemäß Abs. (1), Z. 1., lit. a, und Z. 2., lit. a, erlischt, wenn die Hausgemeinschaft auf Verlangen des Dienstnehmers ohne wichtigen Grund aufgelöst wird; als wichtiger Grund gilt, wenn der Dienstgeber dem erkrankten Dienstnehmer eine angemessene Pflege oder eine der ärztlichen Verordnung entsprechende Kost, oder eine mit Rücksicht auf die Erkrankung entsprechende Wohnung nicht gewährt. Erfolgt die Auflösung auf Verlangen des Dienstnehmers aus einem wichtigen Grund oder auf Verlangen des Dienstgebers aus was immer für einem Grund, so ist der Anspruch des Dienstnehmers auf freie Station nach den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungsgrundsätzen in Geld abzulösen. Zeiten des Aufenthaltes des Dienstnehmers in einer Kranken- oder Pflegeanstalt werden in die Zeit während der freie Station gebührt, eingerechnet, jedoch bleibt dem Dienstnehmer der Anspruch bei Fortdauer der Dienstverhinderung nach Entlassung aus der Kranken- oder Pflegeanstalt durch mindestens drei Wochen auch dann gewährt, wenn durch die Einrechnung der Anspruch auf freie Station verbraucht ist.

(3) Der Anspruch auf Landnutzung und Viehhaltung gemäß § 21 dieses Gesetzes wird durch eine Dienstverhinderung im Sinne des Abs. (1) nicht berührt.

(4) Der Anspruch auf Naturalbezüge gemäß Abs. (1), Z. 1., lit. b, und Z. 2., lit. b), gebührt ledigen Dienstnehmern insoweit nicht, als sie durch die Unterbringung in einer Kranken- oder Pflegeanstalt Ersatz für die Naturalbezüge finden; doch lebt der Anspruch bei Fortdauer der Dienstverhinderung nach Entlassung aus der Kranken- oder Pflegeanstalt wieder auf; der Fortbezug der Naturalbezüge wird in diesem Falle durch mindestens drei Wochen gewährt, auch wenn durch Einrechnung der Zeit des Aufenthaltes des Dienstnehmers in einer Kranken- oder Pflegeanstalt der Anspruch auf Fortbezug schon verbraucht wäre. Ledigen Dienstnehmern, die für den Unterhalt Dritter auf Grund gesetzlicher Verpflichtung oder für schulpflichtige oder erwerbsunfähige Geschwister zu sorgen und diesen Personen regelmäßige Zuwendungen aus den Naturalbezügen gemacht haben, gebühren die Natural-

bezüge im gleichen Ausmaß wie verheirateten Dienstnehmern.

(5) Wenn innerhalb eines halben Jahres, nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit eintritt, so gebühren die Ansprüche gemäß Abs. (1), soweit die Gesamtdauer der Verhinderungen die im Abs. (1) bezeichneten Zeiträume übersteigt, nur mehr für die Hälfte dieser Zeiträume.

(6) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekanntzugeben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des behandelnden Arztes über Art und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Dienstnehmer dieser Verpflichtung nicht nach, so verliert er auf die Dauer der Säumnis die Ansprüche gemäß Abs. (1).

(7) Wegen einer durch Krankheit oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung darf der Dienstnehmer nicht entlassen werden, es sei denn, daß die Verhinderung die Zeit, für die Ansprüche gemäß Abs. (1) bestehen um zwei Wochen übersteigt.

(8) Wird der Dienstnehmer während der Dienstverhinderung gekündigt, so bleiben seine Ansprüche gemäß Abs. (1) während der dort bestimmten Zeiträume bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

(9) Die Ansprüche des Dienstnehmers gemäß Abs. (1) erlöschen mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn dieses infolge Ablaufes der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder infolge einer früheren Kündigung aufgelöst wird.

(10) Durch Kollektivvertrag können von den Bestimmungen der Abs. (1) bis (5) abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

§ 23.

(1) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- a) schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienangehörigen,
- b) Begräbnis des Ehegatten, der Kinder, Eltern, Schwiegereltern oder Geschwister;
- c) eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder;
- d) Auffuchen des Arztes;
- e) Vorladung vor Behörden oder Gerichte;
- f) Wohnungswechsel;
- g) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich rechtlicher Körperschaften.

Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 24.

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

(2) Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung.

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

Kündigungsfristen.

§ 25.

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

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

Kündigungsbeschränkung für den Dienstgeber.

§ 26.

Hat ein Dienstverhältnis, das auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde, ununterbrochen vom Beginn der Frühjahrsanbauzeit (im Forstbetrieb der Schlägerungsarbeiten) bis zum Abschluß der Erntearbeit (im Forstbetrieb: der Bringungsarbeiten) gedauert, so darf es, ausgenommen aus wichtigen Gründen, die eine vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses von Seite des Dienstgebers rechtfertigen (§ 33), vom Dienstgeber erst zum Ende des Kalenderjahres (im Forstbetrieb: zum Beginn der neuen Schlägerungsperiode) unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Kündigungsbeschränkung für den Dienstnehmer.

§ 27.

Hat ein Dienstverhältnis, das auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde, während der arbeitschwachen Zeit gedauert, so darf es vom Dienstnehmer außer aus wichtigen Gründen, die seinen vorzeitigen Austritt rechtfertigen (§ 32) erst zum Abschluß der Erntearbeiten (im Forstbetrieb: der Schlägerungs- und der Bringungsarbeiten) unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Kündigungsschutz.

§ 28.

Wurde in Betrieben, in denen Betriebsräte (Vertrauensmänner) nicht zu bestellen sind, ein Dienstnehmer gekündigt (entlassen) und ist die Kündigung (Entlassung) offensichtlich wegen Ausübung des Koalitionsrechtes oder wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der gesetzlichen Interessenvertretung erfolgt, so kann er binnen vier Wochen die Kündigung bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtung Folge, so ist die Kündigung (Entlassung) rechtsunwirksam.

§ 29.

(1) In Betrieben, in denen Betriebsräte (Vertrauensmänner) bestellt sind, hat der Betriebs-

inhaber vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen; bei Entlassungen kann die Verständigung auch nachträglich binnen drei Tagen erfolgen.

(2) Der Betriebsrat muß innerhalb einer Frist von acht Tagen nach erfolgter Verständigung dazu Stellung nehmen. Erfolgt keine Stellungnahme gilt dies als Zustimmung.

(3) Der Betriebsinhaber darf die Kündigung vor Ablauf der im Abs. (1) festgesetzten Frist bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nicht aussprechen. Wenn der Betriebsinhaber trotz des Widerspruches des Betriebsrates nach Ablauf der im Abs. (2) festgelegten Frist kündigt, kann der Betriebsrat auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers die Kündigung innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach erfolgter Verständigung des Betriebsrates über die trotz dessen Widerspruches ausgesprochene Kündigung bei Gericht anfechten, wenn er der Ansicht ist, daß der Grund zur Kündigung des Dienstnehmers:

- a) in seiner Tätigkeit in der Berufsvertretung,
- b) in seiner früheren Tätigkeit als Mitglied des Betriebsrates,
- c) in seiner Bewerbung um die Bestellung zum Betriebsrat oder
- d) in seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes gelegen ist.

(4) Der Betriebsrat kann innerhalb der im Abs. (3) festgesetzten Frist von zwei Wochen die Kündigung eines Dienstnehmers, der bereits sechs Monate im Betriebe beschäftigt ist, auf dessen Verlangen auch dann anfechten, wenn er der Ansicht ist, daß die Kündigung für den Dienstnehmer eine soziale Härte bedeutet und in den Betriebsverhältnissen nicht begründet ist.

(5) Der betroffene Dienstnehmer kann aus den in den Abs. (3) und (4) angeführten Gründen innerhalb zweier Wochen nach Ablauf der in Absatz (3) festgesetzten Frist von zwei Wochen selbst die Kündigung bei Gericht anfechten, wenn der Betriebsrat seinem Verlangen auf Anfechtung nicht entspricht.

(6) In Betrieben, in denen Betriebsräte (Vertrauensmänner) zu errichten sind, diese Betriebsvertretungen aber nicht bestehen, steht das Recht der Anfechtung der Kündigung bei Gericht aus den in den Abs. (3) und (4) angeführten Gründen dem betreffenden Dienstnehmer innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach erfolgter Kündigung zu.

(7) Gibt das Gericht der Anfechtung [Abs. (3) bis (6)] statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

(8) Im Falle der Entlassung kann der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen, vom Zeitpunkt der Entlassung an gerechnet, auf Unwirksamklärung der Entlassung klagen, wenn der Betriebsrat bescheinigt, daß mit dem Dienstgeber die Frage erfolglos beraten worden ist, ob die Entlassung eines Dienstnehmers nur zur Umgehung der Vorschriften über die Anfechtung der Kündigung [Abs. (3), (4) und (5)] ausgesprochen

wurde. Die Bescheinigung des Betriebsrates gemäß Satz 1 muß dem Gerichte schon in der Klage urkundlich nachgewiesen werden. Der Klage ist stattzugeben, wenn das Gericht feststellt, daß ein Tatbestand der Abs. (1) und (2) vorliegt.

(1) Die Klage des Dienstnehmers auf Unwirksamkeitserklärung der Entlassung ohne Vorlage der im Abs. (2) erwähnten Bescheinigung ist dann zuzulassen, wenn der Dienstnehmer glaubhaft macht, daß seine Entlassung nur zur Umgehung der Vorschriften über die Anfechtung der Kündigung ausgesprochen wurde und daß der Betriebsrat seinem Verlangen auf Ausstellung einer Bescheinigung gemäß Abs. (2) nicht nachgekommen ist.

Abfertigung.

§ 30.

(1) Dienstnehmer, welche ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein- und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb in Verwendung stehen, erhalten bei Kündigung durch den Dienstgeber, bei unverschuldeter Entlassung und bei berechtigten, vorzeitigen Austritt eine Abfertigung mindestens in folgender Höhe:

nach 5 jähriger Dienstzeit 10 v. H. des Jahresentgeltes,

nach 10jähriger Dienstzeit 15 v. H. des Jahresentgeltes,

nach 15jähriger Dienstzeit 20 v. H. des Jahresentgeltes,

nach 20jähriger Dienstzeit 30 v. H. des Jahresentgeltes,

nach 30jähriger Dienstzeit 40 v. H. des Jahresentgeltes,

nach 40jähriger Dienstzeit 50 v. H. des Jahresentgeltes.

(2) Das Jahresentgelt umfaßt den Barlohn und die Naturalbezüge (§ 8, Abs. (2)). Im Falle einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(3) Die Abfertigung ist im Fall der Kündigung durch den Dienstgeber oder unverschuldeter Entlassung bei der tatsächlichen Beendigung des Dienstverhältnisses ansonsten drei Monate später fällig.

Zeit zum Auffuchen eines neuen Dienstplatzes.

§ 31.

Dem Dienstnehmer ist im Falle der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatlicher Beschäftigungsdauer zum Auffuchen eines neuen Dienstplatzes auf Verlangen eine freie Zeit ohne Schmälerung des Entgeltes zu gewähren.

(1) Die freie Zeit beträgt bei einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrag und bei vierzehntägiger Kündigungsfrist zwei Werk-tage, bei einer Kündigungsfrist von einem Monat drei Werk-tage, bei einer solchen von zwei Mo-

naten vier Werk-tage und bei einer zwei Monate übersteigenden Kündigungsfrist fünf Werk-tage. Die freien Tage können auch aufeinanderfolgend genommen werden.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seite des Dienstnehmers.

§ 32.

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

- a) der Dienstnehmer zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
- b) der Dienstgeber das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält; wenn die verabreichte Kost oder die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;
- c) der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige zuschulden kommen läßt oder sich weigert ihn oder dessen Familienangehörige gegen solche Handlungen eines Familienangehörigen des Dienstgebers oder eines Mitbeschäftigten zu schützen.
- d) dem Dienstnehmer unvorhergesehene Veränderungen in seinem Familienverhältnisse die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;
- e) der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seite des Dienstgebers.

§ 33.

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

- a) sich eines Verbrechens überhaupt oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht;
- b) sich trotz mehrmaliger Mahnung während der Arbeitszeit dem Trunke ergibt;
- c) ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt;
- d) trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;

- e) sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte, Familienangehörige oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen läßt;
- f) Eigentum des Dienstgebers oder dessen Familienangehöriger oder in deren Gewahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder wiederholt grob fahrlässig beschädigt oder wenn aus grober Fahrlässigkeit des Dienstnehmers beträchtlicher Schaden entstanden ist;
- g) die Arbeit beharrlich verweigert.

Rechtsnachfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 34.

(1) Wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig entläßt oder wenn ihm ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers trifft, erhält dieser, unbeschadet weitergehender Schadenersatzansprüche, seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsmäßige Kündigung durch den Dienstgeber hätte verstreichen müssen. Soweit das Entgelt Naturalbezüge umfaßt, ist deren Wert in Geld zu vergüten, wenn und insoweit die Naturalleistung nicht möglich ist. Der Dienstnehmer muß sich auf das Entgelt aufrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

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

§ 35.

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

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

§ 36.

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

§ 37.

Schadenersatzansprüche wegen vorzeitiger Auflösung eines Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 34 bis 36 müssen bei sonstigem Auschluss

binnen sechs Monaten nach Ablauf des Tages, an dem sie erhoben werden konnten, gerichtlich geltend gemacht werden.

Dienstzeugnis.

§ 38.

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnisse, durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig. Die Kosten des Zeugnisses trägt der Dienstgeber.

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

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

Arbeitsbuch.

§ 39.

(1) Jeder Dienstnehmer muß mit einem Arbeitsbuch versehen sein.

(2) Das Arbeitsbuch hat Raum für eine genaue Personsbeschreibung, Eintragungen über Name und Wohnort des Dienstgebers, Datum des Eintrittes und Austrittes des Dienstnehmers, Art der Beschäftigung, sowie Unterschrift des Dienstgebers und Beglaubigung der Gemeinde zu enthalten.

(3) Das Arbeitsbuch ist von der Landarbeiterkammer aufzulegen und von dieser zur Ausstellung an die Gemeinden auszugeben; es gilt als öffentliche Urkunde.

