

320 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates (V. G.P.).

Diese Maßnahme tritt nicht früher in Kraft, als sie nicht die Genehmigung des Alliierten Rates erhalten hat.

Regierungsvorlage.

Regierungsvorlage vom 1947 über die Errichtung von Betriebsvertretungen (Betriebsrätegesetz — BtrRG.).

Der Nationalrat hat beschlossen:

Geltungsbereich.

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten für Betriebe aller Art.

(2) Unter die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes fallen nicht

- a) die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder (Stadt Wien), der Bezirke und Gemeinden sowie die öffentlichen Verkehrsunternehmungen (Eisenbahnen, Straßenbahnen, Schifffahrt, Luftverkehr, Post und Telegraph und Kraftfahrlinien),
- b) die öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten,
- c) die privaten Haushalte.

(3) Für die in Abs. (2), lit. a, genannten Betriebe werden unter Berücksichtigung ihrer besonderen Verhältnisse den Grundsätzen dieses Bundesgesetzes entsprechende Personalvertretungsvorschriften durch Verordnung der Bundesregierung mit Zustimmung des Hauptausschusses des Nationalrates erlassen.

(4) (Verfassungsbestimmung) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten auch für die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft.

§ 2. (1) Als Betrieb gilt jede organisatorische Einheit, innerhalb deren eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft allein oder mit Arbeitskräften mit Hilfe von technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

(2) Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle im Betrieb beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge, ohne Unterschied des Alters und Geschlechtes.

(3) Als Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes gelten nicht:

- a) Direktoren und leitende Angestellte, denen maßgebender Einfluß auf die Betriebsführung zusteht;
- b) Heimarbeiter und Zwischenmeister;
- c) Personen, die nur vorübergehend zu Ausbildungszwecken beschäftigt werden.

Betriebsvertretung.

§ 3. (1) Den Dienstnehmern steht das Recht zu, an der Führung und Verwaltung der Betriebe nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes durch die Organe der Betriebsvertretung [Abs. (3)] mitzuwirken.

(2) Die Führung des Betriebes steht dem Betriebsinhaber oder den von ihm hiezu Beauftragten zu; er ist in diesem Recht nur soweit beschränkt, als dies durch gesetzliche Bestimmungen vorgesehen ist.

(3) Die Organe der Betriebsvertretung sind:

- a) Die Betriebsversammlung.
- b) Der Betriebsrat (Vertrauensmänner).

Betriebsversammlung.

§ 4. (1) In Betrieben mit mindestens fünf Dienstnehmern, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, bildet die Gesamtheit der Dienstnehmer die Betriebsversammlung.

(2) Der Betriebsversammlung obliegt:

1. Entgegennahme von Berichten des Betriebsrates (Vertrauensmänner);
2. Wahl des Wahlvorstandes (§ 8, Abs. (6));
3. Beschlußfassung über die Einhebung einer Betriebsumlage und deren Höhe (§ 23, Abs. (2));
4. Beschlußfassung über die Enthebung des Betriebsrates (Vertrauensmänner) (§ 13, Abs. (2), lit. d).

§ 5. (1) Die Betriebsversammlung ist vom Betriebsrat (Vertrauensmänner) mindestens einmal in jedem Halbjahr einzuberufen.

(2) Eine Betriebsversammlung ist binnen zwei Wochen auch einzuberufen, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer (§ 6, Abs. (1)) oder die Hälfte der Betriebsratsmitglieder (mindestens zwei) die Einberufung ver-

langt. Im Falle der Funktionsunfähigkeit des Betriebsrates (Vertrauensmänner) ist die Betriebsversammlung von dem an Lebensjahren ältesten stimmberechtigten Dienstnehmer einzuberufen, das gleiche gilt, wenn ein Betriebsrat (Vertrauensmänner) noch nicht besteht.

(3) Den Vorsitz in der Betriebsversammlung führt der Obmann des Betriebsrates oder sein Stellvertreter, in Betrieben der in § 19, Abs. (1), bezeichneten Art der Vertrauensmann und, wenn zwei Vertrauensmänner bestellt sind, der an Lebensjahren ältere Vertrauensmann. Im Falle der Funktionsunfähigkeit des Betriebsrates (Vertrauensmänner) und im Falle des Abs. (2), letzter Halbsatz, führt den Vorsitz in der Betriebsversammlung der an Lebensjahren älteste stimmberechtigte Dienstnehmer oder der von ihm bestellte stimmberechtigte Vertreter.

(4) In den Fällen des Abs. (3), letzter Satz, ist die fachlich zuständige Gewerkschaft von der Einberufung der Betriebsversammlung unter Bekanntgabe der Verhandlungsgegenstände vom Einberufer in Kenntnis zu setzen.

(5) Der Betriebsinhaber kann an den regelmäßigen Betriebsversammlungen [Abs. (1)] und auf Einladung der Einberufer auch an den nach Abs. (2) einberufenen Betriebsversammlungen teilnehmen.

(6) Die zuständigen Gewerkschaften und die örtlich zuständige Kammer für Arbeiter und Angestellte sind berechtigt, zu allen Betriebsversammlungen Vertreter zu entsenden.

(7) Werden die Betriebsversammlungen innerhalb des Betriebes abgehalten, so ist der Betriebsinhaber verpflichtet, die erforderlichen Räume nach Tunlichkeit zur Verfügung zu stellen. Die Betriebsversammlungen sind tunlichst ohne Störung der Betriebsarbeiten durchzuführen.

§ 6. (1) In den Betriebsversammlungen ist jeder Dienstnehmer stimmberechtigt, der das aktive Wahlrecht zur Betriebsvertretung besitzt [§ 8, Abs. (3)].

(2) Zur Beschlussfassung in der Betriebsversammlung ist die Anwesenheit mindestens der Hälfte der im Betrieb beschäftigten stimmberechtigten Dienstnehmer erforderlich. Die Beschlüsse der Betriebsversammlung werden, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst, im Falle des § 4, Abs. (2), Ziffer 4, bedarf der Beschluß der Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen.

(3) Ist eine Betriebsversammlung beschlußunfähig, so ist innerhalb einer Woche neuerlich eine Betriebsversammlung einzuberufen, die ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Dienstnehmer beschlußfähig ist, diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen des § 4, Abs. (2), Ziffer 3 und 4.

Betriebsrat.

§ 7. (1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, ist ein gemeinsamer Betriebsrat (Ersatzmann) für Arbeiter und Angestellte zu wählen; dies gilt auch dann, wenn mehrere Betriebe in einem Unternehmen zusammengefaßt sind.

(2) Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit 20 bis 50 Dienstnehmern aus drei, in Betrieben mit 51 bis 100 Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben mit mehr als 100 Dienstnehmern erhöht sich für je weitere 100 Dienstnehmer die Zahl der Mitglieder um eines, in Betrieben mit mehr als 1000 Dienstnehmern für je weitere 500 Dienstnehmer um eines. Bruchteile von 100, beziehungsweise 500 werden für voll gerechnet.

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

(4) Sind in einem Betriebe Arbeiter und Angestellte beschäftigt, so muß jede dieser Gruppen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen im Betriebsrat vertreten sein, wenn sie mindestens fünf dauernd beschäftigte Dienstnehmer umfaßt:

(5) Die auf die Gruppe der Arbeiter und der Angestellten entfallende Anzahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach dem Verhältnis der in jeder dieser Gruppen beschäftigten Dienstnehmer zur Gesamtzahl [Abs. (2)] der im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer; jedoch müssen auf jede Gruppe, sofern ihr mindestens 20 beschäftigte Dienstnehmer angehören, mindestens drei Betriebsratsmitglieder entfallen. Beträgt die Beschäftigtenzahl innerhalb einer Gruppe fünf bis neun Dienstnehmer, so entfallen auf diese Gruppe ein, bei 10 bis 19 Dienstnehmer zwei Betriebsratsmitglieder.

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

Berufung der Mitglieder.

§ 8. (1) Die Betriebsratsmitglieder werden für die Dauer von zwei Jahren durch unmittelbare geheime Wahl berufen; die Wahl ist im Falle des § 7, Abs. (4), getrennt für die Gruppe der Arbeiter und der Angestellten durchzuführen.

