

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

Bericht des Ausschusses für soziale Verwaltung

über die Regierungsvorlage (320 der Beilagen): Bundesgesetz über die Errichtung von Betriebsvertretungen (Betriebsrätegesetz — BRG.).

Der Ausschuß für soziale Verwaltung, dem in seiner Sitzung vom 27. Februar 1947 der Initiativantrag der Abgeordneten Krisch, Wilhelmine Moik, Proksch, Hillegeist, Petschnig, Miksch Karl, Wolf, Forsthuber, Stampler, Zechtl, Linder und Genossen (63/A) vorgelegt, hat zur Vorberatung einen Unterausschuß eingesetzt, in welchen von der ÖVP. die Abgeordneten Grubhofer, Dr. Maleta, Doktor Margaretha, Ing. Raab und Scheibenreif, von der SPÖ. die Abgeordneten Böhm, Hillegeist, Krisch, Kysela und Wilhelmine Moik und von der KPO. der Abgeordnete Elser entsendet wurden. Infolge andauernder Erkrankung des Abgeordneten Böhm (SPÖ.) nahm Abgeordneter Karl Miksch (SPÖ.) an den Beratungen teil.

Der eingesetzte Unterausschuß beschloß, die inzwischen im Nationalrat eingeführte und dem Ausschuß für soziale Verwaltung zugewiesene Regierungsvorlage (320. der Beilagen) mit zur Grundlage der Beratungen zu nehmen. Die Verhandlungen gestalteten sich äußerst schwierig und dauerten vom 6. bis zum 26. März 1947 und erforderten insgesamt 14 Sitzungen mit einer Dauer von 67 Stunden. In eingehendster Weise wurde die Rechtsmaterie dieser für die Arbeiter- und Angestelltenschaft wie auch für die Wirtschaft so bedeutenden und wichtigen Regierungsvorlage beraten und letzten Endes einer durchgreifenden Abänderung unterzogen.

Lange Jahre vor dem ersten Weltkrieg haben die Arbeitnehmer erkannt, daß es für sie eine unabdingte Notwendigkeit ist, durch freigewählte Vertreter ihre wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen innerhalb der Betriebe gegenüber den Dienstgebern oder ihren Bevollmächtigten vertreten zu lassen. In den mittleren und Großbetrieben der Industrie konnten um die Jahrhundertwende die Gewerkschaften von den Unternehmern — wenn auch manchmal erst nach sehr harten und schweren sozialen Kämpfen — doch die Anerkennung von

freigewählten Vertrauenspersonen erringen. Diesen stand das Recht zu, im Sinne der Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer auf sozialem und wirtschaftlichem Gebiete innerhalb der Betriebe tätig zu sein, und dies hat dann auch dazu beigetragen, daß sich die Verhältnisse in den Betrieben reibungsloser gestalteten und schwere soziale Kämpfe weniger häufig entbrannten. Die Tätigkeit der früheren gewerkschaftlich anerkannten Vertrauensmänner hat viel zur Förderung des sozialen Friedens in den Betrieben beigetragen, aber leider auch sehr viele Opfer auf der Arbeitnehmerseite gefordert.

In den letzten Jahren des ersten Weltkrieges, als die Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen in den Betrieben der Kriegsindustrie besonders krasse und nicht mehr zu ertragende geworden waren, fanden die Forderungen auf Anerkennung von Beschwerdekommissionen ein sehr lebhaftes Echo unter den Dienstnehmern, und in immer größerem Maße setzte sich die Bildung von Betriebsvertretungen durch Wahl von Vertrauensmännern durch. Als dann unter dem ersten Staatssekretär für soziale Verwaltung, dem ehemaligen Webergesellen Ferdinand Hanusch, am 15. Mai 1919 das Betriebsrätegesetz Gesetzeskraft erlangte, wurde damit ein teilweise schon vorher bestandenes soziales Recht gesetzlich verankert und festgelegt. Durch dieses Gesetz jedoch hat die moderne Betriebsverfassung die Dienstnehmer der einzelnen Betriebe zu wirklichen Rechtsgemeinschaften zusammengeführt. Die gewählten Betriebsräte und Vertrauensmänner bildeten in diesen Rechtsgemeinschaften nicht nur Vertretungsorgane allein, sondern sie wurden auch Träger bestimmter gesetzlicher Befugnisse. Gleichzeitig mit diesen Befugnissen — wohl der am meisten in die Augen springende Erfolg — tritt an die Stelle des früher herrschenden Absolutismus des Betriebsinhabers und des Standpunktes: „Herr bin ich im Hause“ ein gewisses konstitutionelles System in den Betrieben. In vielen das Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar berührenden Angelegenheiten ist der Betriebsinhaber nicht mehr allein zur Entscheidung befugt, sondern der Betriebsrat hat durch seine Rechte entscheidenden Einfluß erlangt. Als gleichberechtigter Faktor ist er neben den Unternehmern ge-

treten, und damit hat die moderne Wirtschaftsdemokratie den Sieg über die rein absolutistische und individualistische Ideenrichtung davonge-tragen.

So hat das in der ersten Republik Österreich geschaffene Betriebsrätegesetz in weitestgehendem Maße bewirkt, daß die Dienstnehmer nicht mehr rechtlos gegenüber dem Dienstgeber geblieben sind. Den Betriebsräten und Vertrauensmännern war es möglich gewesen, auf allen Gebieten der Interessenvertretung der Dienstnehmer tätig zu sein. Durch die stete Fühlungnahme mit dem Dienstgeber auf der einen und den Dienstnehmern auf der anderen Seite war es möglich, ausgleichend zu wirken; Konflikte wurden verhindert und in vielen, vielen Fällen, wo dies fast aussichtslos schien, ist der soziale Friede erhalten worden. Sehr bald erkannten jene Unternehmer, die meist demokratisch und sozial zugleich eingestellt waren, daß es ein Gebot der Vernunft war, die nützliche und verständnisvolle Arbeit der Betriebsräte und Vertrauensmänner auch ihrerseits in gleicher Weise zu unterstützen. Diese Bereitwilligkeit zur gemeinsamen Arbeit von Dienstgebern einerseits und Dienstnehmern andererseits ergab nicht nur ein befriedigendes Zusammenleben innerhalb der Betriebe, sondern vielfach die Möglichkeit zu Spitzenleistungen in der Erzeugung, sowohl in qualitativer, als auch in quantitativer Hinsicht, die immer nur zum Nutzen des Betriebes ist.

Auch innerhalb der Arbeiter und Angestellten selbst bewirkte diese Tatsache, daß ein innigeres Einvernehmen dieser beiden Dienstnehmergruppen gesucht und hergestellt wurde. Nicht zuletzt wurde aber durch dieses Zusammenwirken in der Erfüllung der Aufgaben der Betriebsräte und der Vertrauensmänner das Gemeinsamkeitsgefühl bei der wirtschaftlichen Betriebsführung geweckt und so die Betriebsverbundenheit zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern gefördert. Dies ist die beste Gewähr für ein friedliches Zusammenwirken der in jedem Betrieb aufeinander der angewiesenen Faktoren.

Durch die Ereignisse des Februar 1934 wurden diese Bestrebungen allerdings jäh unterbrochen und konnten auch nicht durch die Schaffung eines auf ständischer Grundlage fußenden Bundesgesetzes über die Errichtung von Werksgemeinschaften auf den richtigen Weg zurückgeführt werden. Arbeiter und Angestellte haben dieses Gesetz, dem nur eine begrenzte Geltungsdauer beschieden war, abgelehnt.

Als der nationalsozialistische Faschismus im Jahre 1938 Österreich gewaltsam unterjochte, begründete er ein Vertrauensmännersystem, welches im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG.) vom 20. Jänner 1934 festgelegt war und welchem die übergroße Mehrheit der Arbeiter und Angestellten in Österreich innerlich feindlich und vollkommen ablehnend gegenüber-

stand. Es war nur selbstverständlich, daß dieses verhasste System, das auch zur Bespitzelung der Dienstnehmer reichlichst ausgenützt wurde, nach der Befreiung Österreichs durch die vereinte Kraft der Alliierten, jäh in sich zusammengebrochen ist. Die österreichische Arbeiter- und Angestelltenenschaft hat es verstanden, sich in aller-kürzester Zeit mit Unterstützung der politischen Parteien und des innerhalb 14 Tagen errichteten Österreichischen Gewerkschaftsbundes eine nach demokratischen Grundsätzen eingerichtete Betriebsvertretung zu schaffen. In fast allen Betrieben sind seit den Tagen des April 1945 provisorische Betriebsvertretungen — Betriebsräte und Vertrauensmänner — gewählt worden, und bei der Wahl derselben dienten die Bestimmungen der Wahlordnung des früheren österreichischen Betriebsrätegesetzes vom Jahre 1919 als Vorbild, wie auch die Tätigkeit der Betriebsräte und Vertrauensmänner grundsätzlich im Sinne dieses früheren Betriebsrätegesetzes eingerichtet war.