(4) Das Arbeitsbuch ist dem Dienstgeber für die Dauer der Dienstzeit zur Aufbewahrung auszuhandigen. Nach erfolgter Kündigung ist es dem Dienstnehmer wieder auszufolgen.

(5) Die näheren Bestimmungen über das Arbeitsbuch werden durch Verordnung der Landesregierung erlassen.

3. Kollektivverträge.

Allgemeines.

§ 40.

(1) Kollektivverträge im Sinne dieses Gesetzes sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber einerseits und der Dienstnehmer andererseits (§§ 41 und 44) schriftlich abgeschlossen werden und die gegenseitigen aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten oder Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regeln.

(2) Vereinbarungen, die zwischen einzelnen Dienstgebern und gesetzlichen Betriebsvertretungen in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren

Regelung im Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist, gelten als Teil des Kollektivvertrages.

(.) Die Bestimmungen in Kollektivverträgen können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern regeln, durch Arbeitsordnung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, wenn sie für den Dienstnehmer günstig sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

Kollektivvertragsfähigkeit.

§ 41.

(.) Kollektivvertragsfähig sind:

1. die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber, die von einander unabhängig sind (Landarbeiterkammer und Landwirtschaftskammer);
2. die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber,
 - a) die sich nach ihren Statuten zur Aufgabe stellen die Arbeitsbedingungen innerhalb ihres Geltungsbereiches zu regeln,
 - b) deren Wirkungskreis sich über einen größeren sachlichen und räumlichen Bereich erstreckt,
 - c) denen vermöge der Zahl ihrer Mitglieder und des Umfanges ihrer Tätigkeit wirtschaftlich eine maßgebliche Bedeutung zukommt und
 - d) die voneinander unabhängig sind.

(.) Die Kollektivvertragsfähigkeit nach Absatz (.), Z. 2, wird nach Anhörung der in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen durch die Obereinigungskommission zuerkannt. Die Entscheidung der Obereinigungskommission ist in der amtlichen Landeszeitung zu verlautbaren und den Einigungskommissionen (§ 52) zur Kenntnis zu bringen. Die Kosten der Verlautbarung hat die Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, zu tragen und im voraus zu erlegen.

(.) Die Kollektivvertragsfähigkeit ist durch die Obereinigungskommission von amtswegen oder auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung abzuerkennen, wenn festgestellt wird, daß die Voraussetzungen des Abs. (.), Z. 2, nicht mehr gegeben sind; die Bestimmungen des Abs. (.) gelten sinngemäß.

§ 42.

Wird einer auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt (§ 41) und schließt diese einen Kollektivvertrag ab, so verliert die in Betracht kommende gesetzliche Interessenvertretung hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit für die Dauer der Geltung des von der Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivvertrages.

§ 43.

Für Dienstverhältnisse zu öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder zu von diesen geführten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds, die den Vorschriften des Abschnittes 3 unterliegen, sind, soweit diese Körperschaften, Betriebe Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds keiner kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung (§ 41) angehören, die öffentlich-rechtlichen Körperschaften selbst kollektivvertragsfähig.

Kollektivvertragsangehörigkeit.

§ 44.

Kollektivvertragsangehörig sind, soweit der Kollektivvertrag nicht etwas anderes bestimmt, innerhalb seines räumlichen sachlichen und persönlichen Geltungsbereiches

1. die Dienstgeber und die Dienstnehmer, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder der am Kollektivvertrag beteiligten Körperschaften waren oder später werden,
2. die Dienstgeber, auf die der Betrieb eines der in Z. 1 bezeichneten Dienstgeber übergeht.

Hinterlegung und Kundmachung.

§ 45.

(.) Jeder Kollektivvertrag ist binnen zwei Wochen nach seinem Abschluß von den beteiligten Vertragsparteien der Dienstnehmer im Falle des § 40, Abs. (.), durch die gesetzliche Betriebsvertretung in drei gleichlautenden Ausfertigungen, die von den vertragschließenden Parteien ordnungsgemäß gefertigt sein müssen, bei der Obereinigungskommission am Sitze des Amtes der Landesregierung zu hinterlegen.

(.) Die Obereinigungskommission hat den Abschluß des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach der Hinterlegung durch Einschaltung in die amtliche Landeszeitung kundzumachen. Die Kundmachung hat den Tag des Abschlusses des Kollektivvertrages zu enthalten.

(.) Die Kosten der Kundmachung sind von den Kollektivvertragsparteien zu gleichen Teilen zu tragen und im voraus zu erlegen.

(.) Die Obereinigungskommission hat eine Ausfertigung des hinterlegten Kollektivvertrages dem Hinterleger mit einer Bestätigung der durchgeführten Hinterlegung zurückzustellen; eine Ausfertigung ist dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft unter Bekanntgabe der Kundmachung vorzulegen. Die dritte Ausfertigung ist dem Kataster der Kollektivverträge einzuverleiben.

(.) Der Hinterleger hat weiters je eine Abschrift des Kollektivvertrages zu übermitteln

- a) dem Bundesministerium für soziale Verwaltung in Wien,
- b) dem österreichischen statistischen Zentralamt in Wien,
- c) den Einigungskommissionen des Bundeslandes,

d) den nach dem Geltungsbereich des Kollektivvertrages in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber, sofern diese nicht selbst Kollektivvertragsparteien sind.

(3) Die bei der Obereinigungscommission hinterlegten und den Einigungskommissionen übermittelten Kollektivverträge können von jedermann eingesehen werden.

§ 46.

Jeder kollektivvertragsangehörige Dienstgeber hat den Kollektivvertrag binnen kürzester Zeit, spätestens binnen einem Monat nach seiner Kundmachung, allen Dienstnehmern des Betriebes zur Kenntnis zu bringen.

Rechtswirkungen.

§ 47.

(1) Der Kollektivvertrag wird, sofern er nicht selbst Bestimmungen über seinen Wirkungsbereich enthält, mit der ordnungsgemäßen Kundmachung wirksam. Die Wirksamkeit beginnt im letzteren Falle mit dem der Kundmachung folgenden Tage.

(2) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages gelten, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern regeln, als Bestandteile der Dienstverträge, die zwischen den kollektivvertragsangehörigen Dienstgebern und Dienstnehmern abgeschlossen werden und bleiben auch nach Ablauf des Kollektivvertrages solange in Geltung, als für diese Dienstverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Dienstnehmern nicht ein neuer Dienstvertrag abgeschlossen wird.

(3) Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages treten auch für nichtkollektivvertragsangehörige Dienstnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Dienstgebers ein.

(4) Die gemäß Abs. (3) eingetretenen Rechtswirkungen werden durch einen späteren Kollektivvertrag für dessen Geltungsbereich aufgehoben.

§ 48.

Die Bestimmungen der §§ 45 bis 47 gelten sinngemäß für die Verlängerung und Abänderung von Kollektivverträgen.

Geltungsdauer.

§ 49.

(1) Enthält ein Kollektivvertrag keine Bestimmungen über die Geltungsdauer, so kann er nach Ablauf eines Jahres jederzeit auf drei Monate zum Letzten eines Kalendermonates gekündigt werden. Die Kündigung muß zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertragsschließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.

(2) Bei rechtswirksam erfolgter Kündigung hat die Partei, die die Kündigung ausgesprochen hat, der Obereinigungscommission binnen einer

Woche nach Ablauf der Kündigungsfrist das Erlöschen des Kollektivvertrages anzuzeigen. Auch die andere Kollektivvertragspartei ist berechtigt die Anzeige zu erstatten.

(3) Wird einer Berufsvereinigung gemäß § 41, Abs. (3), die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt, so erlöschen die von dieser Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivverträge mit dem Tage, an dem die gemäß § 41, Abs. (3), ergangene Entscheidung der Obereinigungscommission in der amtlichen Landeszeitung verlautbart wird. Im Falle des § 42 erlischt ein von der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossener Kollektivvertrag für die Mitglieder der Berufsvereinigung mit dem Tage, an dem der von der Berufsvereinigung abgeschlossene Kollektivvertrag in Wirksamkeit tritt.

(4) Das Erlöschen des Kollektivvertrages hat die Obereinigungscommission im Kataster der Kollektivverträge vorzunehmen. Die Obereinigungscommission, die den Abschluß des Kollektivvertrages kundgemacht hat, hat auf Kosten der Kollektivvertragsparteien das Erlöschen des Kollektivvertrages binnen enzwai Wochen nach Einlangen der Anzeige [Abs. (2), bzw. nach dem im Abs. (3) bezeichneten Tage] in der amtlichen Landeszeitung kundzumachen. Die Bestimmungen des § 45, Abs. (1) und (3), finden entsprechend Anwendung.

Satzung.

§ 50.

(1) Auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft [§ 41, Abs. (1)], kann durch Beschluß der Obereinigungscommission ausgesprochen werden, daß ein gehörig kundgemachter gültiger Kollektivvertrag, dem überwiegende Bedeutung zukommt, in allen oder in einzelnen seiner Bestimmungen, die die Rechtsverhältnisse zwischen den Dienstgebern und den Dienstnehmern regeln, auch außerhalb seines Geltungsbereiches für solche Dienstverhältnisse maßgebend zu sein hat, die mit dem durch den Kollektivvertrag erfaßten im wesentlichen gleichartig und nicht schon durch einen Kollektivvertrag erfaßt sind. Die in dem Beschluß aufgenommenen Bestimmungen werden als Satzung bezeichnet.

(2) Das Verfahren über die Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung einer Satzung ist einzuleiten, wenn ein Antrag von einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft (§§ 41 und 43) gestellt wird.

(3) In dem Beschluß sind der Inhalt, der Geltungsumfang, der Beginn der Wirksamkeit und die Geltungsdauer der Satzung festzusetzen.

(4) Der Beschluß der Obereinigungscommission ist endgültig. Der Beschluß ist in der amtlichen Landeszeitung kundzumachen.

(5) Die Satzung ist einem Kataster einzuverleiben.

(6) Die Vorschriften der Abs. (1) bis (5) finden auch auf das Verfahren wegen Änderung oder Aufhebung einer Satzung Anwendung.

Rechtswirkung der Satzung.

§ 51.

(1) Die Bestimmungen der in Rechtskraft erwachsenen und gehörig kundgemachten Satzung gelten innerhalb ihres örtlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches von den in der Satzung festgesetzten Wirksamkeitsbeginn an als Bestandteil jedes Dienstvertrages, der zwischen einem Dienstgeber und einem Dienstnehmer abgeschlossen ist oder während der Geltungsdauer der Satzung abgeschlossen wird.

(2) Ist in der Satzung ihr Wirksamkeitsbeginn nicht festgesetzt, so beginnt ihre Wirkung von dem Tage, an dem die Rechtskraft des Beschlusses auf Festsetzung der Satzung kundgemacht (§ 50, Absatz (1)) wurde.

(3) Die Bestimmungen der Satzung können durch Arbeitsordnung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie die Satzung nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Ansehnlichkeiten betreffen, die in der Satzung nicht geregelt sind.

(4) Jeder Kollektivvertrag setzt für seinen Geltungsbereich eine bestehende Satzung außer Kraft.

Einigungskommissionen.

§ 52.

(1) In Oberösterreich werden fünf Einigungskommissionen — für jeden Landes- bzw. Kreisgerichtsprengel eine — mit dem Sitz in Linz, Wels, Steyr, Ried i. T. und Urfahr errichtet; die Landesregierung kann nach Bedarf durch Verordnung

- a) weitere Einigungskommissionen errichten und deren Standorte und Sprengel bestimmen,
- b) die Anzahl der Einigungskommissionen eventuell bis auf eine, einschränken.

(2) Die Einigungskommission besteht aus einem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und vier Mitgliedern und ebensoviel Ersatzmännern. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden von der Landesregierung aus dem Stande der rechtskundigen Beamten der in Betracht kommenden Bezirksverwaltungsbehörde bestellt. Die Mitglieder und zwar je zwei Vertreter der land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber und Dienstnehmer werden über Vorschlag ihrer gesetzlichen Interessenvertretung (Landwirtschaftskammer und Landarbeiterkammer) oder, mangels einer solchen, der zuständigen Berufsvereinigung von der Landesregierung auf die Dauer von drei Jahren berufen. In gleicher Weise wird für jedes Mitglied ein Ersatzmann bestellt. Wird das Vorschlagsrecht binnen zwei Monaten nach Aufforderung nicht ausgeübt, entscheidet die Landesregierung selbständig. Niemand darf gleichzeitig Beisitzer für Dienstnehmer und Dienstgeber sein. Zu Mitgliedern (Ersatzmännern) können bestellt werden Dienstgeber und Dienstnehmer, die das 24. Lebensjahr vollendet haben und im übrigen die Voraussetzungen für die Wählbarkeit nach der Landeshwahlordnung besitzen.

(3) Die Einigungskommission ist verhandlungs- und beschlußfähig, wenn außer dem Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter sowohl aus der Gruppe der Dienstgeber, wie der Dienstnehmer wenigstens je ein Mitglied (Ersatzmann) zugegen ist. Sind die Mitglieder einer Gruppe in der Überzahl, so haben in dieser Gruppe die dem Alter nach jüngsten Mitglieder (Ersatzmänner), soweit sie überzählig sind, kein Stimmrecht. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt. Der Vorsitzende gibt seine Stimme als Letzter ab.

(4) Auf das Verfahren vor den Einigungskommissionen finden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, die Vorschriften des allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 21. Juni 1925, BGBI. Nr. 274, sinngemäß Anwendung.

§ 53.

(1) Die Einigungskommissionen haben einen Ausgleich anzubahnen und wenn erforderlich eine Entscheidung zu fällen,

- a) wenn sich zwischen dem Betriebsinhaber und der gesetzlichen Betriebsvertretung Streitigkeiten über die Erlassung oder Abänderung der Arbeitsordnung ergeben und
- b) in den Fällen, in denen den Einigungskommissionen auf Grund der Bestimmungen über die Betriebsvertretung (§ 129) die Entscheidung von Streitigkeiten übertragen ist.

(2) Die Entscheidungen der Einigungskommissionen sind endgültig.

Obereinigungskommission.

§ 54.

