

285 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XIII. GP

25. 4. 1972

Regierungsvorlage

Bundesgesetz vom XXXXXXXX 1972 über betriebliche Jugendvertretungen (Jugendvertrauensrätegesetz — JVRG)

Der Nationalrat hat beschlossen:

Geltungsbereich

§ 1. Dieses Bundesgesetz gilt für Betriebe, auf welche die Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes, BGBl. Nr. 97/1947, (BRG) anzuwenden sind, ferner für Betriebe, in denen nur wegen der zu geringen Zahl von dauernd beschäftigten Dienstnehmern, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, eine Betriebsvertretung nicht zu errichten ist.

Jugendliche Dienstnehmer

§ 2. (1) Jugendliche Dienstnehmer sind Dienstnehmer im Sinne des BRG, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

(2) Sofern Bestimmungen dieses Bundesgesetzes auf die Zugehörigkeit zur Gruppe der Angestellten abstellen, sind Lehrlinge, die zu Angestelltentätigkeiten ausgebildet werden, dieser Gruppe zuzuzählen; die übrigen Lehrlinge zählen zur Gruppe der Arbeiter.

Betriebsjugendversammlung

§ 3. (1) In Betrieben, in denen dauernd mindestens fünf jugendliche Dienstnehmer beschäftigt sind, bilden die Gesamtheit der jugendlichen Dienstnehmer und die Mitglieder des Jugendvertrauensrates, die nicht jugendliche Dienstnehmer sind, die Betriebsjugendversammlung.

(2) Der Betriebsjugendversammlung obliegt:

1. die Behandlung von Berichten des Jugendvertrauensrates;
2. die Wahl des Wahlvorstandes für die Durchführung der Wahl des Jugendvertrauensrates;
3. die Beschlußfassung über die Enthebung des Jugendvertrauensrates.

(3) Die Betriebsjugendversammlung ist vom Jugendvertrauensrat mindestens einmal in jedem Halbjahr einzuberufen.

(4) Im Falle der Funktionsunfähigkeit des Jugendvertrauensrates oder falls ein solcher im Betrieb noch nicht gewählt wurde, sind zur Einberufung der Betriebsjugendversammlung berechtigt:

1. der an Lebensjahren älteste stimmberechtigte jugendliche Dienstnehmer;
2. sofern eine Betriebsvertretung besteht, jeder Betriebsrat;
3. jede zuständige Gewerkschaft.

(5) Jeder im Betrieb bestehende Betriebsrat ist berechtigt, durch einen Vertreter mit beratender Stimme an der Betriebsjugendversammlung teilzunehmen.

(6) Im übrigen sind auf die Einberufung und Durchführung der Betriebsjugendversammlung die Bestimmungen des § 5 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 bis 10 BRG sinngemäß anzuwenden.

(7) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung der Betriebsjugendversammlung sind durch Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung zu treffen.

Jugendvertrauensrat

§ 4. (1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf jugendliche Dienstnehmer beschäftigt sind, ist ein Jugendvertrauensrat zu wählen.

(2) Der Jugendvertrauensrat besteht, soweit Abs. 3 nicht anderes bestimmt, in Betrieben mit 5 bis 9 jugendlichen Dienstnehmern aus einer Person (Jugendvertreter), in Betrieben mit 10 bis 19 jugendlichen Dienstnehmern aus zwei Mitgliedern, in Betrieben mit 20 bis 50 jugendlichen Dienstnehmern aus drei Mitgliedern und in Betrieben mit 51 bis 100 jugendlichen Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben mit mehr als 100 jugendlichen Dienstnehmern erhöht sich für je weitere 100 jugendliche Dienstnehmer die Zahl der Mitglieder um eines. In Betrieben mit mehr als 1000 jugendlichen Dienstnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je weitere 500 jugendliche Dienstnehmer um eines. Bruchteile von 500 werden für voll gerechnet.

(3) In Betrieben, in denen sowohl der Gruppe der Arbeiter als auch der Gruppe der Angestell-

ten dauernd mindestens fünf jugendliche Dienstnehmer angehören, besteht der Jugendvertrauensrat aus von den jugendlichen Dienstnehmern jeder Gruppe getrennt zu wählenden Mitgliedern. Die Zahl der zu wählenden Mitglieder ergibt sich aus der getrennten Anwendung der Zahlengrenzen des Abs. 2 auf die Zahl der jugendlichen Gruppenangehörigen.

(4) Die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Jugendvertrauensrates richtet sich nach der Zahl der jugendlichen Dienstnehmer am Tag der Wahlausschreibung. Eine Änderung der Zahl der jugendlichen Dienstnehmer ist auf die Anzahl der Mitglieder des Jugendvertrauensrates während dessen Tätigkeitsdauer ohne Einfluß.

(5) § 7 Abs. 6 BRG ist sinngemäß anzuwenden.