(2) Die Wahlen sind nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes durchzuführen; dies gilt im Falle des § 7, Abs. (5), nicht für eine Gruppe, der weniger als 20 Dienstnehmer angehören. In diesem Falle gelten die Bestimmungen des § 19, Abs. (3), sinngemäß.

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

(4) 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 seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind. Wählbar sind jedoch nicht Familienangehörige des Betriebsinhabers, als solche gelten der Ehegatte des Betriebsinhabers und Personen, die mit ihm bis einschließlich zum dritten Grad verwandt oder verschwägert sind oder zu ihm im Verhältnis von Wahlkindern, Mündeln oder Pflegekindern stehen.

(5) In neu errichteten Betrieben sowie in Saisonbetrieben sind auch Dienstnehmer wählbar, die noch nicht sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind. Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Natur nach nur zu bestimmten Jahreszeiten in Gang sind oder regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten.

(6) Zur Durchführung der Wahl des Betriebsrates hat die Betriebsversammlung einen Wahlvorstand und im Falle der Durchführung getrennter Wahlen für die Gruppen der Arbeiter und Angestellten je einen Wahlvorstand zu bestellen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Wahlvorstand die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse der Dienstnehmer des Betriebes rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

§ 9. Die vollzogene Wahl ist dem Betriebsinhaber, dem nach dem Standort des Betriebes örtlich zuständigen Einigungsamt, der örtlich zuständigen Kammer für Arbeiter und Angestellte und der fachlich zuständigen Gewerkschaft anzuzeigen.

§ 10. (1) Die erstmalige Wahl nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes ist vom Wahlvorstand (§ 8, Abs. (6)) binnen vier Wochen nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes, in neu errichteten Betrieben jeweils binnen vier Wochen nach dem Tage des Betriebsbeginnes auszuschreiben.

(2) Vor Ablauf der gesetzlichen Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 8, Abs. (1)) sind Neuwahlen so rechtzeitig auszuschreiben und durchzuführen, daß der neugewählte Betriebsrat seine Tätigkeit unmittelbar nach Ablauf der Tätigkeitsdauer des abtretenden Betriebsrates aufnehmen kann.

(3) In den Fällen des § 13, Abs. (2), lit. b bis d, sind Neuwahlen binnen vier Wochen nach Beendigung der Tätigkeit des abgetretenen Betriebsrates auszuschreiben.

Geschäftsführung des Betriebsrates.

§ 11. (1) Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen Obmann und einen Stellvertreter. Im Falle des § 7, Abs. (4), ist der Stellvertreter aus der Gruppe zu wählen, welcher der Obmann nicht angehört.

(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 [Abs. (5)] nichts anderes bestimmt wird, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt, bei gleichgeteilten Stimmen ist die Meinung angenommen, für die der Obmann (Stellvertreter) gestimmt hat.

(4) Angelegenheiten, die ausschließlich die Interessen einer Gruppe (§ 7, Abs. (4)) berühren, können von dieser selbständig behandelt werden.

(5) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung des Betriebsrates werden in einer Geschäftsordnung geregelt, die durch Verordnung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung erlassen wird.

Zentralbetriebsrat.

§ 12. (1) Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe umfaßt, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, ist in dem Unternehmen zur Behandlung gemeinsamer Angelegenheiten ein Zentralbetriebsrat zu errichten. Er besteht aus den Obmännern und den Obmannstellvertretern der Betriebsräte der dem Unternehmen angehörigen Betriebe.

(2) Der Zentralbetriebsrat wählt aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen Obmann und einen Obmannstellvertreter.

(3) Auf die Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates finden die Bestimmungen des § 11 sinngemäß Anwendung.

Beendigung der Funktion des Betriebsrates.

§ 13. (1) Die Tätigkeit des Betriebsrates endet mit Ablauf der Zeit, für die er gewählt wurde (§ 8, Abs. (1)).

(2) Vor Ablauf der in Abs. (1) bezeichneten Zeit endet die Tätigkeit des Betriebsrates:

a) wenn der Betrieb dauernd eingestellt wird;

- b) wenn die Zahl der Mitglieder zusammen mit den Ersatzmännern unter die Hälfte der im § 7, Abs. (2), festgesetzten Mitgliederzahl sinkt;
- c) wenn die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder den Rücktritt beschließt;
- d) wenn die Betriebsversammlung die Enthebung des Betriebsrates beschließt.

(3) 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 der Betriebsräte.

§ 14. (1) Die Betriebsräte sind berufen, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Dienstnehmer im Betriebe wahrzunehmen und zu fördern; zur Erreichung dieses Zieles sowie zwecks Sicherung einer mit den allgemeinen Wirtschaftsinteressen übereinstimmenden Betriebsführung haben die Betriebsräte das Recht, an der Führung und Verwaltung des Betriebes mitzuwirken.

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

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

1. Sie haben die Einhaltung der für den Betrieb geltenden Kollektivverträge und sonstiger dienstrechtlicher Vereinbarungen zu überwachen und unter Mitwirkung der zuständigen Gewerkschaften 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 Gedinglöhne sowie Durchschnittsverdienste können, soweit sie nicht durch Kollektivverträge geregelt sind, nur mit Zustimmung des Betriebsrates festgesetzt werden.

3. Akkord-, Stück- oder Gedinglöhne für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten, die kollektiv nicht vereinbart werden können, sind, wenn zwischen dem Betriebsinhaber und dem Dienstnehmer eine Einigung nicht zustande kommt, unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen.

4. Arbeitsordnungen (Dienstordnungen nach § 200 Allgemeines Berggesetz) können, soweit sie nicht zwischen den in Betracht kommenden Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer vereinbart wurden, nur mit Zustimmung des Betriebsrates erlassen und abgeändert werden.

5. Jede beabsichtigte Neuaufnahme von Dienstnehmern ist dem Betriebsrat vor Abschluß des Dienstvertrages und Einreihung des Dienstnehmers vom Betriebsinhaber mitzuteilen. Der Dienstvertrag darf nicht abgeschlossen werden, wenn der Betriebsrat innerhalb einer Frist von einer Woche, gerechnet vom Tage der Verständigung durch den Betriebsinhaber, gegen die Aufnahme mit der Begründung Einspruch erhebt, daß durch die Einstellung des Dienstnehmers der Arbeitsfriede im Betriebe gestört würde; dem Betriebsinhaber steht in diesem Falle das Recht zu, die Entscheidung des Einigungsamtes (§ 26, lit. c) zu verlangen.

6. Die Einreihung von Dienstnehmern auf einen anderen Arbeitsplatz bedarf der Zustimmung des Betriebsrates, wenn mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes eine Änderung der Lohn- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist; im Streitfalle entscheidet das Einigungsamt (§ 26, lit. c).

7. Sie haben die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz sowie über die Sozialversicherung zu überwachen und erforderlichenfalls die zuständige Aufsichtsbehörde anzurufen.

8. Betriebsbesichtigungen durch Organe der Arbeits- oder Bergwerksinspektion oder sonstige zur Überwachung von Arbeitsschutzvorschriften gesetzlich berufene Organe sind Mitglieder des Betriebsrates beizuziehen. Der Betriebsinhaber oder das von ihm mit der Geschäftsführung betraute Organ ist verpflichtet, von der Ankunft eines Aufsichtsorgans den Betriebsrat unverzüglich zu verständigen.

9. Der Betriebsrat hat das Recht, in die vom Betrieb geführten Lohn- und Gehaltslisten und die dazugehörigen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Lohn(Gehalts)-auszahlung zu kontrollieren.

10. Die Urlaubseinteilung oder deren Abänderung darf nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen.

11. Der Betriebsrat ist berechtigt, zugunsten der Dienstnehmer und ihrer Familienangehörigen unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Vorschriften Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten. Sind solche Wohlfahrtseinrichtungen vom Betriebsinhaber errichtet, so nimmt der Betriebsrat an der Verwaltung dieser Einrichtungen teil. Die näheren Bestimmungen werden durch Verordnung geregelt.