(1) Beim Amt der o.-ö. Landesregierung wird eine Obereinigungskommission errichtet. Sie besteht aus dem Vorsitzenden und zwei Stellvertretern und acht Mitgliedern und ebensoviel Ersatzmännern. Der Vorsitzende und seine Stellvertreter werden von der Landesregierung aus dem Stande der rechtskundigen Beamten des Amtes der Landesregierung bestellt. Für die Bestellung der Mitglieder (Ersatzmänner) gelten die Bestimmungen des § 52, Abs. (2), sinngemäß.

(2) Die Mitglieder der Obereinigungskommission sind in Ausübung ihres Amtes unabhängig und an keine Weisung gebunden.

(3) Die Obereinigungskommission ist beschlußfähig, wenn außer dem Vorsitzenden oder einem Stellvertreter mindestens je zwei Mitglieder der Dienstgeber- und Dienstnehmergruppe zugegen sind. Sind die Mitglieder einer Gruppe in der Überzahl, so haben in dieser Gruppe die dem Alter nach jüngsten Mitglieder (Ersatzmänner) soweit sie überzählig sind, kein Stimmrecht. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt. Der Vorsitzende gibt seine Stimme als Letzter ab.

§ 55.

(1) Der Obereinigungskommission obliegt:

- a) bei Verhandlungen über den Abschluß oder die Abänderung von Kollektivverträgen mit-

zuwirken, wenn ein Antrag dieser Art von einer der beteiligten Vertragspartei oder von einer Behörde gestellt wird;

- b) bei Gesamtstreitigkeiten über den Abschluß, die Abänderung oder über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Antrag einer der am Streite beteiligten Parteien oder einer Behörde Einigungsverhandlungen einzuleiten und unter den Voraussetzungen des § 132 dieses Gesetzes einen Schiedspruch zu fällen;
- c) die Registrierung und Kundmachung der hinterlegten Kollektivverträge, sowie deren Verlängerungen und Abänderungen;
- d) die Registrierung und Kundmachung des Erlöschens von Kollektivverträgen;
- e) die Beschlußfassung auf Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung von Satzungen, sowie die Registrierung und Kundmachung solcher Beschlüsse;
- f) die Zu- und Abkennung der Kollektivvertragsfähigkeit [§ 41, Abs. (2) und (3)];
- g) die Abgabe eines Gutachtens über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Ersuchen eines Gerichtes oder einer Verwaltungsbehörde;
- h) die Anlage und Führung eines Katasters der von ihr beschlossenen Satzungen;
- i) die Aufsicht über die Einigungskommissionen und die Überwachung insbesondere der Gleichartigkeit ihrer Geschäftsführung.

(2) Die Obereinigungskommission hat in Angelegenheiten des Abs. (1), lit. a und b, zwischen den Streitparteien zu vermitteln und auf eine Vereinbarung der Streitparteien zwecks Beilegung der Streitigkeit hinzuwirken. Sie kann einen Schiedspruch nur dann fällen, wenn die beiden Streitparteien vorher die schriftliche Erklärung abgeben, daß sie sich dem Schiedspruch unterwerfen.

(3) Schriftliche Vereinbarungen und Schiedsprüche gemäß Abs. (2) gelten als Kollektivverträge (§ 40).

(4) Auf das Verfahren vor der Obereinigungskommission bei den im § 55 bezeichneten Streitigkeiten finden die Vorschriften des allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 21. Juni 1925, BGGl. Nr. 274, sinngemäß Anwendung, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

(5) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung der Obereinigungskommission (Einigungskommissionen), über die Entschädigung der Mitglieder (Erfahrmänner), sowie über Strafen von Pflichtverletzungen der Beisitzer werden durch eine von der Landesregierung im Verordnungswege zu erlassende Geschäftsordnung gegeben.

(6) Die aus der Tätigkeit der Obereinigungskommission (Einigungskommissionen) entstehenden Kosten werden vom Lande getragen.

(7) Alle Behörden, die Landarbeiterkammer und Landwirtschaftskammer, sowie die Träger der Sozialversicherung haben die Obereinigungskommission (Einigungskommissionen) bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

4. Arbeitschutz.

Arbeitszeit.

§ 56.

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit in der Landwirtschaft darf, abgesehen von den im § 58 enthaltenen Ausnahmen im Jahresdurchschnitt für die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft lebenden Dienstnehmer mit freier Station 54 Stunden nicht überschreiten.

(2) Für alle anderen Dienstnehmer darf die Normalarbeitszeit während der Anbau- und Erntezeit 54 Stunden wöchentlich nicht überschreiten; in der arbeitschwachen Zeit ist die Arbeitszeit so zu verkürzen, daß sie im Gesamtjahresdurchschnitt 48 Stunden wöchentlich nicht überschreitet.

(3) Für die in der Hausgemeinschaft des Dienstgebers lebenden Dienstnehmer soll die tägliche Arbeitszeit im Durchschnitt in den Herbst- und Wintermonaten 7 Stunden, in den Frühjahrsmonaten 9 Stunden und in den Sommermonaten einschließlich Oktober 11 Stunden nicht überschreiten. Für alle anderen Dienstnehmer soll in den gleichen Jahresabschnitten die tägliche Arbeitszeit im Durchschnitt 6 Stunden bzw. 8 und 10 Stunden nicht überschreiten.

(4) Zur Errechnung der durchschnittlichen Ruhe- und Freizeit der im Gesetz festgelegten durchschnittlichen Ruhe- und Arbeitszeit können im Wege der Vereinbarung die im Lande übliche Lichtmeßwoche, die gebotenen und lässigen Feiertage und eventuell freie Samstagnachmittage herangezogen werden, soweit sie nicht zur Abdeckung des gesetzlich vorgeschriebenen Urlaubes in Anrechnung gebracht werden.

§ 57.

(1) Die mit der Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten auch über die normale Arbeitszeit hinaus ohne Überstundenentlohnung zu verrichten. Diese Arbeiten werden regelmäßig durch den Lohn abgegolten. Den Dienstnehmern gebührt jedoch eine entsprechende Freizeit nach Vereinbarung, mindestens aber zwei freie Werktag im Monat.

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

§ 58.

Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht überschreiten

- a) in der Forstwirtschaft und in den forstwirtschaftlichen Nebenbetrieben,
- b) in den land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaftsbetrieben und
- c) in den landwirtschaftlichen Nebenbetrieben, in denen dauernd mehr als fünf Dienstnehmer beschäftigt sind.

Überstundenarbeit.

§ 59.

(1) An einem Wochentag dürfen von einem Dienstnehmer höchstens zwei Überstunden verlangt werden.

(2) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge oder sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte, sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

Mindestruhezeit.

§ 60.

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

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

(3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den im § 59 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

Arbeitspausen.

§ 61.

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

Sonn- und Feiertagsruhe.

§ 62.

(1) Die Sonntage, sowie die Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz vom 7. August 1945, StGBI. Nr. 116, sind gesetzliche Ruhetage.

(2) Als gesetzliche Ruhetage im Sinne dieses Gesetzes gelten außerdem: 6. Jänner, 29. Juni und 8. Dezember.

(3) Die Sonn- und Feiertagsruhe beginnt in der Regel um 19 Uhr des Vortages und endet um 5 Uhr des folgenden Werktages.

(4) Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hierzu bestimmten Dienstnehmern auch an Sonn- und Feiertagen ohne besondere Vergütung zu leisten, doch gebührt diesen Dienstnehmern in jedem Monat mindestens ein freier Sonntag oder gesetzlicher Feiertag.

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

(6) Den Dienstnehmern, die nach Abs. (4) beschäftigt sind, ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung religiöser Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit.

§ 63.

(1) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern die Mehrdienstleistung nicht durch Freizeit innerhalb der folgenden zwei Wochen ausgeglichen werden kann.

(2) Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die mindestens 50 v. H. höher ist als der Stundenlohn, wobei nicht nur die Geld-, sondern auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen sind. Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungsätze. Für Arbeiten bei Nachtzeit und an Sonntagen wird ein 100prozentiger Aufschlag zum Stundenlohn gewährt.

(3) Für Feiertage, die gemäß § 62, Abs. (1) und (2), als Ruhetage gelten ist das regelmäßige Entgelt (§ 8, Abs. (3)) zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt, sofern die Arbeiten nicht zu dem im § 62, Abs. (1), verzeichneten zählen, außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

(4) Durch Kollektivvertrag kann eine abweichende Regelung erfolgen.

Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft.

§ 64.

Dienstnehmern mit eigener Wirtschaft ist die für Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten notwendige Zeit im gegenseitigen Einvernehmen ohne Entlohnung freizugeben. Diese Freizeit bedeutet keine Unterbrechung des Dienstverhältnisses.

Urlaub.

§ 65.

(1) Dem Dienstnehmer gebührt in jedem Dienstjahr ein Urlaub von 12 Werktagen. Das Urlaubsausmaß erhöht sich auf 18 Werktage, wenn das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung fünf Jahre und auf 24 Werktage, wenn es fünfzehn Jahre im gleichen Betrieb oder beim gleichen Dienstgeber gedauert hat.

(2) Der Anspruch auf Urlaub im ersten Dienstjahr entsteht nach Zurücklegung einer ununterbrochenen Dienstzeit von neun Monaten.

(3) Gebotene und lässige Feiertage werden jenen Dienstnehmern, die an diesen Feiertagen tatsächlich keine Arbeit, auch nicht solche nach § 62, Abs. (4), leisten, bis zu einem Drittel des Urlaubsausmaßes auf den Urlaubsanspruch angerechnet.

(4) Für die Bemessung der Urlaubsdauer sind die Vordienstzeiten bei ein und demselben Betriebsinhaber oder demselben Betrieb und die

Dienstzeiten, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen.

(5) Zeiten, während deren Personen, die dem Opferfürsorgegesetz vom 4. Juli 1947, BGGl. Nr. 183, unterliegen, nachweisbar aus politischen Gründen in Haft waren, sind für die Bemessung der Urlaubsdauer anzurechnen.

(6) Die Zeit, während der ein Dienstnehmer durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Arbeit verhindert ist, wird in den Urlaub nicht eingerechnet.

Urlaubsantritt.

§ 66.

(1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu bestimmen.

(2) Der Urlaub kann auch auf einzelne Tage verteilt werden, wobei jedoch dem Dienstnehmer in jedem Dienstjahr ein zusammenhängender Urlaub von mindestens einer Arbeitswoche gewahrt bleiben muß.

Urlaubsentgelt.

§ 67.

(1) Während desurlaubes behält der Dienstnehmer seinen Anspruch auf das Entgelt [§ 8, Abs. (2)].

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

Abfindung.

§ 68.

(1) Wenn das Dienstverhältnis im ersten Dienstjahr vor Erwerb des Urlaubsanspruches gelöst wird, gebührt dem Dienstnehmer eine Abfindung der Anwartschaft auf Urlaub.

(2) Wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des erworbenen Urlaubsanspruches gelöst wird, gebührt dem Dienstnehmer eine Abfindung des Urlaubsanspruches.

(3) Die Abfindung der Anwartschaft auf Urlaub [Abs. (1)] beträgt für jede Woche seit Beginn des Dienstjahres ein Zweiundfünfzigstel des auf zwei Wochen entfallenden Entgeltes [§ 8, Abs. (2)].

(4) Die Abfindung des Urlaubsanspruches [Abs. (2)] beträgt für jede Woche seit Beginn des Dienstjahres in dem der Urlaubsanspruch nicht verbraucht wurde ein Zweiundfünfzigstel des Urlaubsentgeltes, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn er in dem betreffenden Dienstjahr den Urlaub verbraucht hätte.

Verlust des Anspruches auf Urlaub und Abfindung.

§ 69.

Der Dienstnehmer verliert die Ansprüche auf Urlaub und Abfindung, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt; er verliert den Anspruch auf Urlaub, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft, es bleibt jedoch der Anspruch auf Urlaubsabfindung gewahrt.

Pfändungsbeschluß.

§ 70.

Das Urlaubsentgelt und die Abfindung sind der Exekution entzogen, soweit diese nicht Unterhaltsansprüche betrifft.

Allgemeine Fürsorgepflicht des Dienstgebers.

§ 71.

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

Sicherheitsvorschriften gegen Arbeitsunfälle.

§ 72.

(1) Alle Maschinen (Kraft- und Arbeitsmaschinen, Kraftübertragungsanlagen, Apparate, Aufzüge usw.) müssen mit den erforderlichen Schutzvorrichtungen versehen sein und unter Anwendung der notwendigen Schutzvorkehrungen verwendet werden. Alle bewegten Teile, die geeignet sind Verletzungen herbeizuführen, sind im Arbeits- und Verkehrsbereich, sofern die Gefahrenquelle nicht schon durch die Konstruktion ausgeschaltet sind, abzusperrern, zu verdecken, zu verkleiden und mit Abstellvorrichtungen auszurüsten. Außerdem sind die erforderlichen Schutzvorkehrungen, wie durch Berührungsschutz bei elektrischen Einrichtungen, durch Sicherungsmaßnahmen bei der Waldarbeit, Betriebsvorschriften und Beaufsichtigung, Beschäftigungen und Warnungstafeln zu treffen. Die landwirtschaftlichen Gerätschaften müssen sich in einem derartigen Zustande befinden, daß sie bei Gebrauch, Transport und Verwahrung keinen Schaden verursachen können. Arbeitsstätten, sowohl innerhalb des Betriebes als auch im Freien, und bauliche Einrichtungen sind derart herzustellen, instand zu halten und zu benützen, daß an denselben jederzeit ohne Gefahr gearbeitet werden kann. Arbeitsstellen innerhalb des Betriebes müssen ausreichend belichtet sein. Betriebsmittel wie Fuhrwerke, Tiere, Sprengmittel und gesundheitschädliche Stoffe müssen derart behandelt, verwahrt und gesichert werden, daß Verletzungen und Krankheiten verhütet werden.

(2) Die jeweils geltenden Sicherheitsvorschriften müssen streng eingehalten werden.

(3) Die Landesregierung wird ermächtigt, nach Anhörung der Landwirtschaftskammer und der Landarbeiterkammer, sowie der Landesstelle der land- und forstwirtschaftlichen Sozialversicherung im Verordnungswege die näheren Bestimmungen über den Dienstnehmerschutz zu treffen. Bis zu dieser Regelung bleiben die von den landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften erlassenen Unfallverhütungsvorschriften in Geltung.