Diese provisorischen Betriebsvertretungen entbehren jedoch bisher jeder gesetzlichen Grundlage und es ist eine notwendige und schuldige Pflicht, den Arbeitern und Angestellten in den Betrieben eine gesetzliche Betriebsvertretung zu geben, die im Interesse der österreichischen Arbeiter und Angestellten und der Wirtschaft unseres Staates nach den Grundsätzen der Betriebs- und Wirtschaftsdemokratie neu erstellt werden muß. Unter Wirtschaft sind vor allem auch die Millionen Arbeiter und Angestellten zu verstehen und der Standpunkt, daß darunter nur die Dienstgeber verstanden sein könnten, ist längst widerlegt und in die heutige Zeit der Demokratisierung absolut nicht mehr passend.

Aus diesem Grunde muß bei der gesetzlichen Neuregelung der Betriebsverfassung den Grundsätzen einer gesunden und zweckentsprechenden Betriebsdemokratie unter allen Umständen Beachtung geschenkt werden. Die österreichischen Arbeiter und Angestellten haben im April 1945 und später durch ihre vorbildliche Haltung und anerkannten Leistungen beim Wiederaufbau der Betriebe und der österreichischen Volkswirtschaft bewiesen, daß sie fähig und reif sind, bei der Führung und Verwaltung der Betriebe mitzuwirken. Sie haben es sich ehrlich verdient, daß ihnen dieses Recht durch Gesetzesbeschuß übertragen wird und sie so auch in aller Zukunft in der Lage sind, ihren Einfluß in allen Fragen der Wirtschaftsführung der Betriebe geltend zu machen.

Der vorliegende Gesetzesentwurf trägt diesen Forderungen der Arbeiter und Angestellten Österreichs in den grundsätzlichen Fragen Rechnung. Zum Teil lehnt sich derselbe an Bestimmungen des früheren österreichischen Betriebsrätegesetzes vom Jahre 1919 an, geht aber in den grundsätzlichen, die Betriebs- und Wirtschaftsdemokratie tatsächlich zum Ausdruck bringenden Vorschriften weit darüber hinaus.

Der Berichterstatter Abgeordneter K r i s c h (S P O .) berichtete in der Sitzung des Ausschusses für soziale Verwaltung vom 24. März 1947 über die bis dahin erreichten Ergebnisse des Unterausschusses. Er erläuterte eingehend die vom Unterausschuß als notwendig erkannten Abänderungen, und diese Anträge bildeten die Grundlage für die Beratung und Beschlusffassung im Ausschuß selbst. An der überaus eingehenden und sachlich geführten Debatte beteiligten sich die Abgeordneten D e n g l e r , G r u b h o f f e r , Dr. M a l e t a , Dr. M a r g a r e t h a und Ing. R a a b von der ÖVP., die Abgeordneten H i l l e g e i s t , K r i s c h , K y s e l a , Karl M i k s c h und W i l h e l m i n e M o i l k von der S P O . und der Abgeordnete E l s e r von der K P O . Erst in einer weiteren und letzten Sitzung des Ausschusses für soziale Verwaltung am 27. März 1947 war es auf Grund eines Vermittlungsantrages des Abgeordneten Dr. M a l e t a (ÖVP.) möglich geworden, in den noch strittigen Bestimmungen der §§ 14 und 25 zu einer Einigung zu kommen. Die Abstimmung über die einzelnen Bestimmungen der Gesetzesvorlage ergab die Annahme des vorliegenden Gesetzes- textes mit Mehrheit der Stimmen der Abgeordneten der ÖVP. und der S P O ., wogegen der Abgeordnete E l s e r von der K P O . gegen die Gesetzesvorlage stimmte.

Der Abgeordnete H i l l e g e i s t (S P O .) hatte zu den §§ 1 und 14 Abänderungsanträge gestellt, welche von der ÖVP.-Mehrheit des Ausschusses abgelehnt wurden. Sie wurden als Minoritätsanträge für den Nationalrat angemeldet.

Im einzelnen ist zu den vom Ausschuß beschlossenen Änderungen folgendes zu bemerken:

Zu § 1:

In der Frage der Einbeziehung der Land- und Forstwirtschaft in das Betriebsrätegesetz hat sich die Mehrheit des Ausschusses gegen die in der Regierungsvorlage vorgesehene Verfassungsbestimmung, wonach das Betriebsrätegesetz auch für die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten sollte, unter Hinweis darauf ausgesprochen, daß im Nationalrat inzwischen eine Regierungsvorlage, betreffend das Landarbeitsrecht, eingebracht worden ist, die auch eine Regelung der Betriebsvertretung der Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft vorsieht. Die Regierungsvorlage hatte die bäuerlichen Betriebe, die kleinen und mittleren Gutsbetriebe ohnedies ausgenommen. Vom Abgeordneten Ing. R a a b wurde in diesem Zusammenhange betont, daß es im Zuge der Beratungen dieser Regierungsvorlage notwendig werden wird, eine Abgrenzung des Begriffes „land- und forstwirtschaftliche Betriebe“ derart vorzunehmen, daß die derzeit als Neben- und Hilfsbetriebe der Land- und Forstwirtschaft geltenden Betriebe,

die sich in ihrer Produktionsweise von der eines gewerblichen Betriebes absolut nicht unterscheiden, in Zukunft auch rechtlich als gewerbliche Betriebe behandelt werden. Das gleiche müsse auch bei gewissen land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaftsbetrieben erreicht werden.

Für die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder (Stadt Wien), der Bezirke und Gemeinden sowie für die öffentlichen Verkehrsunternahmungen (Eisenbahnen, Straßenbahnen, Schifffahrt, Luftverkehr, Post und Telegraph und Kraftfahrlinien) und für die öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten, die nicht unter die Bestimmungen dieses Gesetzes fallen, wird im Abs. (3) des § 1 ausdrücklich bestimmt, daß unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse entsprechende Personalvertretungsvorschriften für die im Abs. (2), lit. b und c, genannten Betriebe durch die Bundesregierung mit Zustimmung des Hauptausschusses zu erlassen sind, die grundsätzliche Bestimmungen dieses Gesetzes enthalten müssen.

Unter Verwaltungsstellen sind auch Museen, Sammlungen, Archive und Bibliotheken, landwirtschaftliche Versuchsanstalten, Untersuchungsanstalten für Lebensmittel, Untersuchungsanstalten der Sanitätsverwaltung (Impfstoffgewinnungs- und Schutzimpfungsanstalten gegen Wut), Probieranstanlten für Handfeuerwaffen und ähnliche Stellen zu verstehen und haben auch als solche zu gelten. Auch Dienststellen für Staatslotterien und Flugsicherungsdienst tragen ebenfalls den Charakter von Verwaltungsstellen.

Die privaten Haushalte fallen nicht in den Geltungsbereich dieses Gesetzes.

Zu § 2:

Um den Begriff „Betrieb“ genauer zum Ausdruck zu bringen, war es notwendig, im Abs. (1) die Definition hiefür zu geben, die wohl erstmalig in dieser Art in der Gesetzgebung zur Anwendung kommt. Um aber auch den Kreis der Personen, die als Dienstnehmer im Sinne dieses Gesetzes zu betrachten sind, genau abzugrenzen, war es notwendig, diesen so festzusetzen, daß an dem Willen der Gesetzgebung nicht gezweifelt werden kann. Unter den in einem Betrieb beschäftigten Personen sind alle Dienstnehmer ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes einschließlich der Lehrlinge zu verstehen. Die Beschäftigung muß sich nicht unbedingt auf ein Dienstverhältnis gründen und kann auch auf einem anderen Verpflichtungsverhältnis beruhen, wie zum Beispiel bei Ordenspersonen in Spitälern, Pflege- und Erziehungsanstalten.