Berufung der Mitglieder des Jugendvertrauensrates

§ 5. (1) Die Mitglieder des Jugendvertrauensrates werden durch unmittelbare und geheime Wahl für die Dauer von zwei Jahren berufen.

(2) Die Wahlen sind nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes durchzuführen. In Betrieben, in denen nur ein Jugendvertreter zu wählen ist, werden dieser und der Ersatz-Jugendvertreter mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt. Das gleiche gilt, wenn auf eine Gruppe gemäß § 4 Abs. 3 nur ein Mitglied des Jugendvertrauensrates entfällt.

(3) Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Dienstnehmer des Betriebes, die am Tag der Wahlausschreibung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und am Tag der Wahlausschreibung und am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind.

(4) Wählbar sind alle Dienstnehmer des Betriebes, die die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, am Tag der Wahlausschreibung das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt und nicht vom Wahlrecht zum Nationalrat ausgeschlossen sind. § 8 Abs. 4, zweiter Satz, 6 und 7 BRG ist sinngemäß anzuwenden.

Durchführung der Wahl

§ 6. (1) Zur Durchführung der Wahl des Jugendvertrauensrates hat die Betriebsjugendversammlung einen Wahlvorstand zu bestellen.

(2) Der Wahlvorstand besteht aus zwei Dienstnehmern, die wahlberechtigt (§ 5 Abs. 3) oder wählbar (§ 5 Abs. 4) sein müssen und einem vom Betriebsrat — bei getrennten Betriebsräten gemeinsam — entsandten Betriebsratsmitglied. Besteht im Betrieb kein Betriebsrat oder macht er von seinem Entsendungsrecht nicht oder nicht rechtzeitig Gebrauch, so besteht der Wahlvorstand aus drei wahlberechtigten oder wählbaren Dienstnehmern. In Betrieben, in denen gemäß

§ 4 Abs. 3 getrennt zu wählen ist, haben dem Wahlvorstand je ein wahlberechtigter oder wählbarer Dienstnehmer aus der Gruppe der Arbeiter und aus der Gruppe der Angestellten anzugehören.

(3) Auf die Durchführung und Anfechtung der Wahl sind die Bestimmungen des § 9 Abs. 3 bis 10 BRG sinngemäß anzuwenden. Zur Anfechtung der Wahl im Sinne des § 9 Abs. 8 zweiter Satz BRG ist auch jeder im Betrieb bestehende Betriebsrat berechtigt. Im übrigen ist § 10 Abs. 2 und 3 BRG sinngemäß anzuwenden.

(4) Für die getrennte Wahl des Jugendvertrauensrates gemäß § 4 Abs. 3 sind nach der Gruppe der Arbeiter und der Gruppe der Angestellten getrennte Wahlvorschläge einzubringen. Die Wahl ist jedoch am selben Ort und zur gleichen Zeit durchzuführen.

(5) Die Tätigkeitsdauer des Jugendvertrauensrates beginnt mit seiner Konstituierung.

(6) Die näheren Bestimmungen über die Wahl des Jugendvertrauensrates sind durch Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung zu treffen.

Geschäftsführung des Jugendvertrauensrates

§ 7. (1) Auf die Geschäftsführung des Jugendvertrauensrates sind, sofern dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht, die Bestimmungen des § 11 Abs. 1 bis 3 BRG sinngemäß anzuwenden.

(2) Besteht der Jugendvertrauensrat aus zwei Mitgliedern, so haben sie, soweit sie nicht die Geschäfte untereinander aufteilen, ihre Aufgaben gemeinsam durchzuführen.

(3) Den Sitzungen des Jugendvertrauensrates ist ein Vertreter des Betriebsrates mit beratender Stimme beizuziehen. Den Sitzungen jedes im Betrieb bestehenden Betriebsrates ist ein Vertreter des Jugendvertrauensrates mit beratender Stimme beizuziehen.

(4) Die Beschlüsse des Jugendvertrauensrates, ausgenommen solche nur formeller Art, sind jedem im Betrieb bestehenden Betriebsrat zur Kenntnis zu bringen. Jeder Betriebsrat hat über Beschlüsse des Jugendvertrauensrates und über Angelegenheiten der jugendlichen Dienstnehmer in Anwesenheit des Jugendvertrauensrates oder von diesem entsandeter Mitglieder zu beraten.

(5) In Betrieben, in denen gemäß § 7 Abs. 4 oder 5 BRG getrennte Betriebsräte bestehen und die Mitglieder des Jugendvertrauensrates gemäß § 4 Abs. 3 getrennt gewählt wurden, ist bei der Entsendung von Mitgliedern zu den Beratungen eines Betriebsrates gemäß Abs. 3 oder 4 auf die Gruppenzugehörigkeit dieser Mitglieder Bedacht zu nehmen.