Schutz der Frauen.

§ 73.

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

(2) Die Nachtruhezeit darf nur verkürzt werden, wenn außerordentliche Umstände, wie drohende Wettererschläge, Elementarereignisse, Erkrankung der Haustiere, sowie sonstige erhebliche Gefahren für den Betrieb Nachtarbeit notwendig machen. Wenn dies ortsüblich ist dürfen die für das Baden erforderlichen Arbeiten zur Nachtzeit geleistet werden.

§ 74.

Den weiblichen Dienstnehmern, die einen eigenen Haushalt führen, ist für die Verrichtung der häuslichen Arbeiten und zur Pflege ihrer Kinder eine angemessene freie Zeit ohne Schmälerung des Entgeltes zu gewähren. Sie erhalten zu diesem Zwecke jeden Monat, in dem sie voll beschäftigt sind, einen freien Tag. Die tägliche Arbeitspause wird für sie um eine Stunde verlängert. Sie sind von der Pflicht zur Leistung von Arbeiten an Sonn- und Feiertagen befreit. Der Vortag vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten ist ihnen freizugeben; allein die bei der Viehwartung und Melkung notwendigen Arbeiten müssen von ihnen auch an diesen Tagen verrichtet werden.

Mutterschutz.

§ 75.

(1) Schwangere Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, den Eintritt der Schwangerschaft dem Dienstgeber mitzuteilen.

(2) Vom vierten Monat der Schwangerschaft an darf die Dienstnehmerin nicht mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden. Vor diesem Zeitpunkt ist eine Beschäftigung der Schwangeren verboten, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet sind.

(3) Schwangere und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten und zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nicht herangezogen werden. Die Ausnahmebestimmungen des § 73, Abs. (2), finden keine Anwendung. Jede Beschäftigung über acht Stunden täglich ist vom vierten Monat der Schwangerschaft an unzulässig.

(4) Schwangere sind in den letzten sechs Wochen vor der Niederkunft auf ihr Verlangen von jeder Arbeit zu befreien.

(5) Wöchnerinnen dürfen bis zum Ablauf von sechs Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden. Für stillende Mütter verlängert sich diese Frist auf acht Wochen, für solche nach Frühgeburten auf zwölf Wochen. Bei schweren Entbindungen darf die Arbeit erst mit Bewilligung des Arztes aufgenommen werden.

(6) Dienstnehmerinnen, die ihre Kinder selbst stillen, ist die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben.

(7) Dienstnehmerinnen dürfen aus Anlaß ihrer Schwangerschaft nicht gegen ihren Willen entlassen werden. Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Niederkunft dürfen sie nicht gekündigt werden, wenn dem Dienstgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Niederkunft bekannt war, oder unverzüglich mitgeteilt wird. Im gegenseitigen Einvernehmen kann jedoch das Dienstverhältnis gelöst werden.

Schutz der Jugendlichen.

§ 76.

(1) Bei der Beschäftigung von Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr ist auf deren Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen. Auch ist ihnen die Möglichkeit der weiteren Ausbildung durch den Besuch von land- und forstwirtschaftlichen Fortbildungsschulen (Kursen) zu geben.

(2) Jugendliche dürfen zur Nachtarbeit und zur Überstundenarbeit nicht und zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringenden Fällen herangezogen werden.

(3) Die wöchentliche Arbeitszeit der Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr darf im Jahresdurchschnitt 48 Stunden und während der Anbau- und Erntezeit 54 Stunden nicht überschreiten.

(4) Jugendlichen Dienstnehmern gebührt bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem sie das 18. Lebensjahr vollenden, in jedem Dienstjahr ein zusammenhängender Urlaub von 24 Werktagen, wobei eine Einrechnung der eingehaltenen gebotenen und lässigen Feiertagen bis zu 8 Werktagen stattfindet, soweit von ihnen an diesen Feiertagen tatsächlich keine Arbeit geleistet wird.

(5) Betriebsinhaber, die wegen Übertretung von Vorschriften, betreffend den Schutz der Jugendlichen, bestraft werden, kann auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder auf Dauer untersagt werden.

Kinderarbeit.

§ 77.

Das Bundesgrundgesetz, BGGl. Nr. 297/1935 und das auf Grund desselben zu erlassende Landesgesetz, betreffend die Regelung der Kinder-

arbeit in der Land- und Forstwirtschaft, in der jeweils geltenden Fassung bildet einen Bestandteil dieses Gesetzes.

5. Arbeitsordnung.

§ 78.

(1) In allen Betrieben der Land- und Forstwirtschaft — mit Ausnahme der häuerlichen Betriebe — mit dauernd mehr als zehn beschäftigten Dienstnehmern einschließlich der Lehrlinge ist zur Regelung der betrieblichen Arbeitsbedingungen in Betrieben vom Betriebsinhaber eine Arbeitsordnung zu erlassen, die an gut sichtbarer und für alle Dienstnehmer zugänglicher Stelle im Betriebe anzuschlagen ist; sie ist sämtlichen Dienstnehmern bei ihrem Eintritt bekanntzugeben. Die Kenntnisnahme ist von ihnen zu bestätigen.

(2) Die Arbeitsordnung kann, soweit sie nicht zwischen kollektivvertragfähigen Körperschaften vereinbart worden ist, vom Betriebsinhaber nur mit Zustimmung des Betriebsrates (Vertrauensmänner) erlassen oder abgeändert werden.

§ 79.

Die Arbeitsordnung hat den Zeitpunkt ihres Wirksamkeitsbeginnes und insbesondere Bestimmungen hinsichtlich folgender Arbeitsbedingungen zu enthalten über

1. die verschiedenen Arbeitsgruppen im Betriebe, sowie die Art der Verwendung der Frauen, Jugendlichen und Lehrlinge;
2. die Art und Weise der für Jugendliche und Lehrlinge vorgeschriebenen Berufsbildung;
3. die Arbeitstage, Beginn und Ende der Arbeitszeit und über Dauer und Lage der Arbeitspausen;
4. den Umfang der Sonn- und Feiertagsarbeit;
5. die Zeit der Abrechnung und Auszahlung des Arbeitsentgeltes und Ausfolgung der Naturalien;
6. die Befugnisse und Obliegenheiten der Aufsichtspersonen;
7. die Behandlung der Arbeiter im Falle einer Erkrankung oder eines Unglücksfalles;
8. Lohnabzüge, soweit sie nicht gesetzlich vorgeschrieben sind;
9. Art, Höhe und Verwendung der Disziplinarstrafen, die bei Übertretung der Arbeitsordnung verhängt werden;
10. Kündigungsfristen und über die Fälle, in denen das Dienstverhältnis vorzeitig aufgelöst werden kann;
11. Unfall- und Gesundheitsschutz.

§ 80.

(1) Die Arbeitsordnung ist acht Tage vor ihrem beabsichtigten Anschlag im Betriebe in zwei Gleichschriften der Land- und Forstwirtschaftsinspektion vorzulegen. Das gleiche gilt im Falle einer Änderung der Arbeitsordnung. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat, wenn an dem Inhalt der Arbeitsordnung nichts zu beanstanden

ist, eine Gleichschrift mit dem Vermerk über die Einsichtnahme dem Betriebsinhaber zurückzustellen.

(2) Im Falle einer Beanständung kann die Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine entsprechende Änderung der Arbeitsordnung verlangen. Wird ihrem Verlangen innerhalb einer gestellten Frist nicht entsprochen, so kann sie die Anzeige an die Einigungskommission erstatten, welche endgültig entscheidet.

(3) Die Bestimmungen der Arbeitsordnung sind in ihrem Geltungsbereich als Mindestbedingungen rechtsverbindlich. Sie können durch Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

(4) Die Geltung der Arbeitsordnung wird durch den Übergang des Betriebes auf einen anderen Betriebsinhaber in ihrer Rechtswirkung nicht berührt.

6. Arbeitsaufsicht.

Allgemeines.

§ 81.

(1) Zur Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes der Arbeiter, Angestellten und Lehrlinge in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft ist eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzurichten.

(2) Insofern Vorschriften dieses Gesetzes auch auf Betriebe der Land- und Forstwirtschaft Anwendung finden, in denen nur familieneigene Arbeitskräfte beschäftigt werden, obliegt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Überwachung der Einhaltung dieser Bestimmungen auch in diesen Betrieben.

Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

§ 82.

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat durch fortlaufende Betriebskontrollen die Einhaltung der zum Schutze der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer erlassenen Gesetze, Verordnungen und Verfügungen zu überwachen, insbesondere bezüglich des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit, der Verwendung der Dienstnehmer, der Arbeitszeit, der Dienstnehmerverzeichnisse, Arbeitsordnung, Lohnzahlung, Beschäftigung der Jugendlichen, Ausbildung der Lehrlinge und der Kinderarbeit. Insbesondere hat sie die in den Betrieben verwendeten landwirtschaftlichen Maschinen und alle baulichen Anlagen auf die vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen, beziehungsweise auf den baulichen Zustand hin zu überprüfen.

(2) In den Fragen der vorbeugenden Gesundheitsfürsorge ist das Einvernehmen mit den zuständigen landwirtschaftlichen Sozialversicherungsträgern herzustellen.

(3) Hinsichtlich Mitwirkung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei Erlass, bzw. Änderung der Arbeitsordnungen wird auf die Bestimmungen des § 80 verwiesen.

(1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind befugt, die Aufenthaltsräume, Arbeitsstätten, die vom Betriebsinhaber bereitgestellten Wohnungen und Unterkünfte, sowie die Wohlfahrts- und sanitären Anlagen usw. jederzeit zu betreten und zu besichtigen. Dem Betriebsinhaber steht es frei, der Besichtigung beizuwohnen. Auf Verlangen ist er hiezu verpflichtet. In Betrieben, in welchen Betriebsräte (Vertrauensmänner) bestellt sind, sind diese den Besichtigungen beizuziehen.

§ 83.

Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind ferner befugt,

1. den Betriebsinhaber, dessen Stellvertreter und die im Betriebe beschäftigten Dienstnehmer über Umstände zu befragen, die ihren Wirkungsbereich berühren;
2. vom Betriebsinhaber die Vorlage der Dienstnehmerverzeichnisse, der Kollektiv- und Einzelverträge, der Lehrverträge und Lohnlisten, sowie der Urlaubslisten und der Arbeitsordnung zu verlangen.

§ 84.

(1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben die Dienstgeber bei Erfüllung ihrer Pflichten gegenüber den Dienstnehmern durch Rat zu unterstützen. Sie haben die Dienstgeber und die Dienstnehmer bei sich bietender Gelegenheit über die Notwendigkeit und den Gebrauch von Schutzvorkehrungen bei Maschinen und Geräten und über die Bedeutung von Maßnahmen der Gesundheitspflege und der Unfallverhütung und von Maßnahmen zum Schutze der Sittlichkeit in Betrieben zu belehren; sie haben schließlich eine vermittelnde Tätigkeit zum Ausgleich der Interessen der Dienstgeber und der Dienstnehmer auszuüben und sollen bei Streitigkeiten zur Wiederherstellung des Einvernehmens beitragen. Hierbei haben sie sich der Mitarbeit der Organe der im Betrieb errichteten Betriebsvertretung zu bedienen.

(2) Die Betriebsvertretungen haben wahrgenommene Mängel hinsichtlich der Einhaltung von Vorschriften über den Dienstnehmerschutz der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zur Kenntnis zu bringen; erforderlichenfalls haben sie eine Revision des Betriebes zu beantragen.

(3) Wenn nach Ansicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Verwendung eines Arbeits-(Hilfs-)stoffes oder Arbeitsmittels die Dienstnehmer gefährdet, so ist sie berechtigt eine Probe in dem unbedingt erforderlichen Ausmaß zu entnehmen und deren fachliche Untersuchung durch eine hiezu befugte Anstalt zu veranlassen. Ferner hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, wenn nach ihrer Ansicht für die Dienstnehmer bereitgestelltes Trinkwasser oder im Betriebe an die Dienstnehmer verabreichte Lebensmittel die Gesundheit gefährden, der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde Anzeige zu erstatten.

(4) Die Kosten der Untersuchungen nach Absatz (3) hat der Betriebsinhaber zu tragen, wenn sich nach dem Untersuchungsergebnis die Ansicht

der Land- und Forstwirtschaftsinspektion als richtig erweist.

§ 85.

(1) Stellt ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutze der Dienstnehmer fest, so hat es dem Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten den Auftrag zu erteilen, unverzüglich den den geltenden Vorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen. Wenn diesem Auftrag nicht entsprochen wird, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten, falls die Anzeige nicht bereits anlässlich der Feststellung der Übertretung erstattet wurde. Mit der Anzeige kann auch ein Antrag hinsichtlich des Strafmaßes gestellt werden.

(2) Die Bestimmungen des Abs. (1) finden keine Anwendung auf Betriebe des Bundes, der Bundesländer, der Bezirke und Gemeinden. Wird in solchen Betrieben eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutze der Dienstnehmer festgestellt, so hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion der vorgelegten Dienststelle Anzeige zu erstatten.

(3) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion der Ansicht ist, daß in einem Betrieb Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit der Dienstnehmer erforderlich sind, so hat sie, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für eine behördliche Verfügung gegeben sind, bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen, es sei denn, daß der Betriebsinhaber dem Auftrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Abhilfe zu schaffen entspricht.

(4) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion anlässlich einer Besichtigung (§ 82) feststellt, daß der Schutz der Dienstnehmer sofortige Abhilfe erfordert, so hat sie an Stelle der sonst zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die erforderliche Verfügung schriftlich mit der gleichen Wirkung selbst zu treffen, als ob sie von dieser Behörde erlassen worden wäre. Eine Abschrift des Bescheides ist der Bezirksverwaltungsbehörde und der Betriebsvertretung zuzustellen.