Leitende Personen eines Betriebes mußten wegen ihrer Stellung in einem solchen aus dem

Kreis der Dienstnehmer ausgenommen werden. Demnach gelten Direktoren und leitende Angestellte, die einen maßgebenden Einfluß auf die Betriebsführung haben, nicht als Dienstnehmer. Ihnen kommt in der Regel die Funktion eines Dienstgebers zu und ihre Tätigkeit greift in die Interessen der übrigen Dienstnehmer ein. So wie im Arbeiterkammergegesetz muß auch hier der Begriff Direktoren und leitende Angestellte einengend ausgelegt werden. Nur solche Personen sind darunter zu verstehen, die berufen sind, auf betriebstechnischem, kaufmännischem oder administrativem Gebiete unter eigener Verantwortung Verfügungen zu treffen, die auf die Führung des Betriebes von maßgebendem Einfluß sind.

Im Abs. (3), lit. b, wurden nach dem Worte „Heimarbeiter“ die Worte: „soweit sie nicht als gewerbliche Hilfsarbeiter gelten“ eingefügt. Diese Klarstellung war deshalb notwendig, weil die „gewerblichen Hilfsarbeiter“ in einem festeren Kontakt zum Betrieb und den Dienstnehmern eines solchen stehen, als dies bei den übrigen Heimarbeitern und Stückmeistern der Fall ist. Letztgenannte Dienstnehmer sind häufig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt und ist ihre Ausnahme aus dem Kreise der diesem Gesetz unterliegenden Dienstnehmer gerechtfertigt und begründet.

Zu § 3:

Hier wird der Grundsatz der Mitarbeit der Dienstnehmer an der Führung und Verwaltung des Betriebes festgelegt. Er ist einer der wichtigsten des Gesetzes. Das Aufgabengebiet der Betriebsvertretung wird kurz dargestellt und die Zweiteilung der Aufgaben der Betriebsräte (Vertrauensmänner), das ist einerseits die Vertretung der Interessen der Dienstnehmer des Betriebes im engeren Sinne und andererseits die Mitwirkung an der Führung und Verwaltung des Betriebes, klar zum Ausdruck gebracht. Es ist notwendig und zweckmäßig, diese programmatischen Bestimmungen des Gesetzes, die den Gedanken der Betriebsdemokratie klar aufzeigen und die wichtigen Änderungen in dieser Hinsicht gegenüber der früheren Regelung deutlich erkennen lassen, schon an den Eingang des Gesetzes zu stellen; diese Bestimmungen finden dann in den Vorschriften der §§ 14 und 25 ihre nähere Ausführung.

Zu §§ 4 bis 6:

Die im § 7, Abs. (4), vorgesehene Wahl getrennter Betriebsräte für die Arbeiter und Angestellten, die in der Regierungsvorlage als eine gemeinsame Institution gedacht war, hat ihre Rückwirkung auch auf die Bestimmungen über die Betriebsversammlung. Es mußten daher neue Bestimmungen (§ 6) vorgesehen werden, die besagen, daß überall dort, wo getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten

bestellt werden, diese beiden Dienstnehmergruppen ihre eigenen Angelegenheiten auch in eigenen Sektionen behandeln können. Die Sektionen haben daher das Recht, über alle Angelegenheiten, die im Gesetz nicht ausdrücklich der Betriebsversammlung vorbehalten sind, in gesonderten Versammlungen zu beraten und Beschuß zu fassen.

Zu §§ 7, 11 und 12:

Im Gegensatz zur Regierungsvorlage, die im allgemeinen die Wahl gemeinsamer Betriebsräte der Arbeiter und Angestellten vorsah, bestimmt das Gesetz nunmehr im § 7, Abs. (4), daß in allen Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen sind, wenn jede dieser Gruppen mindestens 20 Dienstnehmer umfaßt. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder für jede Gruppe wird nach den im Abs. (2) aufgestellten Grundsätzen bestimmt. Diese grundsätzliche Änderung hat eine Reihe von Abänderungen der Regierungsvorlage notwendig gemacht.

Nach dieser Neuregelung werden gemeinsame Betriebsräte nur mehr in folgenden Fällen zu wählen sein:

- a) wenn beiden Dienstnehmergruppen weniger als 20 Dienstnehmer angehören, zum Beispiel, wenn im Betrieb 16 Arbeiter und 5 Angestellte beschäftigt sind;
- b) wenn beiden Dienstnehmergruppen mindestens 20 Dienstnehmer angehören, die Gesamtzahl der im Betriebe beschäftigten Personen aber nicht mehr als 50 ausmacht, zum Beispiel 30 Arbeiter und 20 Angestellte;
- c) wenn die Gesamtzahl der im Betriebe Beschäftigten mehr als 50 beträgt, eine Dienstnehmergruppe jedoch weniger als 20 umfaßt, zum Beispiel 100 Arbeiter und 10 Angestellte.

Für die Zahl der Betriebsratsmandate bei einem gemeinsamen Betriebsrat sind die Bestimmungen des Abs. (2) maßgebend. Um jedoch die Minderheit entsprechend zu berücksichtigen, ist vorgesehen, daß die Gruppe, der mindestens 5 Dienstnehmer angehören, ein Betriebsratsmandat erhält; dadurch tritt jedoch keine Schmälerung der Zahl der Mandate für jene Dienstnehmergruppe ein, die mindestens 20 Beschäftigte umfaßt, was zur Folge hat, daß in diesem Falle eine Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmandate gegenüber den im Abs. (2) festgesetzten Zahlen eintritt.

Beispiel:

- a) Sind in einem Betrieb 19 Arbeiter und 5 Angestellte beschäftigt, so beträgt die Anzahl der Betriebsratsmitglieder 3, wovon auf die Arbeitergruppe 2 und auf die Angestelltengruppe 1 Mandat entfallen.

- b) Sind in einem Betrieb 20 Arbeiter und 5 Angestellte beschäftigt, so beträgt die Anzahl der Betriebsratsmandate 4, wovon auf die Arbeitergruppe 3 und auf die Angestelltengruppe 1 Mandat entfallen.
- c) Sind in einem Betrieb 20 Arbeiter und 20 Angestellte beschäftigt, so beträgt die Anzahl der Betriebsratsmandate 6, wovon auf die Arbeitergruppe 3 und auf die Angestelltengruppe ebenfalls 3 Mandate entfallen.

Auch dort, wo getrennte Betriebsräte bestehen, ist vorgesorgt, daß in allen Angelegenheiten, die das Gesamtinteresse der Belegschaft berühren, wie insbesondere die Mitwirkung an der Führung und Verwaltung der Betriebe, nicht die einzelnen Betriebsräte mit der Betriebsleitung in Verbindung treten, sondern daß diese Angelegenheiten von beiden Betriebsräten gemeinsam wahrgenommen werden; sie treten zu diesem Zwecke zur gemeinsamen Beratung und Beschußfassung unter dem Vorsitz eines Obmannes, der aus der Mitte aller Betriebsratsmitglieder gewählt wird, zusammen.

An den Bestimmungen der Regierungsvorlage, wonach in Unternehmen, die mehrere Betriebe vereinigen, dem Zentralbetriebsrat (§ 12) die obenerwähnten gemeinsamen Aufgaben obliegen, wurde festgehalten. Es wurde jedoch in der Zusammensetzung des Zentralbetriebsrates insofern eine Änderung vorgenommen, als dessen Mitglieder von allen im Unternehmen bestellten Betriebsratsmitgliedern nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes zu wählen sind, um auch hier eine der Stärke der einzelnen Dienstnehmergruppen im Unternehmen entsprechende Vertretung zu gewährleisten.

Zu §§ 8 bis 10:

An den Grundsätzen, die die Regierungsvorlage über die Berufung der Betriebsratsmitglieder aufstellt, wurde festgehalten, jedoch hat es der Ausschuß für richtig befunden, daß in das Gesetz weitere wesentliche Grundsätze für die zu erlassende Wahlordnung aufzunehmen sind. Die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates wurde, entgegen der Regierungsvorlage, die zwei Jahre vorsah, auf ein Jahr herabgesetzt. Weiters haben Bestimmungen des früheren Betriebsrätegesetzes aus dem Jahre 1919 wieder in das Gesetz Eingang gefunden, wonach in den Betriebsrat in bestimmten Grenzen auch Vorstandsmitglieder und Angestellte der Gewerkschaften gewählt werden können. Für die Durchführung der erstmaligen Wahlen nach den Bestimmungen dieses Gesetzes ist gegenüber der Regierungsvorlage ein längerer Zeitraum festgelegt worden, und zwar sind die Wahlen bis zum Ablauf des Jahres 1947 durchzuführen.