12. Der Betriebsrat hat den Betriebsfonds (§ 24, Abs. (2)) zu verwalten.

13. Der Betriebsrat hat an der Aufrechterhaltung der Disziplin in den Betrieben mitzuwirken. Disziplinarmaßnahmen können, falls

die Arbeitsordnung (Dienstordnung) solche vorseht, nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat getroffen werden.

(2) Zur Sicherung des Rechtes der Mitwirkung an der Verwaltung des Betriebes stehen dem Betriebsrate folgende Befugnisse zu:

1. Der Betriebsrat hat darauf zu achten, daß die wirtschaftliche Tätigkeit des Betriebes in Übereinstimmung mit den allgemeinen wirtschaftlichen Interessen und gemäß den gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Anordnungen geführt wird und darüber zu wachen, ob durch die wirtschaftliche Tätigkeit des Betriebes bei grundsätzlicher Wahrung der Betriebsinteressen auf Erzielung eines allgemeinen wirtschaftlichen Nutzens die Interessen der Dienstnehmer gerecht befriedigt werden. Zu diesem Zwecke ist der Betriebsrat berechtigt, bei der Erstellung des Wirtschafts-, Erzeugungs- und Investitionsplanes mitzuwirken und dem Betriebsinhaber Vorschläge hiezu sowie über die Wirtschaftsführung des Betriebes im allgemeinen zu erstatten. Wenn die Vorschläge des Betriebsrates nicht berücksichtigt werden und der Betriebsrat der Ansicht ist, daß die Wirtschaftsführung des Betriebes mit den allgemeinen wirtschaftlichen Interessen, gesetzlichen Vorschriften oder behördlichen Anordnungen nicht übereinstimmt, so kann er bei den zuständigen Behördenstellen beantragen, daß Abhilfe geschaffen wird; den Erhebungen der Behördenstelle zwecks Klarstellung des Sachverhaltes ist der Betriebsrat beizuziehen.

2. Der Betriebsinhaber ist berechtigt und auf Verlangen des Betriebsrates verpflichtet, allmonatlich mit dem Betriebsrat gemeinsame Beratungen über allgemeine Grundsätze der Betriebsführung und Verbesserungen von Betriebs-einrichtungen abzuhalten.

3. Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat alljährlich eine Abschrift der Bilanz für das verflossene Geschäftsjahr einschließlich eines Gewinn- und Verlustausweises spätestens einen Monat nach Vorlage an die Steuerbehörde zu übermitteln. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Betriebsrat auf Verlangen die zur Erläuterung der Bilanz und des Gewinn- und Verlustausweises erforderlichen Aufklärungen zu geben.

4. In Betrieben, die in Form einer Aktiengesellschaft oder einer Kommanditgesellschaft auf Aktien geführt werden, wählt der Betriebsrat zwei Betriebsratsmitglieder zu Vertretern des Betriebsrates im Aufsichtsrat. Auf sie finden die Bestimmungen der §§ 86, Abs. (1), 87, 90, Abs. (1), zweiter Satz, und Abs. (2), und 98 des Aktiengesetzes keine Anwendung. Die Vertreter des Betriebsrates üben ihre Funktion ehrenamtlich aus; sie haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen. Vertreter des Betriebsrates, die einen vom Aufsichtsrat bestellten Aus-

schuß nicht angehören, können von der Teilnahme an den Sitzungen des Ausschusses nicht ausgeschlossen werden. Im übrigen haben die Vertreter des Betriebsrates die gleichen Rechte und Pflichten wie die Aufsichtsratsmitglieder. Die Mitgliedschaft der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat endet mit ihrer Funktion als Betriebsrat.

Die vorstehenden Bestimmungen gelten sinngemäß für den Aufsichtsrat von Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften.

(3) Die Bestimmungen des Abs. (2), Z. 1, finden keine Anwendung in Betrieben politischer, gewerkschaftlicher, konfessioneller, wissenschaftlicher, künstlerischer oder charitativer Art, ferner nicht in den gesetzlichen Interessenvertretungen.

(4) Die Befugnisse nach Abs. (2) stehen in Unternehmen der in § 12, Abs. (1), bezeichneten Art dem Zentralbetriebsrat zu.

Persönliche Rechte und Pflichten der Mitglieder des Betriebsrates.

§ 16. (1) Die Mitglieder des Betriebsrates sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisungen 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 Grund auch nicht benachteiligen.

(2) Das Mandat des Betriebsrates ist ein Ehrenamt, das, soweit im folgenden 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 Betriebsfonds (§ 24).

(4) In Betrieben mit mehr als 200 Dienstnehmern ist ein, in Betrieben mit mehr als 1000 Dienstnehmern sind zwei und in Betrieben mit mehr als 5000 Dienstnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates von ihrer Arbeitsleistung, zu der sie auf Grund des Dienstverhältnisses verpflichtet sind, unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen. Ein Anspruch auf Erschwerniszulagen (Schmutz-, Hitze-, Gefahrenzulagen und dergleichen) besteht während der Dauer der Freistellung nicht.

§ 17. (1) Die Mitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, über alle ihnen in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsverhältnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes strengste Verschwiegenheit zu beobachten.

(2) Von der Verpflichtung nach Abs. (1) sind die Mitglieder des Betriebsrates bei Erstattung von Berichten an die Betriebsversammlung nur insoweit befreit, als Mitteilungen über die Geschäfts- und Betriebsverhältnisse zum Verständnis der Berichte unbedingt notwendig sind und hierüber ein Einvernehmen mit dem Betriebsinhaber hergestellt wurde. In diesem Falle ist bei Erstattung des Berichtes an die Betriebsversammlung auf die Vertraulichkeit der gemachten Mitteilung besonders aufmerksam zu machen.

§ 18. (1) Ein Mitglied des Betriebsrates darf nur entlassen werden, wenn es sich einer Handlung schuldig macht, die nach den geltenden Vorschriften die Entlassung rechtfertigt. Entlassungen aus anderen Gründen oder Kündigungen dürfen bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung des Einigungsamtes ausgesprochen werden.

(2) In Betrieben, in denen berufssüblich Dienstverhältnisse mit künstlerischem Personal jeweils nur auf bestimmte Dauer abgeschlossen werden, endet das Dienstverhältnis eines Mitgliedes des Betriebsrates, wenn es dem künstlerischen Personal angehört, unbeschadet der Bestimmungen des Abs. (1) und des § 13, Abs. (2) und (3), ohne seine Zustimmung nicht vor Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 13, Abs. (1)).

Vertrauensmänner.

§ 19. (1) In Betrieben, in denen nach § 7, Abs. (1), Betriebsräte nicht zu errichten sind, werden, sofern dauernd mindestens fünf Dienstnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, beschäftigt sind, Vertrauensmänner bestellt. In Betrieben mit fünf bis neun Dienstnehmern ist ein Vertrauensmann, in Betrieben mit 10 bis 19 sind zwei Vertrauensmänner zu bestellen. Die Bestimmungen des § 7, Abs. (3) bis (6), gelten sinngemäß.

(2) Die Bestimmungen über die Betriebsversammlung (§ 4, Z. 1, 2 und 4, und §§ 5 und 6) finden auf Betriebe, in denen Vertrauensmänner zu bestellen sind, sinngemäß Anwendung.

(3) Die Vertrauensmänner werden durch unmittelbare geheime Wahl mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen für die Dauer von zwei Jahren bestellt. Im übrigen finden auf die Wahl der Vertrauensmänner die Bestimmungen des § 8, Abs. (3) bis (6), Anwendung.

(4) Hinsichtlich der Beendigung der Tätigkeit der Vertrauensmänner finden die Bestimmungen des § 13, Abs. (1), Abs. (2), lit. a und d, und Abs. (3), Anwendung; die Tätigkeit der Vertrauensmänner endet außer in den vorstehend angeführten Fällen auch dann, wenn die Vertrauensmänner zurückerufen und kein Ersatzmann mehr vorhanden ist.

(5) Hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten der Vertrauensmänner finden die Be-

stimmungen des § 16, Abs. (1), (2) und (3), erster Satz, und der §§ 17 und 18 sinngemäß Anwendung.