(5) Über alle Anzeigen und Anträge der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist von der Bezirksverwaltungsbehörde binnen zwei Wochen das Verfahren durchzuführen. Gelangt die Bezirksverwaltungsbehörde bei den Erhebungen zu der Ansicht, daß das Strafverfahren einzustellen ist oder eine niedrigere Strafe als von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion beantragt wurde, zu verhängen ist, so hat sie vor Einstellung des Strafverfahrens, bzw. vor Fällung des Erkenntnisses der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Eine schriftliche Ausfertigung des erlassenen Bescheides ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zuzustellen.

§ 86.

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist begutachtendes Fachorgan auf dem Gebiet des

Arbeitsschützes in der Land- und Forstwirtschaft. Die Verwaltungsbehörden sind verpflichtet, vor Erlassung von Entscheidungen und Verfügungen, die für den Schutz von land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmern von Bedeutung sind, eine Äußerung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzuholen. Letztere kann von den Verwaltungsbehörden zur Erstattung von Gutachten oder Vorschlägen über zu verfügende Maßnahmen zum Schutze der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer herangezogen werden. Sie kann aber auch unaufgefordert solche Gutachten und Vorschläge erstatten.

(2) Wird in einer den Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer betreffenden Angelegenheit durch die Verwaltungsbehörde das Ermittlungsverfahren eingeleitet, so ist die Land- und Forstwirtschaftsinspektion berechtigt an diesem Verfahren teilzunehmen. Sie ist zur Teilnahme an der mündlichen Verhandlung, die in dem Ermittlungsverfahren stattfindet, zu laden.

§ 87.

(1) In den Fällen des § 85, Abs. (2), und § 86 steht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gegen den Bescheid der zuständigen Verwaltungsbehörde erster Instanz die Berufung zu, wenn der Bescheid den von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gestellten Antrag oder der abgegebenen Äußerung nicht entspricht oder wenn sie vor Erlassung von Entscheidungen und Verfügungen (§ 86) nicht gehört worden ist.

(2) Zur Entscheidung über eine Berufung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, sowie über eine Berufung gegen eine Entscheidung gemäß § 85, Abs. (1) ist die kollegiale Landesregierung zuständig.

§ 88.

(1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind verpflichtet, über alle ihnen bei Ausübung ihres Dienstes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse strengste Verschwiegenheit zu bewahren. An diese Verschwiegenheitspflicht, deren Erfüllung Arbeitsinspektoren im Amts Eid zu geloben haben, sind sie auch im Verhältnis außer Dienst, im Ruhestand, sowie nach Auflösung des Dienstverhältnisses gebunden.

(2) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dürfen die ihnen aus ihrer Stellung bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse weder für sich noch für andere verwenden.

(3) Ein Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, das während der Dauer seines Dienstverhältnisses (Ruhestandsverhältnisses) oder nach Auflösung des Dienstverhältnisses ein ihm bei Ausübung des Dienstes bekanntgewordenes oder als solches bezeichnetes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis verleiht oder es zu seinem oder eines anderen Vorteil verwendet, wird, wenn die Handlung nicht nach einem anderen Gesetz einer strengeren Bestrafung unterliegt, von den Ge-

richten wegen Vergehens mit Arrest bis zu drei Monaten bestraft.

§ 89.

Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat alljährlich über ihre Tätigkeit und Wahrnehmungen einen Bericht der Landesregierung zu erstatten, den diese zu verwerten und in einer zusammenfassenden Darstellung in der amtlichen Landeszeitung zu veröffentlichen hat.

Verfahrensbestimmung.

§ 90.

Auf das Verfahren der Land- und Forstwirtschaftsinspektion finden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt wird, die Vorschriften des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 21. Juli 1925, BGBl. Nr. 274, sinngemäß Anwendung.

Rechtshilfe.

§ 91.

Alle Behörden, sowie die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer haben gemäß § 91 des Landarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 140/1948, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung.

§ 92.

(1) Die Träger der Sozialversicherung haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in ihrer Wirksamkeit zu unterstützen. Sie sind ferner verpflichtet, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von Unfällen größeren Ausmaßes unverzüglich zu benachrichtigen und ihr Einsicht in die Anzeigen, Krankengeschichten und anderen Unterlagen zu gewähren. Die Krankenkassen sind verpflichtet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von den Ergebnissen und Untersuchungen, die sie über Berufserkrankungen anstellen, zu verständigen.

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat in Angelegenheiten der Unfallverhütung auf ständige Zusammenarbeit mit den in Betracht kommenden Trägern der Sozialversicherung Bedacht zu nehmen.

(3) An Betriebsbesichtigungen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben sich die Träger der Sozialversicherung über Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion nach Tunlichkeit durch Entsendung von sachkundigen Organen zu beteiligen. Die Kosten, die aus der Teilnahme an solchen Betriebsbesichtigungen erwachsen, sind von den Trägern der Sozialversicherung zu tragen.

(4) Die Träger der Sozialversicherung können bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Vornahme von Betriebsbesichtigungen beantragen, wenn nach ihrer Ansicht in einem Betrieb Maßnahmen im Interesse eines wirksamen Gesund-

heitschutzes und der Unfallverhütung notwendig erscheinen. Zu solchen Betriebsbeschäftigungen hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion Organe des antragstellenden Trägers, der Sozialversicherung beizuziehen.

§ 93.

Die Organe von Trägern der Sozialversicherung, die an Betriebsbeschäftigungen [§ 92, Abs. (.) und (.)] teilnehmen, unterliegen der der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auferlegten Verschwiegenheitspflicht [§ 88, Abs. (.) und (.)]. Die Strafbestimmungen gelten sinngemäß.

Organisation.

§ 94.

(.) Beim Amt der o.-ö. Landesregierung wird eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion eingerichtet, die organisatorisch der Abteilung Land- und Forstwirtschaftsrecht angegliedert wird.

(.) Als Voraussetzung für eine Anstellung als Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist anzusehen: österreichische Staatsbürgerschaft, Unbescholtenheit, vollendets 30. Lebensjahr und entsprechende Kenntnisse und praktische Erfahrungen auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiete. Kriegsbeschädigte und Personen, auf die die Begünstigungen des Opferfürsorgegesetzes Anwendung finden, sind bei der Einstellung zu bevorzugen.

7. Lehrlingswesen.

Allgemeine Vorschriften.

§ 95.

(.) Die Fachausbildung gliedert sich in eine fachliche Ausbildung für die Landwirtschaft und die Forstwirtschaft.

(.) Die Fachausbildung umfaßt:

- a) die Lehre,
- b) die fachliche Fortbildung.

(.) Das Berufsausbildungsgesetz (§ 108) bestimmt inwieweit die Fachausbildung pflichtgemäß oder freiwillig zu erfolgen hat.

Lehrverhältnis.

§ 96.

(.) Das Lehrverhältnis ist ein Ausbildungs- und Erziehungsverhältnis.

(.) Als Lehrling kann aufgenommen werden, wer körperlich und geistig gesund ist und mindestens die Volksschule besucht hat.

(.) Der Eintritt in das Lehrverhältnis erfolgt in der Regel im Anschluß an die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht.

(.) Die Lehrlingsausbildung erfolgt in anerkannten Lehrbetrieben.

(.) Die Lehre hat die Grundlagen des praktischen Wissens und Könnens im Berufe zu vermitteln und den Lehrling mit allen in das Fach einschlägigen Arbeiten vertraut zu machen.

(.) Die landwirtschaftliche Lehre kann auch im elterlichen Betriebe durchgemacht werden, jedoch muß das letzte Lehrjahr in einem fremden Lehrbetrieb abgeleistet werden. In der Forstlehre muß die gesamte Lehrzeit in einem anerkannten Lehrbetrieb abgeleistet werden.

(.) Der landwirtschaftliche Lehrling soll in der Regel in die Haus- und Familiengemeinschaft des Lehrherrn aufgenommen werden und erhält in diesem Falle Kost und Wohnung.

(.) Jeder Lehrling erhält eine Lehrlingsentschädigung, wobei auf gewährte Naturalleistungen entsprechend Rücksicht zu nehmen ist.

(.) Nach Beendigung des Lehrverhältnisses und erfolgreicher Ablegung der Lehrlingsprüfung erfolgt die Freisprechung.

(.) Der Lehrherr ist auf Verlangen verpflichtet, den Lehrling noch drei Monate nach Beendigung des Lehrverhältnisses zu behalten (Behaltspflicht).

Lehrzeit.

§ 97.

(.) Die allgemeine Landwirtschaftslehre dauert zwei, die Lehrzeit in der Forstwirtschaft und in den Spezialgebieten der Landwirtschaft drei Jahre.

(.) Der erfolgreiche Besuch einer einschlägigen Fachschule wird in die Lehrzeit ganz eingerechnet, es muß jedoch eine mindestens einjährige praktische Tätigkeit in der Land- und Forstwirtschaft nachgewiesen sein.

(.) Die ersten drei Monate der Lehrzeit gelten als Probezeit, während der jeder der beiden Teile das Lehrverhältnis ohne Angabe von Gründen jederzeit lösen kann; nach Ablauf der Probezeit erfolgt die Aufdingung. Die Probezeit wird in die Lehrzeit eingerechnet.

(.) Während der Lehrzeit finden auf die Lehrlinge die Bestimmungen dieses Gesetzes Anwendung, sofern nicht für das Lehrverhältnis Sonderbestimmungen gelten.

(.) Nach ordnungsgemäßer Ableistung der Lehrzeit ist dem Lehrling vom Lehrherrn ein Lehrzeugnis auszustellen.

(.) Nach Beendigung der Lehrzeit hat sich der Lehrling der vorgeschriebenen Lehrlingsprüfung zu unterziehen. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrlingsprüfung wird ein Prüfungszeugnis (Lehrbrief) ausgestellt. Bei ungenügenden Kenntnissen kann die Prüfungskommission das Lehrverhältnis höchstens auf die Dauer eines Jahres verlängern.

Lehrvertrag.

§ 98.

(.) Das Rechtsverhältnis zwischen Lehrling und dem Lehrherrn wird durch den Lehrvertrag geregelt.

(.) Vor Antritt der Lehre ist zwischen dem Lehrherrn einerseits und dem Lehrling durch seinen gesetzlichen Vertreter andererseits ein schriftlicher Lehrvertrag abzuschließen, welcher der Genehmigung der Landwirtschaftskammer bedarf.

Die vertragschließenden Teile haben den Lehrvertrag in vier Ausfertigungen der Landwirtschaftskammer vorzulegen; eine Ausfertigung verbleibt bei der Landwirtschaftskammer; je eine Ausfertigung wird den Vertragspartnern mit der Genehmigungsklausel versehen, zurückgestellt; die vierte Ausfertigung wird der zuständigen Landes- und Forstwirtschaftsinspektion übersendet.

(3) Lehrverträge von Lehrlingen, für die ein Vormund bestellt ist, bedürfen überdies der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes. Auch der Wechsel einer Lehrstelle bedarf der Genehmigung der Landwirtschaftskammer.

(4) Der Lehrvertrag erlischt mit dem Tod des Lehrherrn oder des Lehrlings, mit Aufhören des Lehrbetriebes oder infolge eingetretener Unfähigkeit des einen oder anderen Teiles die eingegangenen Verpflichtungen zu erfüllen.

Pflichten des Lehrlings.

§ 99.

(1) Der Lehrling ist dem Lehrherrn zu Treue und Gehorsam verpflichtet; er hat den Anordnungen des Lehrherrn willig und genau nachzukommen und die ihm übertragenen Arbeiten fleißig und gewissenhaft auszuführen.

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

(3) Er ist schließlich verpflichtet den vorgeschriebenen Fortbildungsunterricht regelmäßig und pünktlich zu besuchen.

Pflichten des Lehrherrn.

§ 100.

(1) Der Lehrherr oder sein Stellvertreter ist verpflichtet, den Lehrling in seinem Fach gründlich auszubilden und mit allen Arbeiten, die für den Beruf notwendig sind, vertraut zu machen. Er hat den Lehrling zur Arbeitsamkeit, zu guten Sitten und zur Erfüllung der religiösen Pflichten anzuleiten.

(2) Der Lehrherr ist ferner verpflichtet, dem Lehrling die zum Besuche der Fortbildungsschule notwendige Zeit einzuräumen, ihn zum Besuche des Unterrichtes anzuhalten und die Überwachung des Schulbesuches durch An- und Abmeldung bei der Schulleitung zu ermöglichen.

(3) Der Lehrherr ist schließlich verpflichtet, den Lehrling auf die Gefahren der Arbeit und insbesondere auf die Unfallverhütungsvorschriften aufmerksam zu machen und die notwendigen Geräte und Maschinen im unfallsicheren Zustand zur Verfügung zu stellen.

Lehrherr und Lehrbetrieb.

§ 101.

(1) Voraussetzung für die Anerkennung als Lehrbetrieb ist Unbescholtenheit, sittlich einwand-

freies Verhalten und fachliche Eignung des Lehrherrn, ferner gute Führung und sachlich ausreichende Einrichtung des Lehrbetriebes.

(2) Die Anerkennung als Lehrherr und als Lehrbetrieb erfolgt durch die Landwirtschaftskammer, in der Forstwirtschaft durch die Landwirtschaftskammer im Einvernehmen mit der Forstabteilung beim Amt der o.-ö. Landesregierung und kann an Bedingungen geknüpft werden. Die Anerkennung ist zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen auf Seite des Lehrherrn oder des Lehrbetriebes nicht mehr gegeben sind.

(3) Einem Lehrherrn ist die Berechtigung zur Lehrlingsausbildung abzuerkennen, wenn er sich grober Pflichtverletzungen gegenüber dem Lehrling schuldig gemacht hat, oder wenn Tatsachen vorliegen, welche ihn in sittlicher oder fachlicher Hinsicht zum Halten von Lehrlingen ungeeignet erscheinen lassen.

(4) Verurteilungen des Lehrherrn wegen Verbrechen oder wegen eines aus Gewinnsucht begangenen oder gegen die öffentliche Sittlichkeit verstoßenden Vergehens oder einer ebensolchen Übertretung zieht den Verlust des Rechtes auf Lehrlingshaltung nach sich.

Auflösung des Lehrverhältnisses.

§ 102.

Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit nur aus wichtigen Gründen gelöst werden; solche sind insbesondere auf Seite

a) des Lehrherrn

1. wenn sich unzweifelhaft herausstellt, daß der Lehrling zur Erlernung des Berufes untauglich ist;
2. wenn der Lehrling sich eines Diebstahles, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, welche ihn des Vertrauens des Lehrherrn unwürdig erscheinen läßt;
3. wenn der Lehrling die Arbeit wiederholt unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt;
4. wenn der Lehrling über sechs Monate wegen Krankheit an der Arbeit verhindert ist;
5. wenn der Lehrling durch mehr als drei Monate in Haft gehalten wird;

b) des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters:

1. wenn der Lehrherr die Ausbildungs- und Erziehungspflicht nicht erfüllt;
2. wenn der Lehrling nicht ohne Schaden seiner Gesundheit im Lehrverhältnis bleiben kann;
3. wenn der Lehrherr den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht, den Lehrling mißhandelt oder es unterläßt, ihn vor Mißhandlungen durch Familienangehörige oder Mitbeschäftigte zu schützen;
4. wenn der Lehrherr dauernd die Bestimmungen des § 76 (Schutz der Jugendlichen) verletzt.

Kündigung.

§ 103.

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

Lehrstellenbormerkung.

§ 104.

Bei der Landwirtschaftskammer wird ein Verzeichnis der anerkannten Lehrbetriebe und Lehrherren aufgelegt. Eine Durchschrift des Verzeichnisses und seiner jeweiligen Änderungen ist der Landarbeiterkammer und dem zuständigen Arbeitsamt zuzuleiten.

Mitwirkung der Berufsvertretungen.

§ 105.

(1) Auf dem Gebiete des Lehrlingswesens ist die Landwirtschaftskammer unter Mitwirkung der Landarbeiterkammer berufen:

1. zur Ausarbeitung von Lehrbedingungen und Festsetzung der Lehrlingsentschädigung,
2. zum Erlaß von Ausbildungsvorschriften und einer Prüfungsordnung,
3. zur Anerkennung der Lehrherren und der Lehrbetriebe,
4. zur Genehmigung der Lehrverträge, zur Aufzählung der Lehrlinge und für die Zustimmung zur Auflösung eines Lehrverhältnisses,
5. zur Führung der Lehrlingsstammrollen,
6. zur Abhaltung der Lehrlingsprüfungen und Freisprechung.

(2) Zur Durchführung dieser Aufgaben wird bei der Landwirtschaftskammer eine land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle eingerichtet. Diese Lehrlings- und Fachausbildungsstelle der Landwirtschaftskammer führt ihre Geschäfte unter Leitung eines paritätisch zusammengesetzten Beirates, bestehend aus drei Vertretern der Dienstgeber und drei Vertretern der Dienstnehmer. Bei Durchführung der Forstlehre ist das Einvernehmen mit der Forstabteilung beim Amt der o.-ö. Landesregierung herzustellen.

(3) Die Vertreter der Dienstgeber und der Dienstnehmer im Fachbeirat werden von der Landwirtschaftskammer bzw. Landarbeiterkammer, unter Bedachtnahme auf eine angemessene Vertretung in den wichtigsten Ausbildungszweigen der Land- und Forstwirtschaft, auf die Dauer von vier Jahren entsendet.

(4) Der Fachbeirat ist vom jeweiligen Vorsitzenden jährlich mindestens zweimal, sonst nach Bedarf, einzuberufen und zu leiten. Den Vorsitz führen abwechselnd die Präsidenten der Landwirtschaftskammer und der Landarbeiterkammer.

(5) Die Einberufungen sind schriftlich spätestens acht Tage vor dem Zusammentritt den Mitgliedern zuzustellen. Zur Beschlussfähigkeit ist die Anwesenheit des Vorsitzenden, sowie von wenigstens je zwei Mitgliedern bzw. Ersatzmännern der Dienstgeber und der Dienstnehmer erforderlich. Sind die Mitglieder einer Gruppe in der Überzahl, so haben in dieser Gruppe die dem Alter nach jüngsten Mitglieder (Ersatzmänner), soweit sie überzählig sind, kein Stimmrecht. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt. Der Vorsitzende gibt seine Stimme als Leher ab.

(6) Die Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat jährlich für das folgende Jahr einen Berufsausbildungsplan dem Fachbeirat zur Genehmigung vorzulegen und über jedes abgelaufene Jahr einen Tätigkeitsbericht dem Fachbeirat zu erstatten. Berufsausbildungsplan und Tätigkeitsbericht sind der Landesregierung und der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu übergeben.

§ 106.

Jedem Lehrling gebührt eine Lehrlingensentschädigung, die vom Beginn der Lehrzeit stufenweise bis zum ordnungsmäßigen Abschluß der Lehre zu erhöhen ist.

Übergangsbestimmungen.

§ 107.

(1) Bis zum Inkrafttreten des Berufsausbildungsgesetzes (§ 108) wird zur Lehrlingsprüfung zugelassen, wer eine mindestens dreijährige praktische Tätigkeit in einem gutgeführten land- und forstwirtschaftlichen Betrieb abgeleistet und mindestens das 17. Lebensjahr vollendet hat. Der erfolgreiche Besuch einer einschlägigen Fachschule ist auf die Lehrzeit anzurechnen. Es muß jedoch eine mindestens einjährige praktische Tätigkeit in der Land- und Forstwirtschaft nachgewiesen werden.

(2) Die Tätigkeit im elterlichen Betrieb kann voll angerechnet werden, wenn sie einer Berufsausbildung gleichkommt, worüber die Landwirtschaftskammer entscheidet.

(3) Die nach den bisherigen Richtlinien abgeleitete Berufslehre und abgelegten Prüfungen sind der Berufslehre und den Prüfungen nach diesem Gesetz gleichzuhalten; in Zweifelsfällen entscheidet die Landwirtschaftskammer.

8. Berufsausbildung.

§ 108.

Die Berufsausbildung in der Land- und Forstwirtschaft wird unter besonderer Berücksichtigung des Fortbildungs- und Fachschulwesens durch ein besonderes Landesgesetz geregelt.

9. Betriebsvertretung.

§ 109.

(1) In den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft, in denen mindestens fünf Dienstnehmer,

die das 18. Lebensjahr vollendet haben, dauernd beschäftigt sind, wird eine Betriebsvertretung der Dienstnehmer eingerichtet.

(2) Ausgenommen von den Bestimmungen des Abs. (1) sind die bäuerlichen Betriebe, sofern sie dauernd nicht mehr als zwanzig Dienstnehmer ohne Einrechnung der familieneigenen Arbeitskräfte [§ 3, Abs. (2)] beschäftigen.

(3) Als bäuerliche Betriebe im Sinne dieses Gesetzes haben jene zu gelten, in denen die Betriebsinhaber selbst, sowie ihre im Familienverbande lebenden Familienangehörigen im Betriebe mitarbeiten, mit dem Dienstnehmer in der Regel in Hausgemeinschaft leben und bei der Führung des Betriebes ein leitender Angestellter nicht beschäftigt wird.

§ 110.

Die Organe der Betriebsvertretung sind:

1. Die Betriebsversammlung,
2. der Betriebsrat (Vertrauensmänner).

Betriebsversammlung.

§ 111.

(1) In den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft — ausgenommen die bäuerlichen Betriebe gemäß § 109, Abs. (2) — mit dauernd mindestens fünf beschäftigten Dienstnehmern, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, bildet die Gesamtheit der Dienstnehmer die Betriebsversammlung.

(2) Stimmberechtigt ist jeder Dienstnehmer, der wahlberechtigt ist.

(3) Die Betriebsversammlung ist mindestens einmal im Jahr vom Betriebsrat (Vertrauensmänner) einzuberufen; sie ist ferner einzuberufen, wenn mehr als die Hälfte der Dienstnehmer oder die Hälfte der Betriebsratsmitglieder (mindestens zwei) die Einberufung verlangen. Im Falle der Funktionsunfähigkeit des Betriebsrates (Vertrauensmänner) ist die Betriebsversammlung von den an Lebensjahren ältesten stimmberechtigten Dienstnehmer einzuberufen.

(4) Den Vorsitz in der Betriebsversammlung führt der Obmann des Betriebsrates oder sein Stellvertreter. Im Falle der Funktionsunfähigkeit des Betriebsrates führt den Vorsitz in der Betriebsversammlung der an Lebensjahren älteste, stimmberechtigte Dienstnehmer oder der von ihm bestellte stimmberechtigte Vertreter; in diesem Falle sind die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen und Berufsvereinigungen der Dienstnehmer unter Bekanntgabe der Verhandlungsgegenstände vom Einberufer in Kenntnis zu setzen.

(5) Der Betriebsinhaber kann auf Einladung der Einberufer an der Betriebsversammlung teilnehmen. Die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen und Berufsvereinigungen der Dienstnehmer sind berechtigt, zu allen Betriebsversammlungen Vertreter zu entsenden.

(6) Wird die Betriebsversammlung innerhalb des Betriebes abgehalten, so ist der Betriebs-

inhaber verpflichtet, die erforderlichen Räume nach Tunlichkeit zur Verfügung zu stellen. Die Betriebsversammlung ist tunlichst ohne Störung der Betriebsarbeiten durchzuführen.

Aufgaben der Betriebsversammlung.

§ 112.

(1) Der Betriebsversammlung obliegt insbesondere:

1. Entgegennahme von Berichten des Betriebsrates (Vertrauensmänner),
2. Bestellung des Wahlvorstandes,
3. Beschlussfassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage und deren Höhe,
4. Beschlussfassung über die Enthebung des Betriebsrates (Vertrauensmänner); der Beschluß bedarf zu seiner Rechtswirksamkeit der Zweidrittelmehrheit.

(2) Zur Beschlussfassung in der Betriebsversammlung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der im Betriebe beschäftigten stimmberechtigten Dienstnehmer erforderlich; die Beschlüsse werden, soweit in folgendem nichts anderes bestimmt wird, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt.

(3) Ist eine Betriebsversammlung beschlußfähig, so ist innerhalb einer Woche neuerlich eine Betriebsversammlung einzuberufen, die für die gleiche Tagesordnung ohne Rücksicht auf die Zahl der Anwesenden, stimmberechtigten Dienstnehmer beschlußfähig ist. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen des Abs. (1), Z. 3 und 4.

Bildung von Sektionen.

§ 113.

In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen sind [§ 114, Abs. (1)], bilden die Arbeiter und Angestellten je eine Sektion. Sie ist berufen, über Angelegenheiten, die nur die Interessen einer Dienstnehmergruppe berühren, zu beraten und Beschluß zu fassen.

Der Betriebsrat.

§ 114.

(1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens zwanzig Dienstnehmer beschäftigt sind, ist ein Betriebsrat zu wählen; dies gilt auch dann, wenn mehrere Betriebe in einem Unternehmen zusammengefaßt sind.

(2) Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit zwanzig bis fünfzig Dienstnehmern aus drei, in Betrieben mit einundfünfzig bis hundert Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben mit mehr als hundert Dienstnehmern erhöht sich für je weitere hundert Dienstnehmer die Zahl der Mitglieder um eines, in Betrieben mit mehr als tausend Dienstnehmern für je weitere Dienstnehmer um eines. Bruchteile von hundert bzw. von fünfhundert werden für voll gerechnet.

(3) In einem Betrieb, in dem nach Abs. (1) nicht getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der

Angestellten zu wählen sind, muß, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird, jede dieser Gruppen im Betriebsrat durch mindestens ein Betriebsratsmitglied vertreten sein, wenn ihr mindestens fünf dauernd beschäftigte Dienstnehmer angehören; auf jede Gruppe der mindestens zwanzig Dienstnehmer angehören, müssen jedoch mindestens drei Betriebsratsmitglieder entfallen.

(1) In einem Betrieb, der mehr als fünfzig Dienstnehmer umfaßt sind getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen, wenn jeder dieser Gruppen mindestens zwanzig dauernd beschäftigte Dienstnehmer angehören. In diesem Falle richtet sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates jeder Dienstnehmergruppe nach der Zahl [Abs. (2)] der Dienstnehmer der betreffenden Gruppe.

(2) Für jedes Mitglied des Betriebsrates ist ein Ersatzmann zu wählen, der im Falle der Verhinderung des Mitgliedes oder des Erlöschens der Funktion des Mitgliedes an dessen Stelle zu treten hat.

(3) Für die Bestimmung der Mitgliederzahl des Betriebsrates ist die Anzahl der am Tage der Ausschreibung der Betriebsratswahl im Betriebe beschäftigten Dienstnehmer maßgebend. Eine Änderung der Zahl der Dienstnehmer ist auf die Anzahl der Mitglieder des Betriebsrates während dessen Tätigkeitsdauer ohne Einfluß.

(4) Sind mehrere Betriebe in einem Unternehmen zusammengefaßt, so ist für jeden einzelnen Betrieb ein Betriebsrat (Vertrauensmänner) zu bestellen.

Berufung der Mitglieder des Betriebsrates.

§ 115.

(1) Die Mitglieder des Betriebsrates werden auf die Dauer von zwei Jahren durch unmittelbare und geheime Wahlen nach den Grundätzen des Verhältniswahlrechtes berufen.

(2) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmer des Betriebes ohne Unterschied des Geschlechtes und der Staatsbürgerschaft, die am Tage der Ausschreibung der Wahl das 18. Lebensjahr vollendet haben, am Tage der Wahlauschreibung und am Wahltag im Betriebe beschäftigt sind und, abgesehen von der Staatsbürgerschaft, die Voraussetzungen für das Wahlrecht in die gesetzgebenden Körperschaften erfüllen.

(3) Wählbar sind alle wahlberechtigten Dienstnehmer des Betriebes, sofern sie die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, am Tage der Ausschreibung der Wahl das 24. Lebensjahr vollendet haben und am Tage der Wahl mindestens sechs Monate im Betriebe beschäftigt sind. Wählbar sind jedoch nicht Familienangehörige des Betriebsinhabers; als solche gelten die im § 3, Abs. (1), aufgezählten Personen.

(4) In Betriebsräte von mindestens vier Mitgliedern sind auch Vorstandsmitglieder und Angestellte von kollektivvertragfähigen Berufsvereinigungen der Arbeiter und Angestellten wählbar,

doch müssen mindestens drei Viertel der Betriebsratsmitglieder Dienstnehmer des Betriebes sein. Vorstandsmitglieder und Angestellte der bezeichneten Berufsvereinigungen können gleichzeitig nur einem Betriebsrate angehören.