Zu §§ 14 und 15:

Der Abs. (1) des § 14 wurde im Hinblick auf die Neufassung des § 3 gestrichen, die Bestimmung des Abs. (2) als § 15 aufgenommen.

In den Bestimmungen über die Aufgaben, die der Betriebsrat zur Wahrnehmung der Interessen der Dienstnehmer durchzuführen hat, sind, wenn von der Mitwirkung bei den Neuaufnahmen (Z. 5) abgesehen wird, nur geringfügige Änderungen gegenüber der Regierungsvorlage vorgenommen worden, die vor allem Richtigstellungen beinhalten und Klarstellungen dienen.

Die Beratungen über die Bestimmungen, die die Mitwirkung des Betriebsrates bei der Aufnahme und Kündigung von Dienstnehmern betreffen, gestalteten sich äußerst schwierig, da die gegensätzlichen Anschauungen tiefgreifend waren. Die Auffassung der Vertreter der ÖVP ging zunächst dahin, daß die dem Betriebsinhaber obliegende Verantwortung in der Führung des Betriebes es notwendig macht, daß er bei der Aufnahme von Arbeitskräften unabhängig sein solle und lediglich eine Verständigung des Betriebsrates von der vollzogenen Aufnahme im Betracht kommen und daß auch bei der Auflösung von Dienstverhältnissen im Sinne des § 25 eine Einflußnahme des Betriebsrates erst nach vollzogener Kündigung Platz greifen könne. Demgegenüber vertrat die SPÖ den Standpunkt, der auch in ihrem Initiativantrag zum Ausdruck kommt, daß sowohl die Aufnahme als auch die Kündigung oder Entlassung von Dienstnehmern nur mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrates durchgeführt werden können. Es wurde schließlich ein Mittelweg gefunden, nach welchem bei Aufnahmen von Dienstnehmern folgende Regelung gilt [§ 14, Abs. (11), Z. 5]: „Jede Neuaunahme von Dienstnehmern ist dem Betriebsrat vor deren Einstellung in den Betrieb, wenn sich dies aber als untnlich erweist, spätestens gleichzeitig mit der Anmeldung zur Sozialversicherung vom Betriebsinhaber mitzuteilen.“

Auf Grund dieser Bestimmungen ist der Betriebsinhaber grundsätzlich verpflichtet, vor der Einstellung von Dienstnehmern in den Betrieb den Betriebsrat davon zu verständigen. Nur in jenen Fällen, wo sich eine vorherige Verständigung als untnlich erweisen sollte — und dies kann sich nur auf Ausnahmefälle beschränken —, ist der Betriebsinhaber verpflichtet, von der Aufnahme eines Dienstnehmers spätestens im Zeitpunkt der Anmeldung des Dienstnehmers zur Sozialversicherung den Betriebsrat hievon in Kenntnis zu setzen. Die Regel hat also darin zu bestehen, daß vor jeder Aufnahme eines Dienstnehmers der Betriebsrat verständigt werden muß.

In Ziffer 6 wurde das Mitspracherecht des Betriebsrates auf jene Fälle eingeschränkt, in denen es sich um dauernde Versetzungen auf einen anderen Arbeitsplatz handelt und damit eine Verschlechterung der Lohn- und Arbeitsbedingungen verbunden ist.

Besonders umstritten waren die Bestimmungen des § 14, Abs. (2), die das Recht der Mitwirkung des Betriebsrates an der Führung und Verwaltung des Betriebes betreffen und die ein vollkommen neues Aufgabengebiet der Betriebsvertretung darstellen. Die bezüglichen Bestimmungen der Regierungsvorlage wurden einer Neufassung unterzogen, wobei in den Rechten und Aufgaben, die den Betriebsräten an der Führung und Verwaltung der Betriebe eingeräumt sind, eine Dreiteilung vorgenommen wird.

Die in Ziffer 1 aufgezählten Befugnisse gelten für alle Betriebe ohne Ausnahme, in denen Betriebsräte bestehen. Es handelt sich hiebei um die Erstattung von Vorschlägen und Anregungen mit dem Ziele, die Wirtschaftlichkeit und Leistungssteigerung des Betriebes zu fördern. Um das zu erreichen, ist der Betriebsinhaber berechtigt und auf Verlangen des Betriebsrates verpflichtet, allmonatlich gemeinsame Beratungen über die allgemeinen Grundsätze der Betriebsführung abzuhalten.

In Ziffer 2 werden dem Betriebsrat der dort genannten Betriebe, das sind Handelsbetriebe, Banken und Versicherungsanstalten, in denen mindestens 30 Dienstnehmer beschäftigt sind, und unabhängig von der Beschäftigtenzahl die Fabriks- und Bergbaubetriebe, erhöhte Befugnisse eingeräumt. Dieses erweiterte Aufgabengebiet besteht darin, daß der Betriebsrat durch den Betriebsinhaber über die wirtschaftliche Lage des Betriebes, über Art und Umfang der Erzeugung, Auftragsbestand, Absatz sowie über die geplanten Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes am laufenden gehalten werden muß und er bei der Erstellung von Wirtschaftsplänen aller Art durch Erstattung von Vorschlägen und Anregungen mitzuwirken berufen ist. Weiters haben die Inhaber derartiger Betriebe, so wie bereits im Betriebsrätengesetz vom Jahre 1919 vorgesehen, dem Betriebsrat auf Verlangen alljährlich eine Abschrift der Bilanz für das verflossene Geschäftsjahr einschließlich eines Gewinn- und Verlustausweises zu übermitteln und dem Betriebsrat hiezu auf Verlangen die entsprechenden Erläuterungen zu geben.

In Ziffer 2 werden neben den Handelsbetrieben die Banken und Versicherungsanstalten besonders erwähnt. Dies ist aus dem Grunde notwendig, da durch das Wort „Handelsbetriebe“ nur Betriebe bezeichnet werden sollen, die Handel mit Waren, also eine Umsatztätigkeit betreiben, nicht sollen

jedoch unter diesen Begriff Gewerbebetriebe fallen, die bewegliche Sachen nur zum Zwecke der Verarbeitung oder Bearbeitung und ihrer nachherigen Weiterveräußerung anschaffen. Der Begriff „Handelsbetrieb“ ist daher enger als der Begriff „Betrieb eines Handelsgewerbes“ gemäß § 1, Abs. (1), des Handelsgesetzbuches.

In Ziffer 3 sind jene besonderen Rechte festgelegt, die den Betriebsräten in Betrieben (Unternehmungen) mit mehr als 500 Beschäftigten eingeräumt sind. Wenn bei Durchführung der Aufgaben nach Ziffer 1 und 2 die Vorschläge des Betriebsrates in solchen Betrieben nicht berücksichtigt werden und er der Meinung ist, daß die Wirtschaftsführung des Betriebes den gesamtwirtschaftlichen Interessen widerspricht, steht ihm das Recht zu, bei einer besonders geschaffenen Behördenstelle, nämlich bei der „Staatlichen Wirtschaftskommission“, Abhilfe zu verlangen. Um sicherzustellen, daß von diesem Recht nur in wirklich begründeten Fällen Gebrauch gemacht wird, sieht das Gesetz vor, daß ein solcher Einspruch nur auf Grund eines mit Zweidrittelmehrheit gefaßten Beschlusses und nur über die Landesstelle des Österreichischen Gewerkschaftsbundes erhoben werden kann. Der Einspruch hat bei geplanten Betriebsstilllegungen aufschiebende Wirkung. In diesem Falle ist der staatlichen Wirtschaftskommission für die Fällung der Entscheidung eine Frist von vier Wochen — gerechnet vom Tage der Mitteilung des Betriebsinhabers an den Betriebsrat — gesetzt, um eine Schädigung des Betriebes, die durch eine Verzögerung in der verwaltungsmäßigen Behandlung dieser Angelegenheit eintreten könnte, hintanzuhalten.

Die Bestimmungen der Ziffer 4 über die Vertretung des Betriebsrates in Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien und Gesellschaften mit beschränkter Haftung entsprechen im wesentlichen den Bestimmungen des Betriebsrätengesetzes vom Jahre 1919. Gegenüber der Regierungsvorlage ist eine Änderung insoweit vorgenommen worden, als die Vorschriften über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat für Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften überhaupt nicht und für Gesellschaften mit beschränkter Haftung nur insoweit gelten, als ihr Stammkapital 50.000 S überschreitet.