(6) Den Vertrauensmännern stehen die in § 14, § 15, Abs. (1), Ziffer 1 bis 3, 5 bis 10, 13, erster Satz, und Abs. (2), Ziffer 2, und § 25 aufgezählten Befugnisse zu.

§ 20. Die Bestimmungen des § 19 finden keine Anwendung auf die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft; sie gelten jedoch für die Nebenbetriebe der Land- und Forstwirtschaft und für die land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften.

Rechte und Pflichten des Dienstnehmers.

§ 21. (1) 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 (§ 8, Abs. (6)) nicht beschränkt und aus diesen Gründen nicht benachteiligt werden.

(2) Die Dienstnehmer sind verpflichtet, über Mitteilungen, die in der Betriebsversammlung als vertraulich bezeichnet wurden (§ 17, Abs. (2)), strengste Verschwiegenheit zu beobachten. Durch diese Bestimmung wird die aus dem Dienstverhältnis sich sonst ergebende Pflicht zur Verschwiegenheit nicht berührt.

Finanzielle Bestimmungen.

§ 22. Dem Betriebsrat sind die entsprechenden Räumlichkeiten samt Einrichtung, Beleuchtung und Beheizung sowie die Kanzlei- und Geschäftserfordernisse, deren er zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben bedarf, vom Betriebsinhaber auf seine Kosten beizustellen und instand zu halten.

§ 23. (1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen kann von den Dienstnehmern eine Betriebsumlage eingehoben werden, die höchstens ein Halb vom Hundert des Brutto-Arbeitsverdienstes betragen darf.

(2) Die Einhebung der Betriebsumlage beschließt auf Antrag des Betriebsrates die Betriebsversammlung (§ 4, Abs. (1), Z. 3).

(3) Die Umlagen sind vom Betriebsinhaber vom Lohn (Gehalt) einzubehalten und gelegentlich jeder Lohn(Gehalts)auszahlung an den Betriebsfonds abzuführen.

§ 24. (1) Die Einnahmen aus der Betriebsumlage sowie sonstige für die im § 23, Abs. (1), bezeichneten Zwecke bestimmte Vermögensschaften bilden einen mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Fonds (Betriebsfonds).

(2) Die Verwaltung des Betriebsfonds obliegt dem Betriebsrat. Gesetzlicher Vertreter des Be-

triebsfonds ist der Obmann des Betriebsrates oder dessen Stellvertreter.

(3) Die Revision der Gebarung des Betriebsfonds obliegt der örtlich zuständigen Kammer für Arbeiter und Angestellte.

(4) Die näheren Bestimmungen über die Verwaltung des Betriebsfonds und über die Revision der Gebarung werden durch Verordnung geregelt.

Kündigungsschutz.

§ 25. (1) In Betrieben, in denen Betriebsräte (Vertrauensmänner) bestellt sind, hat der Betriebsinhaber von jeder beabsichtigten Kündigung eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen.

(2) Der Betriebsrat kann innerhalb einer Woche nach erfolgter Verständigung der beabsichtigten Kündigung widersprechen, wenn er der Ansicht ist, daß der Grund der Kündigung des Dienstnehmers in seiner Tätigkeit in Gewerkschaften, in seiner früheren Tätigkeit als Mitglied des Betriebsrates (Vertrauensmann) oder in seiner Bewerbung um die Bestellung zum Betriebsrat (Vertrauensmann) gelegen ist.

(3) Der Betriebsrat kann innerhalb der im Abs. (2) festgesetzten Frist der beabsichtigten Kündigung eines Dienstnehmers, der bereits sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist, auch dann widersprechen, wenn die Kündigung für den Dienstnehmer eine soziale Härte bedeutet und in den Betriebsverhältnissen nicht begründet ist.

(4) Der Betriebsinhaber darf die Kündigung vor Ablauf der in den Abs. (2) und (3) festgesetzten Frist bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nicht aussprechen.

(5) Wenn der Betriebsinhaber trotz des Widerspruchs des Betriebsrates den Dienstnehmer nach Ablauf der in den Abs. (2) und (3) festgesetzten Frist kündigt, kann der Betriebsrat auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers die Kündigung aus den in den Abs. (2) und (3) angeführten Gründen innerhalb zweier Wochen nach erfolgter Kündigung beim Einigungsamt anfechten.

(6) Der betroffene Dienstnehmer kann aus den im Abs. (3) angeführten Gründen innerhalb einer Woche nach Ablauf der im Abs. (5) festgesetzten Frist die Kündigung anfechten, wenn der Betriebsrat seinem Verlangen auf Anfechtung nicht entspricht.

(7) In Betrieben, in denen Betriebsräte (Vertrauensmänner) oder auf Grund der nach § 1, Abs. (3), zu erlassenden Vorschriften Personalvertretungen zu errichten sind, steht das Recht der Anfechtung der Kündigung aus den in den Abs. (2) und (3) angeführten Gründen den betroffenen Dienstnehmern innerhalb einer Frist von einer Woche nach erfolgter Kündigung zu, wenn in dem Betrieb Betriebsvertretungen nicht errichtet sind.

(8) Gibt das Einigungsamt der Anfechtung [Abs. (5) bis (7)] statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam. Die Entscheidung des Einigungsamtes ist endgültig.

(9) In Betrieben, in denen Betriebsvertretungen im Sinne dieses Bundesgesetzes zu errichten sind, bedarf es zur Auflösung von Dienstverhältnissen durch den Dienstgeber nicht der Zustimmung des Arbeitsamtes.

Entscheidung von Streitigkeiten.

§ 26. Außer in den Fällen des § 25 sind die Einigungsämter berufen, einen Ausgleich anzubahnen 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-, Stück- oder Gedinglohnes, der kollektiv nicht vereinbart werden kann, eine Einigung nicht zustande kommt [§ 15, Abs. (1), Z. 3];
- c) wenn zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat (Vertrauensmänner) ein Streit über die Aufnahme oder die Einreihung von Dienstnehmern entsteht [§ 15, Abs. (1), Ziffern 5 und 6];
- d) über Streitigkeiten aus der Einhebung oder Verwendung der Betriebsumlage.

Strafbestimmungen.

§ 27. Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes und der hiezu erlassenen Durchführungsbestimmungen werden, sofern die Tat nach anderen Gesetzen nicht einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geld bis zu 5000 S oder mit Arrest bis zu drei Monaten bestraft. Beide Strafen können auch nebeneinander verhängt werden.

Schluß- und Übergangsbestimmungen.

§ 28. Die näheren Bestimmungen über die Wahl der Betriebsräte (Vertrauensmänner) werden durch Verordnung getroffen.

§ 29. (1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes mit Ausnahme der Bestimmungen des § 4, Abs. (2), Z. 3, § 12, § 15, Abs. (1), Z. 12, § 23 und § 24 finden auf die im Zeitpunkte des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes in Betrieben bereits bestellten provisorischen Betriebsräte (Vertrauensmänner) Anwendung.

(2) Die Tätigkeit eines in Abs. (1) bezeichneten provisorischen Betriebsrates (Vertrauensmänner) endet in dem Zeitpunkt, in dem für den Betrieb nach den Bestimmungen dieses

Bundesgesetzes ein Betriebsrat (Vertrauensmänner) bestellt ist, spätestens sechs Monate nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes.

(3) 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 Rechnungsabschluß dem nach diesem Bundesgesetz bestellten Betriebsrat (Vertrauensmänner) oder, wenn bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes in dem betreffenden Betrieb noch kein Betriebsrat (Vertrauensmänner) nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gewählt ist, der örtlich zuständigen Kammer für Arbeiter und Angestellte zu übergeben, die sie nach Be-

stellung des Betriebsrates (Vertrauensmänner) diesem auszuhändigen hat.

§ 30. Für die Berechnung und den Lauf der in diesem Bundesgesetz festgesetzten Fristen gelten die Bestimmungen der §§ 32 und 33 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes, B. G. Bl. Nr. 274/1945, sinngemäß.

Wirksamkeitsbeginn und Vollziehung.