(5) In neu errichteten Betrieben, sowie in Saisonbetrieben sind auch Dienstnehmer wählbar, die noch nicht sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind.

(6) Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten im Gang sind oder regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt werden.

(7) Zur Durchführung der Wahl des Betriebsrates hat die Betriebsversammlung einen Wahlvorstand und im Falle der Durchführung getrennter Wahlen für die Gruppe der Arbeiter und der Angestellten je einen Wahlvorstand zu bestellen, der aus drei wahlberechtigten Dienstnehmern besteht.

(8) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Wahlvorstand die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse der Dienstnehmer des Betriebes rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

(9) Die vollzogene Wahl ist dem Betriebsinhaber, der nach dem Standort des Betriebsort zuständigen Einigungskommission, der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung und den zuständigen Berufsvereinigungen der Dienstnehmer anzuzeigen.

Geschäftsführung des Betriebsrates.

§ 116.

(1) Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit der abgegebenen Stimmen einen Obmann und einen Stellvertreter.

(2) Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom Obmann, in dessen Verhinderung vom Stellvertreter einzuberufen.

(3) Der Betriebsrat ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder und, wenn er nur aus drei Mitgliedern besteht, mindestens zwei Mitglieder anwesend sind. Die Beschlüsse werden, soweit in der Geschäftsordnung nichts anderes bestimmt wird, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt; bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Obmannes (Stellvertreters).

(4) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen sind [§ 114, Abs. (1)], haben die Befugnisse nach § 119, Abs. (1), Z. 4, 5, 9 und 10, und Abs. (2), beide Betriebsräte gemeinsam auszuüben.

Dauer der Tätigkeit des Betriebsrates.

§ 117.

(1) Die Tätigkeit des Betriebsrates endet mit dem Ablauf der Zeit, für die er gewählt worden ist.

(2) Vor Ablauf dieser Zeit endet die Tätigkeit des Betriebsrates,

1. wenn die Zahl der Mitglieder zusammen mit mit den Ersatzmännern unter die Hälfte der festgesetzten Zahl sinkt,

2. wenn die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder den Rücktritt und
3. wenn die Betriebsversammlung die Enthebung des Betriebsrates beschließt.

(γ) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt, wenn Umstände eintreten oder bekannt werden, welche die Wählbarkeit ausschließen oder wenn ein Mitglied des Betriebsrates von seiner Funktion zurücktritt.

Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrates.

§ 118.

(α) Die Betriebsvertretung ist nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Gesetzes berufen,

- a) die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Dienstnehmer im Betriebe wahrzunehmen, zu fördern und zu vertreten und
- b) an der Führung und Verwaltung des Betriebes mitzuwirken.

(β) Die Führung und Verwaltung des Betriebes steht dem Betriebsinhaber oder dem von ihm hierzu Beauftragten zu.

§ 119.

(γ) In Wahrnehmung der Interessen der Dienstnehmer stehen dem Betriebsrat insbesondere nachstehende Aufgaben und Befugnisse zu:

1. Er hat die Einhaltung der für den Betrieb geltenden Kollektivverträge und sonstigen dienstrechtlichen Vereinbarungen zu überwachen und unter Mitwirkung der zuständigen freien Berufsvereinigungen mit dem Betriebsinhaber, der zur Beiziehung seiner zuständigen Interessenvertretung berechtigt ist, Ergänzungen zu den Bestimmungen der Kollektivverträge zu vereinbaren, deren Regelung in den Kollektivverträgen der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist.
2. Akkord-, Stück- und Gehingelöhne, sowie Durchschnittsverdienste können, soweit sie nicht durch Kollektivverträge geregelt sind, nur mit Zustimmung des Betriebsrates festgesetzt werden.
3. Akkord-, Stück- und Gehingelöhne für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten, die durch Kollektivvertrag nicht vereinbart werden können, sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen, wenn zwischen dem Betriebsinhaber und dem Dienstnehmer keine Einigung zustande kommt.
4. Arbeitsordnungen können, soweit sie nicht zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften (§ 41, Abs. (γ), Z. 1 und 2) der Dienstgeber und der Dienstnehmer vereinbart wurden, nur mit Zustimmung des Betriebsrates erlassen und abgeändert werden.
5. Jede Neuaufnahme von Dienstnehmern ist dem Betriebsrat vor deren Einstellung in den Betrieb, wenn sich dies aber als untunlich erweist, spätestens gleichzeitig mit der Anmeldung zur Sozialversicherung vom Betriebsinhaber mitzuteilen.

6. Die dauernde Einreihung von Dienstnehmern auf einen anderen Arbeitsplatz bedarf der Zustimmung des Betriebsrates, wenn mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes eine Verschlechterung der Lohn- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist; im Streitfalle entscheidet die Einigungskommission (§ 129, lit. c).

7. Überwachung der Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über Arbeitsschutz, Lehrlings- und Mutterchutz, sowie über Sozialversicherung; nötigenfalls ist die zuständige Aufsichtsbehörde anzurufen.

8. Betriebsbesichtigungen durch Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion oder sonstige zur Überwachung der Arbeitsschutzvorschriften gesetzlich berufene Organe sind Mitglieder des Betriebsrates beizuziehen. Der Betriebsinhaber oder sein Stellvertreter ist verpflichtet, dem Betriebsrat von allen beabsichtigten derartigen Besichtigungen rechtzeitig zu verständigen.

9. Der Betriebsrat ist berechtigt in die Lohnlisten (Gehaltslisten) und die dazu gehörigen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Ausgabe der Naturalbezüge zu überwachen.

10. Die Urlaubseinteilung oder deren Abänderung hat im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu erfolgen.

11. Der Betriebsrat ist berechtigt, zu Gunsten der Dienstnehmer und ihrer Familienangehörigen unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Vorschriften Unterstützungseinrichtungen, Einrichtungen zur Abgabe von Lebensmitteln und anderen Bedarfsgegenständen und sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten. Bestehen solche Wohlfahrtseinrichtungen des Betriebes, so nimmt der Betriebsrat an der Verwaltung dieser Einrichtungen teil.

12. Der Betriebsrat hat den Betriebsratsfonds zu verwalten.

13. Der Betriebsrat hat an der Aufrechterhaltung der Disziplin in den Betrieben mitzuwirken. Disziplinarmaßnahmen können, falls die Arbeitsordnung solche vorsieht, nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verhängt werden.

(δ) In Ausübung des Rechtes, an der Führung und Verwaltung des Betriebes mitzuwirken, stehen dem Betriebsrat folgende Befugnisse zu:

1. Der Betriebsrat ist berufen, dem Betriebsinhaber Anregungen zu geben und Vorschläge zu erstatten mit dem Ziel zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen und im Interesse des Betriebes und der Dienstnehmer die Wirtschaftlichkeit und Leistungssteigerung des Betriebes zu fördern.
2. Der Betriebsinhaber oder dessen Beauftragter ist berechtigt und auf Verlangen des Betriebsrates verpflichtet, allmonatlich mit dem Betriebsrat gemeinsame Beratungen über allgemeine Grundsätze der Betriebsführung und Verbesserung an Betriebsseinrichtungen abzuhalten.

3. Abgesehen von den Bestimmungen nach Z. 1 und 2 haben in Betrieben, in denen dauernd mindestens fünfzig Dienstnehmer beschäftigt sind,

- a) der Betriebsinhaber auf Antrag des Betriebsrates diesem alljährlich eine Abschrift der Bilanz für das verfloßene Geschäftsjahr einschließlich eines Gewinn- und Verlustausweises, spätestens einen Monat nach Vorlage an die Steuerbehörde zu übermitteln und dem Betriebsrat auf Verlangen die zur Erläuterung der Bilanz und des Gewinn- und Verlustausweises erforderlichen Aufklärungen zu geben;
- b) der Betriebsinhaber dem Betriebsrat Aufschluß zu geben über die wirtschaftliche Lage des Betriebes, über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsbestand, den Absatz, sowie über geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes;
- c) kann der Betriebsrat bei der Erstellung von Wirtschaftsplänen (Erzeugungs-, Investitions-, Absatz- und anderen Plänen) durch Erstattung von Anregungen und Vorschlägen mitwirken.

(1) Die Tätigkeit des Betriebsrates hat sich tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen. Der Betriebsrat ist nicht befugt, durch selbständige Anordnung in die Führung und den Gang des Betriebes einzugreifen.

Persönliche Rechte und Pflichten der Mitglieder des Betriebsrates.

§ 120.

(1) Die Mitglieder des Betriebsrates sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisung gebunden. Sie sind nur der Betriebsversammlung verantwortlich. Der Betriebsinhaber darf die Mitglieder des Betriebsrates in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grunde auch nicht benachteiligen.

(2) Das Mandat des Betriebsrates ist ein Ehrenamt, das, soweit nichts anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist.

(3) Den Mitgliedern des Betriebsrates ist die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Für erwachsene Barauslagen gebührt den Mitgliedern des Betriebsrates eine Entschädigung aus dem Betriebsratsfonds.

(4) Auf Antrag des Betriebsrates sind in Betrieben mit mehr als zweihundert Dienstnehmern ein, in Betrieben mit mehr als tausend Dienstnehmern zwei und in Betrieben mit mehr als fünftausend Dienstnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates von ihrer Dienstleistung, zu der sie auf Grund des Dienstverhältnisses verpflichtet sind, unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen.

§ 121.

Die Mitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, über alle ihnen in Ausübung ihres

Amtes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die Ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes strengste Verschwiegenheit zu beachten.

§ 122.

(1) Ein Mitglied des Betriebsrates darf bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung der Einigungskommission gekündigt werden. Die Einigungskommission kann der Kündigung nur zustimmen, wenn

- a) der Betriebsinhaber im Falle einer Einschränkung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen den Nachweis erbringt, daß er das betroffene Betriebsratsmitglied ohne Schaden für den Betrieb nicht weiter beschäftigen kann;
- b) das Betriebsratsmitglied unfähig wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten;
- c) das Betriebsratsmitglied die ihm auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verlegt und dem Dienstgeber die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht zugemutet werden kann.

(2) Ein Mitglied des Betriebsrates darf, soweit in Abs. (1) nichts anderes bestimmt wird, nur nach vorheriger Zustimmung der Einigungskommission entlassen werden. Die Einigungskommission kann der Entlassung nur zustimmen, wenn das Betriebsratsmitglied

- a) bei Abschluß des Dienstvertrages den Betriebsinhaber durch Vorweisung falscher oder gefälschter Personaldokumente oder Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen gleichzeitig verpflichteten Dienstverhältnisses in einen Irrtum versetzt hat;
- b) der Trunksucht verfällt und wiederholt fruchtlos verwarnt wurde;
- c) im Dienst untreu ist oder sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen des Betriebsinhabers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt;
- d) ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät, oder ohne Einwilligung des Betriebsinhabers ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt;
- e) sich eines Verbrechens oder aus Gewinnsucht eines Vergehens oder einer Übertretung schuldig macht;
- f) sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Betriebsinhaber, dessen Familienangehörige, oder Dienstnehmer des Betriebes zuschulden kommen läßt.

(3) In den Fällen des Abs. (2), lit. e und f, kann die Entlassung des Betriebsratsmitgliedes gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung der Einigungskommission ausgesprochen werden. Stimmt die Einigungskommission der Entlassung nicht zu, weil keiner der im Abs. (2), lit. e und f, angeführten Gründe vorlag, so ist die Entlassung rechtsunwirksam.

Vertrauensmänner.

§ 123.

(1) In Betrieben, in denen dauernd mindestens fünf- aber weniger als zwanzig Dienstnehmer beschäftigt werden, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, sind Vertrauensmänner zu bestellen. In Betrieben mit fünf bis neun Dienstnehmern ist ein Vertrauensmann, in Betrieben von zehn bis neunzehn Dienstnehmern sind zwei Vertrauensmänner zu bestellen, von denen ein Vertrauensmann der Dienstnehmergruppe der Arbeiter oder Angestellten angehören muß, wenn diese mindestens fünf Personen umfaßt.

(2) Die Bestimmungen über die Betriebsversammlung (§§ 111 und 112) finden auf Betriebe, in denen Vertrauensmänner zu bestellen sind, sinngemäß Anwendung.

(3) Hinsichtlich der Dauer der Tätigkeit, Aufgaben und Befugnisse, sowie der persönlichen Rechte und Pflichten der Vertrauensmänner finden die Bestimmungen der §§ 29, 115, Abs. (2), (3), (5) bis (7), (9) und (10), 117, Abs. (1), (2), 3, 3, (3), 118, Abs. (1) lit. a, 119, Abs. (1), 3, 1—3, 5, 6, 7—10, 13, 1. Satz, Abs. (2), 3, 1, (3), 120, Abs. (1), (2) und (3), 1. Satz, 121 und 122 sinngemäß Anwendung. Die Vertrauensmänner werden durch unmittelbare und geheime Wahlen mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen für die Dauer von zwei Jahren gewählt.

Zentralbetriebsrat.

§ 124.

(1) Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe umfaßt, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, ist in den Unternehmungen zur Behandlung und Beschlußfassung gemeinsamer Angelegenheiten ein Zentralbetriebsrat zu errichten.

(2) Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmungen bis tausend Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. In Unternehmungen mit mehr als tausend Dienstnehmern erhöht sich für je weitere fünfhundert Dienstnehmer die Zahl der Mitglieder um eines, in Unternehmungen mit mehr als fünftausend Dienstnehmern für je weitere tausend Dienstnehmer um eines. Bruchteile von fünfhundert und tausend werden für voll gerechnet.

(3) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates werden von der Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen bestellten Betriebsräte (Vertrauensmänner) aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes gewählt.

(4) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten errichtet sind, muß jede der beiden Dienstnehmergruppen im Zentralbetriebsrat vertreten sein.

(5) Die Befugnisse nach § 119, Abs. (2) stehen in Unternehmungen der im Abs. (1) bezeichneten Art dem Zentralbetriebsrat zu.

Schutz der Rechte der Dienstnehmer.

§ 125.