Die Ausnahmebestimmung des Abs. (3), die sich nunmehr auf die gesamten Bestimmungen des Abs. (2) bezieht, wurde durch Aufnahme der Österreichischen Nationalbank und der privaten Unterrichts- und Erziehungsanstalten erweitert. Im übrigen wurde insoweit eine Änderung vorgenommen, als die Ausnahme nicht bloß für gesetzliche Interessenvertretungen, sondern für öffentlich-rechtliche Körperschaften festgelegt wurde, weil die Zielsetzung auch dieser Körper-

schaften, wie zum Beispiel der Träger der Sozialversicherung, eine Teilnahme der Betriebsräte an der Führung und Verwaltung solcher Einrichtungen nicht zweckmäßig erscheinen läßt. Die Ausnahme gilt aber nicht für von öffentlich-rechtlichen Körperschaften geführte Betriebe.

Zu § 16:

Im Gegensatz zu 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 (Lohn oder Gehalt) zu gewähren ist.

Im Abs. (4) wird durch entsprechende Änderung zum Ausdruck gebracht, daß die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes in Betrieben mit mehr als 200 Dienstnehmern nur auf Antrag des Betriebsrates zu erfolgen hat. Wird ein solcher Antrag durch den Betriebsrat gestellt, so ist der Betriebsinhaber allerdings verpflichtet, diesem stattzugeben.

Zu § 17:

Von der Erwägung ausgehend, daß die Verschwiegenheitspflicht der Dienstnehmer über Mitteilungen, die in der Betriebsversammlung durch die Betriebsräte gemacht werden, praktisch nicht durchführbar ist, wurde die Bestimmung des Abs. (2) fallengelassen.

Zu § 18:

Die Bestimmungen der Regierungsvorlage über den Schutz der Betriebsräte, die dem Betriebsrätegesetz des Jahres 1919 entsprechen, wurden als nicht hinreichend empfunden. Zwecks Verstärkung der Immunität der Betriebsräte ist nunmehr der Grundsatz verankert, daß Betriebsräte nur nach vorheriger Zustimmung des Einigungsamtes, und zwar nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen gekündigt oder entlassen werden können. Dem Einigungsamt werden weitestgehende Bindungen auferlegt, indem die Tatbestände erschöpfend aufgezählt werden, bei deren Vorliegen das Einigungsamt einer beabsichtigten Kündigung zustimmen kann. Unter den gleichen Gesichtspunkten werden auch die Entlassungsgründe erschöpfend aufgezählt. Um in Fällen, in denen Betriebsratsmitglieder, die sich besonders schwerwiegende Verfehlungen zuschulden kommen lassen oder die Handlungen setzen, die ein Weiterverbleiben des Betriebsrates im Betrieb unzulässig erscheinen lassen, die Entlassung sofort vornehmen zu können, wird dem Betriebsinhaber bei Vorliegen bestimmter Tatbestände das Recht eingeräumt, diese sofort, aber gegen nachträgliche Zustimmung des Einigungsamtes auszusprechen. Falls das Einigungsamt die vorgebrachten Entlassungsgründe nicht als zu Recht bestehend erkennt, ist die vom Betriebsinhaber ausgesprochene Entlassung rechtsunwirksam und das betreffende Betriebsratsmitglied wieder im Betrieb einzustellen.

Zu §§ 22 bis 24:

Der Ausschuß hat sich dafür entschieden, daß statt der Bezeichnung „Betriebsfonds“ die Bezeichnung „Betriebsratsfonds“ und statt der Bezeichnung „Betriebsumlage“ die Bezeichnung „Betriebsratsumlage“ zu wählen ist.

Der Betriebsratsfonds ist auch in Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte für die Gruppe der Arbeiter und Angestellten zu wählen sind, gemeinsam. Die Verwaltung obliegt in diesen Fällen den Betriebsräten beider Gruppen. Die gesetzliche Vertretung obliegt den Obmännern beider Betriebsräte gemeinsam.

Zu § 25:

Es ist schon bei der Besprechung des § 14, Abs. (1), Z. 5, darauf hingewiesen worden, daß die Beratungen über die Bestimmungen des § 25 tiefgehende Meinungsverschiedenheiten hervorgerufen haben. Diese konnten letzten Endes durch einen vom Abg. Dr. Maleta gemachten Vermittlungsvorschlag beigelegt werden, wonach in der Frage der Kündigungen und Entlassungen der Standpunkt der SPIO akzeptiert wurde. Die in der Gesetzesvorlage enthaltenen Bestimmungen beinhalteten einen weitgehenden Schutz der Dienstnehmer vor unberechtigten Kündigungen und ist dem Betriebsrat hiebei ein maßgebender Einfluß und ein ebensolches Mitbestimmungsrecht eingeräumt worden. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von jeder Kündigung vorher zu verständigen. Der Ausspruch von Kündigungen, ohne daß diese dem Betriebsrat vorher mitgeteilt worden wäre, ist rechtsunwirksam. Entlassungen, die nicht aus wichtigen, zum Beispiel im § 82 GO. oder § 27 Ang.G. festgelegten Gründen erfolgen, sondern als Folge des Kündigungsausschlusses durchgeführt werden, sind den Kündigungen gleichzusetzen. Beabsichtigt also der Dienstgeber, Arbeiter zu entlassen, mit welchen Kündigungsausschluß vereinbart ist, so hat vor einer solchen Entlassung der Betriebsrat verständigt zu werden. Lediglich bei Entlassungen aus wichtigen, zum Beispiel im § 82 GO. oder § 27 Ang.G. angeführten Gründen kann die Verständigung von der Entlassung auch nachträglich binnen drei Tagen erfolgen. Der Betriebsrat hat das Recht, binnen drei Tagen nach erfolgter Verständigung zur beabsichtigten Maßnahme Stellung zu nehmen. Erfolgt eine solche nicht, gilt seine Zustimmung als erteilt. Wenn es sich um eine Kündigung handelt, darf der Dienstgeber innerhalb der dem Betriebsrat zur Stellungnahme eingeräumten Frist von drei Tagen die Kündigung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nicht aussprechen. Dies gilt in gleicher Weise bei Entlassungen im Falle des vereinbarten Kündigungsausschlusses, da solche Entlassungen Kündigungen gleichkommen.

Kündigt der Dienstgeber nach Ablauf der dreitägigen Frist trotz Widerspruches des Betriebsrates, so kann dieser unter bestimmten Voraussetzungen innerhalb einer Woche die Kündigung auf Verlangen des betroffenen Dienstnehmers beim Einigungsamt anfechten; die einwöchige Einspruchsfrist zur Anfechtung beginnt mit dem Tage, an dem der Betriebsrat durch den Dienstgeber von der erfolgten Kündigung (beziehungsweise Entlassung bei Kündigungsausschluß) verständigt wurde. Diese Anfechtung kann der Betriebsrat aus folgenden Gründen vornehmen:

- a) wenn der Betriebsrat der Ansicht ist, daß der Grund zur Kündigung des Dienstnehmers in seiner Tätigkeit in Gewerkschaften, in seiner früheren Tätigkeit als Mitglied des Betriebsrates, in seiner Bewerbung um die Bestellung zum Betriebsrat oder in seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes gelegen ist;
- b) wenn der gekündigte Dienstnehmer bereits 6 Monate im Betriebe beschäftigt und der Betriebsrat der Ansicht ist, daß die Kündigung für den Dienstnehmer eine soziale Härte bedeutet und in den Betriebsverhältnissen nicht begründet ist.

Das Recht der Anfechtung innerhalb der gleichen Frist steht auch den betroffenen Dienstnehmern selbst zu, wenn der Betriebsrat seinem Verlangen auf Anfechtung nicht entspricht, sowie in Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen. Die Anfechtung der Kündigung hat die Wirkung, daß die Kündigung rechtsunwirksam wird, wenn das Einigungsamt der Anfechtung stattgibt.

Das Gesetz trifft in Abs. (8) Vorsorge dafür, daß die Kündigungsvorschriften nicht umgangen werden können. Darnach ist im Falle der Entlassung den Dienstnehmern des Recht eingeräumt, beim Arbeitsgericht innerhalb einer Frist von zwei Wochen auf Unwirksamkeitsklärung der Entlassung zu klagen, wenn der Betriebsrat bescheinigt, daß die Entlassung nur zur Umgehung der Kündigungsvorschriften ausgesprochen wurde.