§ 31. (1) Dieses Bundesgesetz tritt einen Monat nach seiner Kundmachung in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist das Bundesministerium für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit den beteiligten Bundesministerien betraut. Die Ausführungsbestimmungen können bereits vor dem im Abs. (1) bezeichneten Zeitpunkt erlassen werden.

Erläuternde Bemerkungen.

Das Vertrauensmännersystem der nationalsozialistischen Betriebsverfassung, das im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG.) vom 20. Jänner 1934, Deutsches R. G. Bl. I S. 45, in den §§ 1 bis 17 verankert war und das von der österreichischen Arbeitnehmerschaft innerlich seit jeher abgelehnt worden war, ist unmittelbar mit der Befreiung Österreichs von den nationalsozialistischen Machthabern in sich zusammengebrochen. Die österreichische Arbeitnehmerschaft ist mit Unterstützung der politischen Parteien und des in kürzester Zeit errichteten Gewerkschaftsbundes sofort daran gegangen, sich eine nach demokratischen Grundsätzen eingerichtete Betriebsvertretung zu schaffen. Nahezu in allen Betrieben sind seither provisorische Betriebsräte (Vertrauensmänner) gewählt worden, wobei an die Bestimmungen des alten österreichischen Betriebsrätegesetzes aus dem Jahre 1919 Anlehnung genommen wurde, das auch für die Tätigkeit der provisorischen Betriebsräte (Vertrauensmänner) im allgemeinen richtunggebend ist.

Diese provisorischen Betriebsvertretungen entbehren jedoch bisher einer gesetzlichen Grundlage. Es ist ein dringendes Gebot, die Betriebsvertretung im Interesse der österreichischen Arbeitnehmerschaft und der Wirtschaft nunmehr nach demokratischen Grundsätzen gesetzlich neu zu regeln, wobei den geänderten wirtschaftspolitischen und sozialpolitischen Verhältnissen entsprechend Rechnung getragen werden muß. Vor allem erscheint es geboten, bei Neuregelung der Betriebsverfassung den Grundsätzen einer gesunden Betriebsdemokratie entsprechende Beachtung zu schenken, darauf hat die österreichische Ar-

beitnehmerschaft, die durch ihre anerkannten Leistungen bei der Wiederingangsetzung der Betriebe und beim Wiederaufbau der österreichischen Wirtschaft die Fähigkeit zur Mitarbeit an der Verwaltung der Betriebe unter Beweis gestellt hat, ein Recht.

Das vorliegende Gesetz, das diesen Grundgedanken Rechnung trägt, lehnt sich zum Teil an das ehemalige österreichische Betriebsrätegesetz aus dem Jahre 1919 an, geht aber in einigen grundsätzlichen Bestimmungen über dieses Gesetz hinaus, worauf in den folgenden Erläuterungen im einzelnen eingegangen wird.

Zu §§ 1 und 2 (Geltungsbereich).

Das Gesetz soll grundsätzlich für Betriebe aller Art gelten, wobei der Begriff „Betrieb“ nach der in § 2 vorgesehenen Definition im weitesten Sinne aufzufassen ist, so daß darunter auch Verwaltungen jeder Art fallen. Ausgenommen sind lediglich die öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten und die privaten Haushalte. Daraus ergibt sich hinsichtlich des sachlichen Geltungsbereiches eine wesentliche Erweiterung gegenüber dem Geltungsbereich des Betriebsrätegesetzes aus dem Jahre 1919.

Ein besonderer Fortschritt liegt darin, daß das vorliegende Gesetz auch für die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gilt, für die es bisher an einer gesetzlichen Regelung der Betriebsvertretung im österreichischen Recht überhaupt gefehlt hat. Eine Einschränkung ist jedoch hinsichtlich der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe mit weniger als 20 Dienstnehmern dadurch gegeben, daß die Bestimmungen über die Vertrauensmänner nur für die Nebenbetriebe der

Land- und Forstwirtschaft und für die land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften gelten. Die bäuerlichen Betriebe und die kleinen und mittleren Gutsbetriebe sind demnach von den Bestimmungen des Gesetzes ausgenommen.

Für die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen der Gebietskörperschaften sowie für die öffentlichen Verkehrsunternehmungen sieht der Entwurf die Erlassung von Personalvertretungsvorschriften vor, die unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse dieser Betriebe entsprechend den allgemeinen Grundsätzen dieses Bundesgesetzes durch Verordnung der Bundesregierung im Einvernehmen mit dem Hauptausschuß des Nationalrates zu erlassen sein werden.

Unter den Begriff Verwaltungsstellen fallen unter anderem Museen, Sammlungen, Archive und Bibliotheken, ferner landwirtschaftliche Versuchsanstalten, Untersuchungsanstalten für Lebensmittel, Untersuchungsanstalten der Sanitätsverwaltung (Impfstoffgewinnungs- und Schutzimpfungsanstalten gegen Wut), Probieranstalten für Handfeuerwaffen und ähnliche Stellen. Der Charakter einer Verwaltungsstelle kommt schließlich auch der Dienststelle für Staatslotterien und den Flugsicherungsdienst zu.

Zweckmäßig erschien es auch, den Kreis der Personen, die als Dienstnehmer im Sinne des Gesetzes anzusehen sind, näher zu umschreiben. Nach der Abgrenzung des § 2, Abs. (2), sind darunter alle im Betrieb beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge, ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes, zu verstehen, die Beschäftigung muß sich nicht unbedingt auf ein Dienstverhältnis gründen, sondern kann auch auf einem anderen Verpflichtungsverhältnis beruhen, wie zum Beispiel die Tätigkeit von Ordenspersonen in Spitälern, Pflege- und Erziehungsanstalten.

Bestimmte Gruppen von Personen müssen wegen ihrer Stellung im Betrieb oder der Art ihrer Tätigkeit aus dem Kreise der Dienstnehmer ausgenommen werden.

Als Dienstnehmer gelten nicht Direktoren und leitende Angestellte, wenn ihnen ein maßgebender Einfluß auf die Betriebsführung zusteht, da diesen Personen in der Regel Unternehmerfunktionen zukommen und ihre Tätigkeit daher in die Interessensphäre der übrigen Dienstnehmer eingreift. Der Begriff „Direktoren und leitende Angestellte“ muß ebenso wie nach dem Arbeiterkammergesetz sehr enge ausgelegt werden, es können darunter nur Personen subsumiert werden, die berufen sind, auf betriebstechnischem, kaufmännischem oder administrativem Gebiet unter eigener Verantwortung Verfügungen zu treffen, die auf die Führung des Betriebes von maßgebendem Einfluß sind.

Bei den Heimarbeitern und Stückmeistern, soweit sie außerhalb der Betriebsstätte des Auftraggebers tätig sind, ist der Kontakt zum Betrieb selbst, zu den übrigen Dienstnehmern des Auftraggebers und zu den Heimarbeitern untereinander aus der Natur des Dienstverhältnisses heraus nur ein loser. Sie besitzen daher nicht die Betriebsverbundenheit wie die in der Betriebsstätte beschäftigten Dienstnehmer, die aber eine der Grundvoraussetzungen für eine wirklichkeitsnahe Betriebsdemokratie ist. Überdies sind solche Dienstnehmer sehr häufig bei mehreren Auftraggebern beschäftigt. Ihre Ausnahme aus dem Kreise der dem Gesetz unterliegenden Dienstnehmer ist daher begründet.

Zu § 3:

In diesen Bestimmungen wird der Grundsatz der Mitarbeit der Dienstnehmer an der Führung und Verwaltung der Betriebe festgelegt, der in den folgenden Bestimmungen des Gesetzes, insbesondere in den §§ 14 bis 16, die nähere Ausführung findet. Diese Mitarbeit verfolgt, wie aus späteren Bestimmungen des Gesetzes hervorgeht, den Zweck, sowohl zur Wahrung der Interessen der Betriebsbelegschaft als auch vom Standpunkt des Gesamtinteresses der Wirtschaft der Betriebsführung die Auswertung der praktischen Erfahrungen der Arbeiterschaft zu sichern, anderseits aber auch eine gesetz- und ordnungsmäßige sowie eine dem Gesamtwohl des Volkes dienliche Wirtschaftsführung zu gewährleisten.