Die Dienstnehmer dürfen in der Ausübung ihrer Rechte in der Betriebsversammlung, ihres Rechtes zur Wahl des Betriebsrates (Vertrauensmänner) sowie in der Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes nicht beschränkt und aus diesen Gründen nicht benachteiligt werden.

Pflichten des Betriebsinhabers.

§ 126.

Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Betriebsrat die notwendigen Räumlichkeiten und Einrichtungen, Beleuchtung und Beheizung, sowie die Kanzlei- und Geschäftserfordernisse, deren er zur ordnungsmäßigen Führung seiner Aufgaben bedarf, auf seine Kosten nach Tunlichkeit beizustellen und instand zu halten.

Betriebsratsumlage.

§ 127.

(1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen kann von den Dienstnehmern eine Betriebsratsumlage eingehoben werden, die höchstens $\frac{1}{2}$ v. H. des Bruttoarbeitsverdienstes betragen darf.

(2) Die Einhebung der Betriebsratsumlage beschließt auf Antrag des Betriebsrates die Betriebsversammlung.

(3) Die Umlagen sind vom Betriebsinhaber vom Lohn (Entgelt) einzubehalten und bei jeder Lohnauszahlung an den Betriebsratsfonds abzuführen.

Betriebsratsfonds.

§ 128.

(1) Die Einnahmen aus der Betriebsratsumlage, sowie sonstige gemäß § 127, Abs. (1), zweckbestimmte Vermögensschaften bilden einen mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Fonds (Betriebsratsfonds).

(2) Die Verwaltung des Betriebsratsfonds obliegt dem Betriebsrat. Gesetzlicher Vertreter des Betriebsratsfonds ist der Obmann des Betriebsrates oder dessen Stellvertreter, in Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen sind, obliegt die Verwaltung des Betriebsratsfonds beiden Betriebsräten gemeinsam; gesetzliche Vertreter des Betriebsratsfonds sind in diesem Falle die Obmänner (Stellvertreter) beider Betriebsräte.

(3) Die Revision der Gebarung des Betriebsratsfonds obliegt der Landarbeiterkammer.

Entscheidung von Streitigkeiten.

§ 129.

Außer in den Fällen des § 122 sind die Einigungscommissionen berufen einen Ausgleich anzu-

bahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen:

- a) über Streitigkeiten aus der Bestellung und der Geschäftsführung der Organe der Betriebsvertretung, sowie über das Erlöschen ihres Amtes;
- b) wenn über die Festsetzung des dem einzelnen Dienstnehmer oder für die einzelne Arbeit gebührenden Akkord- oder Gehingehaltes, der kollektiv nicht vereinbart werden kann, eine Einigung nicht zustande kommt [§ 119, Absatz (1), Z. 3];
- c) wenn zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat ein Streit über die Verletzung von Dienstnehmern entsteht [§ 119, Absatz (1), Z. 6];
- d) über Streitigkeiten aus der Einhebung oder Verwendung der Betriebsratsumlage.

§ 130.

(1) Die näheren Bestimmungen über Wahl- und Tätigkeitsdauer der Mitglieder des Betriebsrates (Vertrauensmänner, Zentralbetriebsrat), über die Geschäftsführung über den Betriebsratsfonds und seine Revision, werden durch eine landwirtschaftliche Betriebsratswahlordnung und eine landwirtschaftliche Betriebsratsgeschäftsordnung geregelt, die im Verordnungswege durch die Landesregierung erlassen werden.

(2) Die Bestimmungen des Abschnittes 9, mit Ausnahme der §§ 112, Absatz (1), Z. 3, 119, Absatz (1), Z. 12, 124, 127 und 128 finden auf die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes in Betrieben von den land- und forstwirtschaftlichen Berufsvereinigungen der Dienstnehmer aufgestellten provisorischen Betriebsräte (Vertrauensmänner) Anwendung.

(3) Die Tätigkeit eines im Absatz (2) bezeichneten provisorischen Betriebsrates (Vertrauensmänner) endet in dem Zeitpunkt, in dem für den Betrieb nach den Bestimmungen dieses Gesetzes ein Betriebsrat (Vertrauensmänner) bestellt ist, spätestens sechs Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

(4) Der provisorische Betriebsrat (Vertrauensmänner) hat binnen einer Woche nach Beendigung seiner Tätigkeit die ihm zur Verfügung stehenden Mittel und Einrichtungen, sowie die Bücher, Belege und sonstigen Urkunden mit einem Rechnungsabluß dem nach diesem Gesetz bestellten Betriebsrat (Vertrauensmänner), oder wenn bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes in dem betreffenden Betrieb noch kein Betriebsrat (Vertrauensmänner) nach den Bestimmungen dieses Gesetzes gewählt ist, der Landarbeiterkammer zu übergeben, die sie nach Bestellung des Betriebsrates (Vertrauensmänner) diesem auszuhändigen hat.

10. Schutz der Koalitionsfreiheit.

§ 131.

Den Dienstnehmern steht es frei, sich zwecks Förderung ihrer Interessen zusammenzuschließen.

Jede Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit ist verboten.

11. Streitigkeiten.

§ 132.

(1) Unbeschadet der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach §§ 1 und 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 24. Juli 1946, BGBl. Nr. 170, und, soweit Arbeitsgerichte nicht bestehen, der ordentlichen Gerichte, sind die Einigungskommissionen berufen Rechtsstreitigkeiten aus den durch dieses Gesetz geregelten Dienstverhältnissen beizulegen, falls beide Streitparteien erklären, sich dem Schiedsspruch der Einigungskommission zu unterwerfen.

(2) Wurde ein Anspruch aus einem im Absatz (1) bezeichneten Dienstverhältnis mittels Klage bei Gericht geltend gemacht, so ist während der Dauer der Streitanhängigkeit die Anrufung der Schlichtungsstelle (Einigungskommission) unzulässig.

(3) Ruft ein Vertragsteil die Schlichtungsstelle an und erklären beide Vertragsteile vor der Schlichtungsstelle ausdrücklich, daß sie sich einem Schiedsspruch der Schlichtungsstelle unterwerfen, so hat die Schlichtungsstelle das Verfahren einzuleiten.

(4) Nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens ist die Anrufung des Gerichtes nur zulässig, wenn das Schlichtungsverfahren auf andere Weise als durch Schiedsspruch oder Vergleich beendet worden ist.

(5) Der Einleitung des Schlichtungsverfahrens kommen die Wirkungen der gerichtlichen Streitanhängigkeit zu; dies gilt im Falle des Absatz (1) jedoch nur dann, wenn der Anspruch mit Klage vor dem zuständigen Gericht binnen vierzehn Tagen nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens geltend gemacht worden ist.

(6) Schiedsprüche und Vergleiche vor der Schlichtungsstelle (Einigungskommission) sind Exekutionstitel im Sinne der Exekutionsordnung.

12. Strafbestimmungen.

§ 133.

(1) Übertretungen der Vorschriften der §§ 39, Absatz (1), 56 bis 63, 71 bis 76, 80, 82 bis 85, 96, Absatz (1), 98, Absatz (2), 100, Absatz (2), 115, Absatz (1), 121 und 131 sind von den Bezirksverwaltungsbehörden zu bestrafen, sofern in anderen Gesetzen keine strengeren Strafen vorgesehen sind, sind für die angeführten Übertretungen Geldstrafen bis zu S 1000.— oder Arrest bis zu vier Wochen zu verhängen. Bei besonders erschwerenden Umständen können auch beide Strafen nebeneinander verhängt werden.

(2) Wer vorsätzlich die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert, oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt, wird, wenn das Verhalten nicht einer strengeren Strafe unterliegt, von den Bezirksverwaltungsbehörden mit einer Geldstrafe bis

zu § 3000.— oder mit Arrest bis zu zwei Monaten bestraft. Beide Strafen können auch nebeneinander verhängt werden.

(2) Die nach diesem Gesetz eingebrachten Strafgeelder sind zur Förderung der Gefährdung land- und forstwirtschaftlicher Dienstnehmer zu verwenden.

13. Vorschriften zwingenden Rechtscharakters.

§ 134.

Die Rechte, welche den Dienstnehmern auf Grund der Bestimmungen dieses Gesetzes zustehen, können durch Dienstvertrag nur insoweit aufgehoben oder beschränkt werden, als dieses Gesetz ausdrücklich abweichende Vereinbarungen zuläßt.

14. Übergangsbestimmungen.

§ 135.

(1) Die noch geltenden Tarifordnungen (Lohnvereinbarungen) bleiben mit den bisherigen Rechtswirkungen solange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch Kollektivverträge ersetzt werden, es sei denn, daß sie auf Grund ihrer Bestimmungen über die Geltungsdauer schon früher erlöschen.

(2) Die Bestimmungen in Kollektivverträgen über die Festsetzung von Löhnen oder Lohnzulagen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Genehmigung der Obereinigungskommission; diese Bestimmung tritt in dem Zeitpunkte außer Kraft, in dem der lohnrechtliche Teil in Kollektivverträgen der übrigen Privatwirtschaft einer Genehmigung durch die Zentrallohnkommission nicht mehr bedarf.

(3) Bis zu dem im Abs. (2) bezeichneten Zeitpunkt darf der Abschluß von Kollektivverträgen, in denen Löhne oder Lohnzulagen geregelt sind nur kundgemacht werden, wenn die Bedingungen des Abs. (2) erfüllt sind.

(4) Insoweit Betriebsordnungen im Sinne der bisherigen Rechtsvorschriften noch Geltung haben, bleiben sie mit den bisherigen Rechtswirkungen solange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch eine Arbeitsordnung im Sinne dieses Gesetzes abgeändert oder aufgehoben werden.

§ 136.

Die der Zentrallohnkommission auf Grund der Zentrallohnkommissionsverordnung vom 28. Jänner 1946, BGBl. Nr. 50, zustehenden Befugnisse und Aufgaben kommen, soweit sie sich auf Dienstverhältnisse von Dienstnehmern in der Land- und Forstwirtschaft erstrecken mit dem Zeitpunkt in Wegfall, in dem die Obereinigungskommission auf Grund dieses Gesetzes bestellt ist.

§ 137.

(1) Die von den Berufsgenossenschaften für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft erlassenen Unfallverhütungsvorschriften bleiben, soweit

nicht einzelne ihrer Bestimmungen durch § 138, Abs. (1), lit. j, aufgehoben werden, insoweit in Wirksamkeit, als sie nicht durch Bestimmungen über den Dienstnehmerschutz gemäß § 72, Abs. (2) ersetzt werden.

(2) Soweit nach den geltenden Unfallverhütungsvorschriften [Abs. (1)] den landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften das Recht zur Bewilligung von Ausnahmen oder sonstige Befugnisse zustehen, gehen diese auf die Land- und Forstwirtschaftsinspektion über.

15. Aufhebung reichsrechtlicher Vorschriften.

§ 138.

Mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes treten alle damit im Widerspruch stehenden reichsrechtlichen Vorschriften außer Wirksamkeit; insbesondere werden nachfolgende Vorschriften, insoweit sie für die Land- und Forstwirtschaft in Wirksamkeit gesetzt worden sind, aufgehoben:

- a) Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (NOA) vom 20. Jänner 1934, Deutsches RGBl. I, S. 45, in der Fassung des Gesetzes vom 30. November 1934, Deutsches RGBl. I, S. 1193, samt den hierzu erlassenen Durchführung- und Einführungsverordnungen;
- b) Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben (NOGB) vom 23. März 1934, Deutsches RGBl. I, S. 220, mit den hierzu erlassenen Durchführung- und Einführungsverordnungen;
- c) Gesetze über die Verlängerung der Amtsdauer der Vertrauensräte vom 1. April 1938, Deutsches RGBl. I, S. 358;
- d) Anordnung über Bildung und Verfahren des sozialen Ehrengerichtes im Lande Österreich vom 12. November 1938, Deutsches RGBl. I, S. 1610, GBI. f. d. L. S. Nr. 592/1938;
- e) Anordnung über Bildung und Verfahren des sozialen Ehrengerichtes in den Reichsgauen der Ostmark vom 21. August 1940, Deutsches RGBl. I, S. 1159;
- f) die Vorschriften der §§ 3 und 9 der Verordnung für Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes vom 1. September 1939, Deutsches RGBl. I, S. 1683, Gesetzblatt f. d. L. S. Nr. 1217/1939;
- g) Anordnung über die Zuständigkeit zur Entscheidung von Beschwerden und von Gnadenmaßnahmen im Ordnungsstrafverfahren der Reichstreuhänder der Arbeit vom 25. Juni 1942, R. Arb. Bl. S. 321 I;
- h) Anordnung des Reichstreuhänders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Ostmark vom 15. September 1938, betreffend den Erlaß von Betriebsordnungen, Kameradschaft der Arbeit S. 17/1938;
- i) die Jugendurlaubsordnung vom 15. Juni 1939, Deutsches RGBl. I, S. 1029;
- j) die Vorschriften der §§ 848 a bis 850 der Reichsversicherungsordnung, zur Gänze, die

Vorschriften der §§ 876 bis 878 der Reichsversicherungsordnung mit der Einschränkung, daß die Befugnisse der Träger der landwirtschaftlichen Unfallversicherung zur Vornahme von Betriebsbesichtigungen durch eigene technische Aufsichtsorgane aufrecht bleiben.

16. Stempel- und Gebührenbefreiung.

§ 139.

(1) Die im Verfahren zur Registrierung, Rundmachung und Satzungserklärung von Kollektivverträgen, ferner im Verfahren vor den Einigungscommissionen als Schlichtungsstellen und in Verkehr mit der Land- und Forstwirtschaftsinspektion erforderlichen Eingaben und

deren Beilagen, Ausfertigungen, Protokolle, Entscheidungen und Vergleiche sind gemäß Art. III des Landarbeitsgesetzes von den Stempeln und Rechtsgebühren befreit.

(2) Ebenso unterliegen gemäß Art. III des Landarbeitsgesetzes das Arbeitsbuch (§ 39) sowie Bestätigungen in demselben über Art und Dauer der Dienstleistung, die Lehrverträge (§ 98), sowie nicht unterschriebene Dienstscheine (§ 7) keiner Stempel- und Rechtsgebühr.

17. Inkraftsetzung.

§ 140.

Dieses Gesetz tritt ein Monat nach dessen Rundmachung in Kraft.

1975

1976

1977