Im Hinblick auf den im Gesetz eingebauten weitgehenden Kündigungsschutz scheint eine weitere Mitwirkung des Arbeitsamtes bei Kündigungen und Entlassungen entbehrlich. Das Gesetz sieht deshalb vor, daß in Betrieben, in denen Betriebsräte oder Vertrauensmänner errichtet sind, die Auflösung von Dienstverhältnissen nicht mehr der Zustimmung des Arbeitsamtes bedarf.

Zu § 27:

Um klares Recht zu schaffen, wurden die in Betracht kommenden Tatbestände in den Strafbestimmungen ausdrücklich angeführt.

Zu § 30:

Da den Einigungsämtern nach diesem Gesetz weitgehende Aufgaben zugewiesen sind, die Errichtung dieser Amter jedoch im Kollektivvertragsgesetz verankert ist, erschien es notwendig vorzusorgen, daß die beiden Gesetze im wesentlichen zum gleichen Zeitpunkte in Kraft treten. Dies wird dadurch erreicht, daß dieses Gesetz nicht, wie in der Regierungsvorlage vorgesehen, 1 Monat, sondern erst 2 Monate nach seiner Kundmachung in Kraft tritt.

Mit dem vorliegenden Gesetz wird wieder ein sozialpolitisch und sozialrechtlich bedeutendes Werk geschaffen, das wohl vor allem dazu bestimmt ist, der Betriebs- und Wirtschaftsdemokratie nach besten Kräften zu dienen. Möge es vor allem von allen Beteiligten als ein in hartem Kampf der gegensätzlichen Anschauungen errungenes Ergebnis von demokratischer Einsicht gewertet werden und bei der Durchführung von beiden beteiligten Gruppen in loyaler Weise gehandhabt werden! Den Dienstnehmern und ihren zu Betriebsräten und Vertrauensmännern berufenen Vertretern wird die Aufgabe zufallen, so wie in der Vergangenheit beim Wiederaufbau der zerstörten Betriebe und der darniederliegenden Volkswirtschaft, alle ihre Kraft auch bei den Aufgaben und Pflichten einzusetzen, die ihnen durch dieses Gesetz erwachsen.

Die Dienstgeber mögen vor allem dieses Gesetz als das anerkennen, was es ist, ein von den Arbeitern und Angestellten hart erkämpftes und ihnen wirklich notwendig zustehendes Recht. Neben der politischen Demokratie wird damit den Arbeitern und Angestellten auch das Recht der wirtschaftlichen Demokratie gegeben, welches sicherlich zum Nutzen aller Beteiligten in den Betrieben wirksam werden wird.

Der Ausschuß für soziale Verwaltung hat die vorliegende Gesetzesvorlage mit den ausführlich besprochenen Änderungen mit 22 Stimmen der ÖVP- und der SPÖ-Abgeordneten gegen eine Stimme des kommunistischen Abgeordneten Elser zum Beschlusse erhoben und stellt somit den Antrag, der Nationalrat wolle dem angeschlossenen Gesetzesentwurf die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen.

Wien, am 27. März 1947.

Karl Krisch,
Berichterstatter.

Johann Böhm,
Obmann.

/ 1

**Bundesgesetz vom 1947
über die Errichtung von Betriebsvertretungen (Betriebsrätegesetz — BRG.).**

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

(3) Für die in Abs. (2), lit. b und c, 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.

§ 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, soweit sie nicht als gewerbliche Hilfsarbeiter gelten, und Zwischenmeister;
- c) Personen, die nur vorübergehend zu Ausbildungszwecken beschäftigt werden.

Betriebsvertretung.

§ 3. (1) Die Betriebsvertretung ist nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes berufen,

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

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

(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 [§ 9, Abs. (1)];
3. Beschlusffassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage und deren Höhe [§ 23, Abs. (2)];

4. Beschußfassung 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 [Abs. (8)] oder die Hälfte der Betriebsratsmitglieder (mindestens zwei) die Einberufung verlangt. Im Falle der Funktionsunfähigkeit [§ 13, Abs. (2), lit. b bis d] 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 wenn ein Betriebsrat (Vertrauensmänner) noch nicht besteht, 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 zuständige Gewerkschaft von der Einberufung der Betriebsversammlung unter Bekanntgabe der Verhandlungsgegenstände vom Einberufer in Kenntnis zu setzen.

(5) Der Betriebsinhaber kann auf Einladung der Einberufer an der Betriebsversammlung teilnehmen.

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

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

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

(9) Zur Beschußfassung 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 ein-

facher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt, im Falle des § 4, Abs. (2), Ziffer 4, bedarf der Beschuß der Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen.

(10) Ist eine Betriebsversammlung beschlußfähig, 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.

§ 6. (1) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen sind [§ 7, Abs. (4)], bilden die Arbeiter und die Angestellten je eine Sektion. Sie ist berufen, über Angelegenheiten, die nur die Interessen einer Dienstnehmergruppe berühren, zu beraten und Beschuß zu fassen.

(2) Die Beschußfassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage und deren Höhe obliegt auch in Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte zu wählen sind, der Betriebsversammlung [§ 4, Abs. (1)]. Der Betriebsrat jeder Dienstnehmergruppe kann beschließen, daß bestimmte seiner Berichte nur an die Sektion der von ihm vertretenen Gruppe erstattet werden.

(3) In Betrieben der in Abs. (1) bezeichneten Art ist die Betriebsversammlung von den Obmännern (Stellvertretern) beider Betriebsräte gemeinsam einzuberufen. In diesem Falle führen den Vorsitz in der Betriebsversammlung [§ 4, Abs. (1)] abwechselnd die Obmänner (Stellvertreter) der beiden Betriebsräte; den Vorsitz in der ersten Betriebsversammlung führt der Obmann (Stellvertreter) jenes Betriebsrates, der die größere Anzahl von Mitgliedern aufweist, bei gleich starken Betriebsräten der Obmann (Stellvertreter) des Arbeiter-Betriebsrates.

(4) Auf die Geschäftsführung der Sektionen finden die Bestimmungen des § 5 sinngemäß Anwendung.

(5) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung der Betriebsversammlung und der Sektionen werden durch eine Geschäftsordnung getroffen, die das Bundesministerium für soziale Verwaltung durch Verordnung erläßt.

§ 7. (1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens 20 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 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. Bruch-

teile von 100, beziehungsweise 500 werden für voll gerechnet.

(3) In einem Betrieb, in dem nach Abs. (4) 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 20 Dienstnehmer angehören, müssen jedoch mindestens drei Betriebsratsmitglieder entfallen.

(4) In einem Betrieb, der mehr als 50 Dienstnehmer umfaßt, sind getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen, wenn jeder dieser Gruppen mindestens 20 dauernd beschäftigte Dienstnehmer angehören. In diesem Fall richtet sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates jeder Dienstnehmergruppe nach der Zahl [Abs. (2)] der Dienstnehmer der betreffenden Gruppe.

(5) 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.

(6) Für die Bestimmung der Mitgliederzahl eines 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 durch unmittelbare geheime Wahl für die Dauer eines Jahres berufen; in den Fällen des § 7, Abs. (3) und (4), ist die Wahl 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. (3), nicht für eine Gruppe, der weniger als 20 Dienstnehmer angehören; in diesem Falle werden die Betriebsratsmitglieder mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt.

(3) 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 Wahlausstellung und am Wahltag im Betrieb beschäftigt sind, und abgesehen von der Staatsbürgerschaft, 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 zweiten Grad verwandt oder verschwägert sind oder zu ihm im Verhältnis von Wahlkindern, Mündeln oder Pflegekindern stehen.

(5) In Betriebsräte von mindestens vier Mitgliedern sind auch Vorstandsmitglieder und Angestellte von kollektivvertragsfähigen 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 Betriebsrat angehören.

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

(7) Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten in Gang sind oder regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten. Nähere Vorschriften können durch Verordnung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer getroffen werden.

§ 9. (1) 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. In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen sind [§ 7, Abs. (4)], bestellt jede Sektion [§ 6, Abs. (1)] ihren Wahlvorstand.

(2) Der Wahlvorstand besteht aus drei wahlberechtigten Dienstnehmern. Wählen Arbeiter und Angestellte den Betriebsrat gemeinsam, so müssen beide Gruppen im Wahlvorstand vertreten sein.

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

(4) Der Wahlvorstand verfaßt die Wählerliste, legt sie zur Einsicht der Wahlberechtigten im Betrieb auf, entscheidet über die gegen die Wählerliste vorgebrachten Einwendungen, nimmt die

12

Wahlvorschläge entgegen und entscheidet über ihre Zulassung.