Gleichzeitig wird aber in diesen allgemeinen Bestimmungen der Grundsatz hervorgehoben, daß die Führung des Betriebes beim Betriebsinhaber oder den von ihm hiezu Beauftragten liegt und er in dem Recht der Führung des Betriebes nur so weit beschränkt ist, als dies in gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen ist. Damit ist klar zum Ausdruck gebracht, daß die Verantwortung für eine entsprechende Führung des Betriebes beim Unternehmer liegt und die Unternehmerinitiative, die gerade gegenwärtig im Interesse des Aufbaues unserer Wirtschaft von entscheidender Bedeutung ist, nicht behindert werden soll.

Das Schwergewicht der Betriebsvertretung liegt nach wie vor beim Betriebsrat, beziehungsweise bei den Vertrauensmännern, der Gesetzentwurf sieht jedoch noch die „Betriebsversammlung“ als ein eigenes Organ der Betriebsvertretung mit einem entsprechenden Aufgabenkreis vor. Die stärkere Heranziehung der Betriebsbelegschaft auf dem Gebiete der Betriebsverfassung entspricht dem Wesen der Betriebsdemokratie. Dadurch wird es den Betriebsräten nicht nur ermöglicht, sondern auch zur Pflicht gemacht, über ihre Geschäftsführung laufend zu berichten, die Dienstnehmer über Angelegenheiten des Betriebes zu informieren und die Stellungnahme der

Belegschaft zu besonders wichtigen Fragen der Betriebsvertretung einzuholen. Dies wird dazu beitragen, den Kontakt zwischen dem Betriebsrat (Vertrauensmänner) und der Belegschaft möglichst enge zu gestalten und das Verantwortungsgefühl der Betriebsräte zu erhöhen.

Zu §§ 4 bis 6:

Die Betriebsversammlung als Organ der Betriebsvertretung ist sowohl für Betriebe, in denen Betriebsräte zu errichten sind, als auch für Betriebe, in denen Vertrauensmänner zu bestellen sind, vorgesehen. Die Bestimmung, daß eine Betriebsversammlung auch einzubrufen ist, wenn mehr als die Hälfte der Dienstnehmer dies verlangt, soll der Belegschaft einen entsprechenden Einfluß auf die Geschäftsführung des Betriebsrates (Vertrauensmänner) sichern.

Das in § 5, Abs. (6), vorgesehene Recht der Gewerkschaften und der Arbeiterkammern, zu den Betriebsversammlungen Vertreter zu entsenden, soll es diesen Körperschaften ermöglichen, sich über die Tätigkeit der Betriebsräte (Vertrauensmänner) laufend zu unterrichten. Die hierbei gesammelten Erfahrungen werden den genannten Körperschaften wertvolle Anhaltspunkte über die Schulungsbedürftigkeit der Funktionäre der Betriebsvertretungen auf sozialrechtlichem und wirtschaftspolitischem Gebiete liefern. Denn eine den Interessen der Belegschaft und den Interessen der Wirtschaft in gleicher Weise gerecht werdende Tätigkeit der Betriebsvertretung hat zur Voraussetzung, daß die Funktionäre über das notwendige Wissen und über eine entsprechende Urteilskraft in arbeitsrechtlichen und wirtschaftspolitischen Fragen verfügen.

Den Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeiterkammer kommt ein Stimmrecht in der Betriebsversammlung selbstverständlich nicht zu.

Für die Beschlussfassung über die Enthebung, des Betriebsrates (Vertrauensmänner) ist die Anwesenheit mindestens der Hälfte der im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer und Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich, um zu verhindern, daß kleine Gruppen von Dienstnehmern aus unsachlichen Gründen den Betriebsrat (Vertrauensmann) von der Funktion abberufen.

Zu §§ 7 bis 9:

Die Vorschriften über die Berufung der Betriebsräte weichen in zwei wesentlichen Punkten von den Vorschriften des Betriebsrätegesetzes aus dem Jahre 1919 ab.

So wurde die Bestellung gesonderter Betriebsräte für Arbeiter und Angestellte fallen gelassen, da für eine solche Teilung keine triftigen Gründe vorhanden sind.

Um in Betrieben, in denen Arbeiter und Angestellte beschäftigt sind, jeder Gruppe, soweit ihr mindestens fünf dauernd beschäftigte Dienstnehmer angehören, die Wahrnehmung der sie

allein berührenden Belange zu sichern, sieht der Entwurf vor, daß in solchen Betrieben jede der beiden Dienstnehmergruppen vertreten sein muß. Dadurch kann sich allerdings in Betrieben bis zu 50 Dienstnehmern die Zahl der Betriebsratsmitglieder bis auf das Doppelte der in Abs. (2) vorgesehenen Ziffer (drei) erhöhen.

Das aktive Wahlrecht und/abgeleitet davon das Wahlrecht zum Betriebsrat (Vertrauensmänner) steht unter den im Gesetzentwurf sonst vorgesehenen Voraussetzungen nur Dienstnehmern im Sinne des Gesetzes zu, es scheiden daher davon jene im Betrieb beschäftigten Personen aus, die unter die Bestimmungen des § 2, Abs. (3), lit. a bis c, fallen. Das gleiche gilt übrigens auch bei Ermittlung der für die Bestellung von Betriebsräten maßgebenden Anzahl von Dienstnehmern. Vom passiven Wahlrecht werden allerdings [siehe § 8, Abs. (4)] Dienstnehmer, die in verwandtschaftlichen Beziehungen zum Betriebsinhaber stehen, ausgeschlossen, weil die bestehenden Bindungen vielfach eine Beeinflussung mit sich bringen; aus diesen Verhältnissen könnten sich, wenn auch solche Dienstnehmer in die Betriebsvertretung gewählt würden, Unzukömmlichkeiten ergeben.

Die Bestimmungen über die Anzahl der Betriebsratsmitglieder erfahren gegenüber dem Betriebsrätegesetz 1919 eine geringfügige Änderung; nach den Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes besteht der Betriebsrat bereits in Betrieben mit mehr als 100 Dienstnehmern (früher bei mehr als 150 Beschäftigten) aus fünf Mitgliedern.

Zu § 10:

Die seinerzeit in der Wahlordnung enthaltenen Bestimmungen über die Ausschreibung der Wahlen in neuerrichteten Betrieben wurden nunmehr in den Entwurf eingebaut. Gleichzeitig wurden entsprechende Bestimmungen für die erstmalige Wahl und für die Wahlen bei Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates sowie für die Fälle des § 13, Abs. (2), lit. b bis d, vorgesehen. Dadurch ist nun Vorsorge getroffen, daß in den Betrieben ehestens Betriebsräte errichtet werden, beziehungsweise die Tätigkeit der Betriebsräte keine allzulange Unterbrechung erfährt.

Zu § 11:

Durch die Bestimmungen des § 11, Abs. (1), letzter Satz, ist sichergestellt, daß in den Fällen des § 7, Abs. (4), beide Dienstnehmergruppen im Zentralbetriebsrat vertreten sind.

Zu § 12:

Das Betriebsrätegesetz 1919 sah für Unternehmungen, die mehrere Betriebe umfassen, die Möglichkeit vor, daß die Betriebsräte der einzelnen Betriebe zur Besorgung gemeinsamer Angelegenheiten Vertreter zu gemeinsamen Bera-

tungen entsenden, das Aufgabengebiet, das in diesen gemeinsamen Beratungen behandelt werden konnte, war im Betriebsrätegesetz selbst nicht umschrieben, es wurde erst in § 28 der Vollzugsanweisung vom 11. Juli 1919, St. G. Bl. Nr. 365, über die Geschäftsordnung und Geschäftsführung der Betriebsräte (in der Fassung der Verordnung vom 13. Juni 1928, B. G. Bl. Nr. 146) abgegrenzt. Im vorliegenden Gesetz (§ 12) ist nun für solche Unternehmungen obligatorisch die Bildung eines Zentralbetriebsrates vorgesehen, dessen Aufgabenkreis im Gesetz selbst festgelegt ist. Dem Zentralbetriebsrat stehen die in § 15, Abs. (2), vorgesehenen Aufgaben und Befugnisse zu, also jene Aufgaben, die der Sicherung des Rechtes der Teilnahme an der Verwaltung des Unternehmens dienen und die Interessen der Belegschaft der einzelnen im Unternehmen zusammengeschlossenen Betriebe in gleicher Weise berühren. Alle übrigen Aufgaben der Betriebsvertretung bleiben im selbständigen Wirkungsbereich der Betriebsräte der einzelnen Betriebe.

Zu § 13:

Nach Abs. (2), lit. a, endet die Tätigkeit des Betriebsrates, wenn der Betrieb dauernd eingestellt wird, in diesem Falle bedarf es daher zur Lösung des Dienstverhältnisses der Betriebsratsmitglieder nicht der Zustimmung des Einigungsamtes nach § 18 des Gesetzentwurfes. Voraussetzung ist allerdings, daß der Betrieb zur Gänze eingestellt wird; bei einer nur teilweisen Einstellung des Betriebes endet die Tätigkeit des Betriebsrates nicht. Wenn daher im Zuge einer Betriebseinschränkung Personal abgebaut wird und hiebei auch Mitglieder des Betriebsrates zum Abbau gelangen sollen, bedarf die Kündigung dieser Betriebsratsmitglieder der Zustimmung des Einigungsamtes.

Nach Abs. (2), lit. c, kann der Betriebsrat, wenn die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder es beschließt, in seiner Gesamtheit zurücktreten, ein Recht, das bisher strittig war und dem Betriebsrat nach Entscheidungen der ehemaligen Einigungsämter auf Grund der Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes 1919 nicht zustand.

Zu §§ 14 und 15:

In § 14 wird der Aufgabenkreis der Betriebsräte allgemein und zusammenfassend umschrieben und hiebei auch das Recht der Mitwirkung an der Führung und Verwaltung der Betriebe festgelegt.

Im einzelnen sind die Aufgaben und Befugnisse der Betriebsräte im § 14, und zwar exemplikativ aufgezählt, wobei dem Wesen dieser Aufgaben entsprechend eine Zweiteilung vorgenommen wird. Im Abs. (1) werden jene Aufgaben aufgezählt, die die Wahrung der engeren Interessen der Betriebsbelegschaft, insbesondere

auf dienstrechtlichem Gebiete und hinsichtlich des Betriebsschutzes, zum Ziele haben. Dieses Aufgabengebiet deckt sich im wesentlichen mit den Aufgaben, die den Betriebsräten schon seinerzeit nach dem Betriebsrätegesetz 1919 zustanden (vgl. Ziffern 1 bis 4, 7 bis 9 und 11 bis 13). Neu hinzugekommen sind die in den Ziffern 5, 6 und 10 angeführten Aufgaben, die entsprechend den Grundsätzen der Betriebsdemokratie dem Betriebsrat nunmehr einen entsprechenden Einfluß bei Neuaufnahmen von Dienstnehmern, bei Versetzung von Dienstnehmern auf andere Arbeitsplätze und schließlich bei der Festlegung der Urlaubseinteilung einräumen.

Was das in Ziffer 8 vorgesehene Recht des Betriebsrates zur Teilnahme an Betriebsbesichtigungen von Organen der Arbeits- oder Bergwerksinspektion anlangt, so wurde dieses Recht noch dadurch besonders untermauert, daß es dem Betriebsinhaber zur Pflicht gemacht wird, den Betriebsrat vom Eintreffen eines Inspektionsorganes unverzüglich zu verständigen.

Die im Abs. (2) vorgesehenen Befugnisse des Betriebsrates sichern das Recht der Teilnahme an der Verwaltung der Betriebe. Die in den Ziffern 2 bis 4 aufgezählten Befugnisse standen schon seinerzeit den Betriebsräten zu, doch wird die Pflicht zur Vorlage der Bilanz auf alle Betriebe ausgedehnt, in denen Betriebsräte zu bestellen sind, während nach dem ehemaligen Betriebsrätegesetz nur für Handelsunternehmungen mit mindestens 30 Angestellten sowie für Industrie- und Bergwerksunternehmungen die Pflicht zur Vorlage der Bilanz vorgesehen war.

Das Schwergewicht dieses Aufgabengebietes der Betriebsvertretung liegt in den Bestimmungen der Ziffer 1, die den berechtigten Forderungen der Arbeitnehmerschaft nach Demokratisierung der Wirtschaft Rechnung tragen. Die Arbeitnehmerschaft hat ein berechtigtes Interesse, daß die Betriebe auf gesunden wirtschaftlichen Grundlagen und nach Gesichtspunkten geführt werden, die mit den gesetzlichen Vorschriften, beziehungsweise behördlichen Anordnungen im Einklang stehen. Dieses Interesse ist nicht nur in dem Bestreben begründet, die Befriedigung gerechter Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeitnehmerschaft in den einzelnen Betrieben zu sichern, sondern auch in dem Bestreben, die Gesamtwirtschaft unseres Staates möglichst rasch wieder zu gesunden und ihre Leistungsfähigkeit zu steigern, denn nur dann werden sichere Grundlagen für eine Besserung der Allgemeinlage der arbeitenden Bevölkerung geschaffen werden können. Um diese Ziele zu erreichen, muß der Arbeitnehmerschaft die Möglichkeit geboten werden, durch ihre Betriebsvertretung auf die Wirtschaftsführung entsprechend

Einfluß nehmen zu können. Sie soll in die Lage versetzt werden, nicht nur ihre reichen praktischen Erfahrungen der Führung der Betriebe zum Nutzen der Wirtschaft zur Verfügung zu stellen, sondern auch darüber wachen, daß nicht durch unverantwortliche Experimente die Wirtschaft gefährdet wird.

Die Bestimmungen über die Vertretung des Betriebsrates in Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien und Gesellschaften mit beschränkter Haftung entsprechen ihrem Wesen nach den Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes 1919. Sie wurden jedoch hinsichtlich des Vertretungsrechtes in Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien dem geltenden Aktiengesetz entsprechend angepaßt. Nach dem zweiten Absatz der Ziffer 4 ist das Vertretungsrecht des Betriebsrates nicht nur in Gesellschaften m. b. H. gegeben, deren Stammkapital mehr als 33.333'33 S beträgt [§ 29, Abs. (1), GesmbHG.], sondern auch in Gesellschaften m. b. H., deren Stammkapital sich auf weniger als 33.333'33 S beläuft, deren Gesellschaftsvertrag aber die Bestellung eines Aufsichtsrates vorsieht [§ 29, Abs. (2), GesmbHG.].

Von den Vorschriften über das Mitverwaltungsrecht der Betriebsvertretung mußte zugunsten der in § 15, Abs. (3), angeführten Betriebe eine Ausnahme gemacht werden, weil es sich in diesen Betrieben (Verwaltungen) um Zielsetzungen handelt, die eine Teilnahme der Betriebsräte an der Führung und Verwaltung entweder überhaupt unmöglich oder doch nicht zweckmäßig erscheinen lassen.

Hinsichtlich der Bestimmungen des § 11, Abs. (4), wird auf die Ausführungen im letzten Absatz der Erläuterungen zu § 12 verwiesen.

Zu § 16:

Gegenüber dem Gesetz vom Jahre 1919 wird in Abs. (3) nun ausdrücklich bestimmt, daß den Mitgliedern des Betriebsrates die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren ist.

In größeren Betrieben wenden sich die nach dem Gesetz den Betriebsräten obliegenden Aufgaben und Befugnisse schon mit Rücksicht auf deren Erweiterung, wenn die Wahrnehmung der Interessen der Dienstnehmer keine Beeinträchtigungen erfahren soll, nur dann entsprechend durchführen lassen, wenn je nach der Größe des Betriebes ein oder mehrere Betriebsratsmitglieder sich ausschließlich ihrer Betriebsratsstätigkeit widmen können. In Abs. (4) ist daher vorgesehen, daß in Betrieben mit mehr als 200 Dienstnehmern ein Mitglied des Betriebsrates, in Betrieben mit mehr als 1000 Dienstnehmern zwei und in Betrieben mit mehr als 5000 Dienstnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates von

ihrer Arbeitsleistung, zu der sie auf Grund des Dienstverhältnisses verpflichtet sind, unter Fortzahlung des Entgeltes freigestellt werden müssen.