(5) Die Wahlvorschläge müssen schriftlich eingebracht werden und mindestens von doppelt so vielen wahlberechtigten Dienstnehmern unterfertigt sein, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind; auf die erforderliche Anzahl von Unterschriften des Wahlvorschlages werden Unterschriften von Wahlwerbern nur bis zur Höhe der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder angerechnet. Der Wahlvorstand legt die zugelassenen Wahlvorschläge zur Einsicht der Wahlberechtigten im Betriebe auf, bestimmt Zeit und Ort der Wahl, leitet die Wahlhandlung und stellt das Wahlergebnis fest.

(6) Jeder Wahlberechtigte hat eine Stimme; die Wahl erfolgt mittels Stimmzettel.

(7) Die Gültigkeit der Wahl kann binnen zwei Wochen nach Kundmachung des Wahlergebnisses von jeder wahlwerbenden Gruppe und von den Wahlberechtigten beim Wahlvorstand angefochten werden. Gibt dieser der Anfechtung binnen einer Woche nicht statt, so ist binnen einer weiteren Woche die Beschwerde beim Einigungsamt zulässig, das endgültig entscheidet.

(8) Die Wahl eines Betriebsrates ist ungültig, wenn wesentliche Bestimmungen des Wahlverfahrens verletzt wurden und hiervon das Wahlergebnis beeinflußt werden konnte.

(9) Die vollzogene Wahl ist dem Betriebsinhaber, dem nach dem Standort des Betriebes zuständigen Einigungsamt, der örtlich zuständigen Kammer für Arbeiter und Angestellte und den zuständigen Gewerkschaften anzuziegen.

(10) Die näheren Bestimmungen über die Durchführung der Wahl werden in einer Wahlordnung getroffen, die das Bundesministerium für soziale Verwaltung durch Verordnung erlässt. Die Verordnung kann für die Fälle des § 7, Abs. (3), erster Halbsatz, sowie für die Wahl der Vertrauensmänner [§ 19, Abs. (1)] Bestimmungen über ein vereinfachtes Wahlverfahren erlassen.

§ 10. (1) Die erstmalige Wahl nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes ist vom Wahlvorstand [§ 9, Abs. (1)] vor Ablauf des Jahres 1947, 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.

(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 diesem Bundesgesetz und 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) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen sind [§ 7, Abs. (4)], haben die Befugnisse nach § 14, Abs. (1), Ziffer 4, 7, 11 und 12, und Abs. (2), beide Betriebsräte gemeinsam auszuüben. Zu diesem Zwecke treten beide Betriebsräte zu gemeinsamer Beratung und Beschlusffassung unter dem Vorsitz eines Obmannes zusammen. Der Obmann und dessen Stellvertreter werden aus der Mitte der Mitglieder beider Betriebsräte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt; der Stellvertreter ist aus der Mitte der Mitglieder jenes Betriebsrates zu wählen, dem der Obmann als Mitglied nicht angehört. Im übrigen finden die Bestimmungen der Abs. (2) und (3) sinngemäß Anwendung.

(5) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung des Betriebsrates und über die Durchführung der gemeinsamen Beratungen nach Abs. (4) 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 den Unternehmungen zur Behandlung und Beschlusffassung gemeinsamer Anlegenheiten ein Zentralbetriebsrat zu errichten.

(2) Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmungen bis zu 1000 Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. In Unternehmungen mit mehr als 1000 Dienstnehmern erhöht sich für je weitere 500 Dienstnehmer die Zahl der Mitglieder um eines, in Unternehmungen mit mehr als 5000 Dienstnehmern für je weitere 1000 Dienstnehmer um eines. Bruchteile von 500 und 1000 werden für voll gerechnet.

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

(4) Der Zentralbetriebsrat wählt aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen Vorsitzenden und zwei Stellvertreter.

(5) Die näheren Bestimmungen über die Wahl und Tätigkeitsdauer der Mitglieder des Zentralbetriebsrates und über seine Geschäftsführung werden durch Verordnung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung getroffen.

Beendigung der Funktion des Betriebsrates.

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

(2) Vor Ablauf der in Abs. (1) bezeichneten Zeit endigt 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) 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 sonstiger dienstrechtlicher Vereinbarungen zu überwachen und unter Mitwirkung der zuständigen Gewerkschaften mit dem Betriebsinhaber, der zur Beziehung 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 kollektivvertragsfähigen Körperschaften (§§ 3 und 5¹ des Kollektivvertragsgesetzes) vereinbart wurden, nur mit Zustimmung des Betriebsrates erlassen und abgeändert werden.

5. Jede Neuaunahme von Dienstnehmern ist dem Betriebsrat vor deren Einstellung in den Betrieb, wenn sich dies aber als untnlich erwiesen, 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 das Einigungsamt (§ 26, lit. c).

7. Er hat 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 Arbeitsschutzworschriften gesetzlich berufene Organe sind Mitglieder des Betriebsrates beizuziehen. Der Betriebsinhaber oder das von ihm beauftragte 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 in die zur Berechnung der Löhne und Gehälter erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Lohn(Gehalt)sauszahlung zu kontrollieren.

10. Die Urlaubseinteilung oder deren Änderung hat im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu 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 Betriebsratsfonds [§ 24, Abs. (2)] zu verwalten.

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

14

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

(2) 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 Ziele, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen und im Interesse des Betriebes und der Dienstnehmer die Wirtschaftlichkeit und Leistungssteigerung des Betriebes zu fördern.

Der Betriebsinhaber ist berechtigt und auf Verlangen des Betriebsrates verpflichtet, allmonatlich mit dem Betriebsrat gemeinsame Beratungen über allgemeine Grundsätze der Betriebsführung und Verbesserung von Betriebseinrichtungen abzuhalten.

2. Abgesehen von den Bestimmungen nach Z. 1 hat in Handelsbetrieben, Banken und Versicherungsanstalten, in denen dauernd mindestens 30 Dienstnehmer beschäftigt sind, sowie in Fabriks- und Bergbaubetrieben

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.

3. Abgesehen von den Bestimmungen nach Z. 1 und 2 kann der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten, wenn seine Vorschläge nicht berücksichtigt werden und er zur Auffassung kommt, daß die Wirtschaftsführung des Betriebes den gesamtwirtschaftlichen Interessen widerspricht, durch einen mit Zweidrittelmehrheit gefassten Beschuß über die Landesstelle des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Einspruch gegen die Art der Wirtschaftsführung erheben. Diese Bestimmung gilt in Unternehmen der in § 12, Abs. (1), bezeichneten Art dann, wenn die Gesamtzahl der im Unternehmen Beschäftigten mehr als 500 beträgt.

Zur Entscheidung über diesen Einspruch ist eine beim Bundesministerium für Vermögenssicherung und Wirtschaftsplanung zu bildende „Staatliche Wirtschaftskommission“ zuständig. Den Vorsitz führt der Bundesminister für Vermögenssicherung und Wirtschaftsplanung oder ein von ihm bestellter Vertreter. Die übrigen Mitglieder werden in gleicher Anzahl von der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und vom Arbeiterkammertag entsendet.

Bei geplanten Betriebsstilllegungen hat der Einspruch des Betriebsrates bis zur Entscheidung der staatlichen Wirtschaftskommission aufschiebende Wirkung, doch muß die Entscheidung der Kommission binnen vier Wochen, gerechnet vom Tage der Mitteilung des Betriebsinhabers an den Betriebsrat, gefällt werden.

Die näheren Bestimmungen über die Berufung der Mitglieder, Zusammensetzung und Geschäftsführung der staatlichen Wirtschaftskommission werden durch Verordnung des Bundesministeriums für Vermögenssicherung und Wirtschaftsplanung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für soziale Verwaltung und dem Bundesministerium für Handel und Wiederaufbau erlassen.

4. In Betrieben, die in Form einer Aktiengesellschaft oder einer Kommanditgesellschaft auf Aktien geführt werden, wählt der Betriebsrat aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht in den Betriebsrat zusteht, zwei Vertreter in den Aufsichtsrat. Auf sie finden die Bestimmungen der §§ 86, Abs. (1), 87, 90, Abs. (1), 2. 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. 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, deren Stammkapital mehr als 50.000 S beträgt.

(3) Die Bestimmungen des Abs. (2) finden keine Anwendung auf Betriebe politischer, gewerkschaftlicher, konfessioneller, wissenschaftlicher, künstlerischer oder charitativer Art, ferner auf private Unterrichts- und Erziehungsanstalten, auf öffentlich-rechtliche Körperschaften und die Österreichische Nationalbank.