Zu § 17:

Der Einblick in die Geschäftsführung des Betriebes, der dem Betriebsrat durch das erweiterte Mitverwaltungsrecht gegeben ist, macht die Aufnahme von Bestimmungen, die für die Wahrung der Betriebsgeheimnisse Vorsorge treffen, erforderlich.

Soweit Mitteilungen über geheimzuhaltende Betriebsangelegenheiten in den Berichten an die Betriebsversammlung zum Verständnis der Berichte notwendig sind, ist der Betriebsrat verpflichtet, darüber das Einvernehmen mit dem Betriebsinhaber herzustellen. Um die Wahrung der Betriebsgeheimnisse sicherzustellen, ist in der Betriebsversammlung auf die Vertraulichkeit der Mitteilung besonders aufmerksam zu machen.

Zu § 18:

Die Vorschriften über den Schutz der Betriebsratsmitglieder entsprechen im allgemeinen den Bestimmungen des § 14 des Betriebsrätegesetzes 1919, nur bezüglich der Betriebsratsmitglieder, die in Theater- und ähnlichen Betrieben dem künstlerischen Personal angehören, war eine Ergänzung in der Richtung notwendig, daß ein mit Schauspielern oder anderem künstlerischen Personal nur auf bestimmte Dauer eingegangenes Dienstverhältnis, falls sie als Betriebsräte tätig sind, ohne ihren Willen nicht vor Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates endet. Durch diesen erweiterten Kündigungsschutz soll verhindert werden, daß Dienstnehmer dieser Art bei der Erneuerung ihrer Bühnendienstverträge benachteiligt werden.

Zu § 19:

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Bestellung von Vertrauensmännern sind die gleichen wie im Betriebsrätegesetz aus dem Jahre 1919. Auch ihr Aufgabenkreis deckt sich im wesentlichen mit dem, der ihnen nach dem genannten Gesetze zukam.

Zu § 20:

Hinsichtlich der für land- und fortwirtschaftliche Betriebe gemachten Einschränkung wird auf die erläuternden Bemerkungen zu den §§ 1 und 2 verwiesen.

Zu § 21:

Die Bestimmungen des Abs. (1) entsprechen denen des § 14, Abs. (1), erster Satz, des Gesetzes vom Jahre 1919.

In Abs. (2) wird in Ergänzung der Bestimmungen des § 17, Abs. (2), des Gesetzes den Dienstnehmern die Pflicht auferlegt, über Mitteilungen, die in der Betriebsversammlung als vertraulich bezeichnet werden, Verschwiegenheit zu wahren.

Zu § 22:

In Erweiterung der Bestimmungen des Gesetzes vom Jahre 1919 legt das vorliegende Gesetz dem Betriebsinhaber die Pflicht auf, dem Betriebsrat die notwendigen Räumlichkeiten samt Einrichtung, Beleuchtung und Beheizung sowie die Kanzlei- und Geschäftserfordernisse, deren er zur Erfüllung seiner Aufgaben bedarf, zur Verfügung zu stellen.

Zu §§ 23 und 24:

Die Bestimmungen über die Höhe und die Verwendung der Betriebsumlage entsprechen den bezüglichen Vorschriften des Betriebsrätegesetzes 1919 mit der Änderung, daß die Entscheidung über die Einhebung einer Betriebsumlage nunmehr bei der Betriebsversammlung liegt.

Die Eingänge aus der Umlage sowie alle dem Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben zur Verfügung stehenden sonstigen Vermögensschaften bilden einen mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Betriebsfonds.

Zu § 25:

Nach § 3, Abs. (2), Ziffer 9, des Gesetzes vom Jahre 1919 konnten die Betriebsräte die Kündigung oder Entlassung eines Dienstnehmers anfechten, wenn sie der Ansicht waren, daß die Kündigung oder Entlassung aus politischen Gründen, im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Mitglied des Betriebsrates oder deswegen erfolgt sei, weil der Betroffene vom Vereins- oder Koalitionsrecht Gebrauch gemacht hatte. Die Anfechtung hatte binnen acht Tagen beim Einigungsamt zu erfolgen. Mit Einführung des AOG. trat in Österreich auch der erweiterte Kündigungsschutz des § 56 AOG. in Kraft, der unter bestimmten Voraussetzungen den Dienstnehmern im Falle einer Kündigung, wenn diese eine unbillige Härte bedeutete und nicht durch die Betriebsverhältnisse bedingt war, binnen zwei Wochen beim Arbeitsgericht die Widerufsklage einzubringen. Das vorliegende Gesetz knüpft sowohl an die Vorschriften des Betriebsrätegesetzes vom Jahre 1919 als auch an die Bestimmungen des AOG. an.

Die Kündigungsschutzbestimmungen erstrecken sich auf alle Betriebe, in den Betriebsräte oder Vertrauensmänner zu bestellen sind, das heißt, auf Betriebe, in denen dauernd mindestens fünf Dienstnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, beschäftigt sind. Voraussetzung für die Anwendung der Bestimmungen über den Kündigungsschutz ist nach Abs. (3) eine mindestens halbjährige Beschäftigung im Betriebe. Das

Recht, gegen die Kündigung Einspruch zu erheben, steht grundsätzlich dem Betriebsrat zu. Die Gründe, aus denen der Betriebsrat der Kündigung widersprechen kann, sind dieselben wie im AOG., nämlich, daß die Kündigung für den Dienstnehmer eine soziale Härte bedeutet und nicht in den Betriebsverhältnissen begründet ist. Ein besonderer, über die Bestimmungen des Gesetzes vom Jahre 1919 hinausgehender Schutz ist noch für frühere Betriebsratsmitglieder dadurch vorgesehen, daß der Betriebsrat der Kündigung auch dann widersprechen kann, wenn er der Ansicht ist, daß der Grund der Kündigung des Dienstnehmers in dessen früherer Tätigkeit als Mitglied des Betriebsrates oder in der Bewerbung um die Bestellung zum Betriebsrat gelegen ist. Dem Betriebsrat ist zur Wahrnehmung seines Einspruchsrechtes eine Frist von einer Woche gegeben. Vor Ablauf dieser Frist vom Dienstgeber ausgesprochene Kündigungen sind rechtsunwirksam. Spricht der Dienstgeber trotz des Widerspruches des Betriebsrates die Kündigung aus, so kann dieser beim Einigungsamt die Kündigung innerhalb zweier Wochen nach erfolgter Kündigung anfechten. Das Recht auf Anfechtung der Kündigung aus den in Abs. (3) genannten Gründen geht auf den betreffenden Dienstnehmer über, wenn der Betriebsrat seinem Verlangen auf Anfechtung der Kündigung nicht entsprochen hat. Weiters kann der Dienstnehmer die Anfechtung aus den in den Abs. (2) und (3) genannten Gründen selbst vornehmen, wenn eine Betriebsvertretung nicht errichtet ist.

Im Hinblick auf das der Betriebsversammlung beziehungsweise den Dienstnehmer zustehende Recht auf Anfechtung der Kündigung scheint eine weitere Einschaltung des Arbeitsamtes nicht erforderlich. Das Gesetz sieht deshalb vor, daß in Betrieben, in denen Betriebsvertretungen zu errichten sind, die Auflösung des Dienstverhältnisses nicht mehr der vorherigen Zustimmung des Arbeitsamtes nach der Arbeitsplatzwechselverordnung vom 1. September 1939, Deutsches R. G. Bl. I S. 1685, bedarf.

Zu § 26:

So wie im Betriebsrätegesetz des Jahres 1919 sind zur Entscheidung von Streitigkeiten die Einigungsämter berufen.

Zu § 27:

Im § 27 werden alle im Gesetz ausgesprochenen Gebote und Verbote unter eine entsprechende Strafsanktion gestellt, eine wirksame Durchführung des Gesetzes zu sichern.