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

§ 15. Die Tätigkeit der Betriebsräte hat sich zunächst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen. Der Betriebsrat ist nicht befugt, in die Führung

und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzutreten.

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 Betriebsratsfonds (§ 24).

(4) Auf Antrag des Betriebsrates sind in Betrieben mit mehr als 200 Dienstnehmern ein, 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 freizustellen.

§ 17. 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 beobachten.

§ 18. (1) Ein Mitglied des Betriebsrates darf bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung des Einigungsamtes gekündigt werden. Das Einigungsamt 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 weiterbeschäftigen 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 im Abs. (3) nichts anderes bestimmt wird, nur nach vorheriger Zustimmung des Einigungsamtes entlassen werden. Das Einigungsamt 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 verfällt und wiederholt fruchtlos verwarnzt wurde,
- c) im Dienste 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 Tätschlichkeiten 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 des Einigungsamtes ausgesprochen werden. Stimmt das Einigungsamt der Entlassung nicht zu, weil keiner der im Abs. (2), lit. e und f, angeführten Gründe vorlag, so ist die Entlassung rechtsunwirksam.

(4) In Betrieben, in denen berufsbüchlich 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 der Abs. (1) bis (3) 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. (5) und (6), gelten sinngemäß.

16

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

§ 20. (1) Die Vertrauensmänner werden durch unmittelbare geheime Wahl mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen für die Dauer eines Jahres bestellt. Im übrigen finden auf die Wahl der Vertrauensmänner die Bestimmungen des § 8, Abs. (3), (4), (6) und (7) sowie des § 9, Abs. (1), erster Satz, Abs. (2), (3), (4) und (6) bis (9), Anwendung.

(2) 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 endigt außer in den vorstehend angeführten Fällen auch dann, wenn die Vertrauensmänner zurücktreten und kein Ersatzmann mehr vorhanden ist.

(3) Hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten der Vertrauensmänner finden die Bestimmungen des § 15, § 16, Abs. (1), (2) und (3), erster Satz, und der §§ 17 und 18 sinngemäß Anwendung.

(4) Den Vertrauensmännern stehen die im § 3, Abs. (1), lit. a, § 14, Abs. (1), Ziffer 1 bis 3, 5 bis 10, 13, erster Satz, und Abs. (2), Ziffer 1, und § 25 aufgezählten Befugnisse zu.

Schutz der Rechte des Dienstnehmers.

§ 21. 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 [§ 9, Abs. (1)] nicht beschränkt und aus diesen Gründen nicht benachteiligt werden.

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 nach Tunlichkeit beizustellen und instand zu halten.

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

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

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

§ 24. (1) Die Eingänge aus der Betriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 23, Abs. (1), bezeichneten Zwecke bestimmte Vermögenschaften 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 [§ 7, Abs. (4)], 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 örtlich zuständigen Kammer für Arbeiter und Angestellte.

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

§ 25. (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 drei Tagen nach erfolgter Verständigung dazu Stellung nehmen. Erfolgt keine Stellungnahme, gilt dies als Zustimmung.

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

- a) in seiner Tätigkeit in Gewerkschaften,
- 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 in Abs. (3) festgesetzten Frist von einer Woche die

Kündigung eines Dienstnehmers, der bereits sechs Monate im Betrieb 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 einer Woche nach Ablauf der in Abs. (3) festgesetzten Frist von einer Woche selbst die Kündigung beim Einigungsamt anfechten, wenn der Betriebsrat seinem Verlangen auf Anfechtung nicht entspricht.

(6) In Betrieben, in denen Betriebsräte (Vertrauensmänner) oder auf Grund der nach § 1, Abs. (3), zu erlassenden Vorschriften Personalvertretungen zu errichten sind, diese Betriebsvertretungen aber nicht bestehen, steht das Recht der Anfechtung der Kündigung beim Einigungsamt aus den in den Abs. (3) und (4) angeführten Gründen dem betroffenen Dienstnehmer innerhalb einer Frist von einer Woche nach erfolgter Kündigung zu.

(7) Gibt das Einigungsamt der Anfechtung [Abs. (3) bis (6)] statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam. Die Entscheidung des Einigungsamtes ist endgültig.

(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 Gericht schon in der Klage urkundlich nachgewiesen werden. Der Klage ist stattzugeben, wenn das Gericht feststellt, daß ein Tatbestand der Abs. (3) und (4) vorliegt.

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

Entscheidung von Streitigkeiten.

§ 26. Außer in den Fällen der §§ 18 und 25 sind die Einigungsämter berufen, einen Ausgleich anzubahnern und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen:

- über Streitigkeiten aus der Bestellung und der Geschäftsführung der Organe der Betriebsvertretung sowie über das Erlöschen ihres Amtes;
- 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 [§ 14, Abs. (1), Z. 3];

- wenn zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat (Vertrauensmänner) ein Streit über die Versetzung von Dienstnehmern entsteht [§ 14, Abs. (1), Ziffer 6];
- über Streitigkeiten aus der Einhebung oder Verwendung der Betriebsratsumlage.

Strafbestimmungen.

§ 27. Zu widerhandlungen gegen die Bestimmungen des § 9, Abs. (3), § 14, Abs. (2), Z. 2, lit. a, § 16, Abs. (4), § 17 und § 23, Abs. (3), und den hiezu erlassenen Durchführungsbestimmungen werden, sofern die Tat nach anderen Gesetzen nicht einer strengerem 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. (1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes mit Ausnahme der Bestimmungen des § 4, Abs. (2), Z. 3, § 12, § 14, Abs. (1), Z. 12, §§ 23 und 24 finden auf die im Zeitpunkte des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes im Betrieb nach den Richtlinien des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ordnungsgemäß 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 provvisorische 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 Bestellung des Betriebsrates (Vertrauensmänner) diesem auszuhändigen hat.

§ 29. 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.

§ 30. (1) Dieses Bundesgesetz tritt zwei Monate nach seiner Kundmachung in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist das Bundesministerium für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit den beteiligten Bundesministerien, hinsichtlich der Bestimmun-

gen des § 14, Abs. (2), Z. 3, das Bundesministerium für Vermögenssicherung und Wirtschaftsplanung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für soziale Verwaltung und dem Bundesministerium für Handel und Wiederaufbau betraut. Die Ausführungsbestimmungen können bereits vor dem im Abs. (1) bezeichneten Zeitpunkt erlassen werden.

Minderheitsanträge.

1.

1. Dem § 1 ist folgender Abs. (4) anzufügen:

„(4) Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes als grundsätzliche Vorschriften, deren Durchführung

der Landesgesetzgebung obliegt, die innerhalb von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu erfolgen hat.“

2. § 1, Abs. (2), lit. a, entfällt.

Hillegeist

Dr. Pitermann

Paula Wallisch

2.

§ 14, Abs. (1), Punkt 5, hat zu lauten:

5. Jede beabsichtigte Neuaufnahme von Dienstnehmern ist dem Betriebsrat vor Abschluß des Dienstvertrages vom Betriebsinhaber mitzuteilen.

Der Dienstvertrag darf nicht abgeschlossen werden, wenn der Betriebsrat über einstimmigen Beschuß 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 Betrieb gestört würde.

Eine Störung des Arbeitsfriedens kann nicht geltend gemacht werden,

- a) wenn der neu aufzunehmende Dienstnehmer einer kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung der Arbeitnehmer als Mitglied angehört,
- b) wenn sich der Einspruch auf die parteipolitische Zugehörigkeit oder weltanschauliche Einstellung des Arbeitnehmers gründet, soweit diese nicht in Widerspruch zu den demokratischen Grundsätzen unserer Verfassung stehen.

Einsprüche aus anderen Gründen können vom Betriebsinhaber abgelehnt werden; damit steht dem Betriebsinhaber das Recht zu, den Dienstvertrag abzuschließen. Der Betriebsrat kann binnen einer Frist von zwei Wochen nach erfolgtem Abschluß des Dienstvertrages das Einigungsamt zur Entscheidung anrufen. Die Entscheidung des Einigungsamtes ist endgültig.

Hillegeist

Dr. Pitermann

Paula Wallisch

3.

§ 14, Abs. (2), Punkt 3, hat im Eingange zu lauten:

„3. In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten sowie in allen verstaatlichten Betrieben ohne Rücksicht auf die Zahl der beschäftigten Dienstnehmer kann der Betriebsrat, wenn seine Vorschläge“

Hillegeist

Dr. Pitermann

Paula Wallisch