(6) Dem Jugendvertrauensrat und dem Wahlvorstand sind die entsprechenden Räumlichkeiten sowie die Kanzlei- und Geschäftserfordernisse vom Betriebsinhaber auf seine Kosten nach Maßgabe des § 22 BRG beizustellen und instandzuhalten.

(7) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung des Jugendvertrauensrates sind durch Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung zu treffen.

Aufgaben und Befugnisse des Jugendvertrauensrates

§ 8. (1) Der Jugendvertrauensrat ist berufen, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der jugendlichen Dienstnehmer des Betriebes wahrzunehmen. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, so hat der Jugendvertrauensrat, sofern Abs. 4 nicht anderes bestimmt, seine Aufgaben im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrzunehmen.

(2) In Erfüllung dieser Aufgabe hat der Jugendvertrauensrat den Betriebsrat zu beraten und zu unterstützen, der seinerseits verpflichtet ist, dem Jugendvertrauensrat bei der Wahrnehmung der besonderen Belange der jugendlichen Dienstnehmer beizustehen.

(3) Der Jugendvertrauensrat soll in allen wichtigen, das Arbeitsverhältnis der jugendlichen Dienstnehmer und seine Befugnisse betreffenden Fragen, im Einvernehmen mit den zuständigen Berufsvereinigungen der Dienstnehmer vorgehen.

(4) In Wahrnehmung der Interessen der jugendlichen Dienstnehmer ist der Jugendvertrauensrat insbesondere berufen:

1. bei allen Angelegenheiten, die die Interessen der jugendlichen Dienstnehmer des Betriebes betreffen, beim Betriebsrat und, sofern ein solcher nicht besteht, beim Betriebsinhaber entsprechende Maßnahmen zu beantragen und auf die Beseitigung von Mängeln hinzuwirken;
2. darüber zu wachen, daß die Vorschriften, die für das Dienstverhältnis jugendlicher Dienstnehmer gelten, eingehalten werden, und über wahrgenommene Mißstände dem Betriebsrat, dem Betriebsinhaber und erforderlichenfalls den zum Schutz jugendlicher Dienstnehmer eingerichteten Stellen Mitteilung zu machen und auf die Beseitigung dieser Mißstände hinzuwirken;
3. an den Unterweisungen gemäß § 24 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, BGBl. Nr. 146/1948, durch ein Mitglied teilzunehmen;
4. Vorschläge in Fragen der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung jugendlicher Dienstnehmer zu erstatten;

5. an den Beratungen zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber auf Grund des § 14 Abs. 1, Abs. 2 Z. 14 und Abs. 3 Z. 4 BRG durch ein Mitglied teilzunehmen;

6. an den Sitzungen des Betriebsrates gemäß § 7 Abs. 3 und 4 mit beratender Stimme teilzunehmen.

(5) Der Betriebsrat und der Betriebsinhaber sind verpflichtet, dem Jugendvertrauensrat die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Persönliche Rechte und Pflichten der Mitglieder des Jugendvertrauensrates

§ 9. (1) Hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten der Mitglieder des Jugendvertrauensrates sind die Bestimmungen der §§ 15, 16 Abs. 1 bis 3, 17 und 18 Abs. 1 bis 8 BRG sinngemäß anzuwenden. § 18 Abs. 9 BRG ist auf Ersatzmitglieder, Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlwerber sinngemäß anzuwenden.

(2) Verwirklicht ein im Abs. 1 genannter Dienstnehmer vor Ablauf der gesetzlichen oder einer kollektivvertraglichen Frist nach § 18 des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969 (Behaltspflicht), einen den Kündigungs- und Entlassungsschutz im Sinne des § 18 BRG bewirkenden Tatbestand, so wird der Ablauf dieser Frist für die Dauer des dadurch bewirkten Kündigungs- und Entlassungsschutzes gehemmt.

(3) Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 16 a Abs. 2 BRG hat jedes Mitglied des Jugendvertrauensrates Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes bis zur Dauer von zwei Wochen innerhalb einer Funktionsperiode (§ 5 Abs. 1). § 16 a Abs. 1, letzter Satz, 3 und 4 BRG ist sinngemäß anzuwenden.

(4) In Betrieben mit mehr als 200 jugendlichen Dienstnehmern ist neben der Bildungsfreistellung gemäß Abs. 3 auf Antrag des Jugendvertrauensrates ein Mitglied des Jugendvertrauensrates für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 16 a Abs. 2 BRG bis zur Dauer eines Jahres von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgeltes freizustellen. Dies gilt nicht für Mitglieder des Jugendvertrauensrates, solange sie in einem Lehrverhältnis stehen. § 16 b Abs. 2 bis 4 BRG ist sinngemäß anzuwenden.

(5) Die Kündigung eines Dienstnehmers kann gemäß § 25 BRG auch mit der Begründung angefochten werden, daß der Grund zur Kündigung

1. in seiner früheren Tätigkeit als Mitglied des Jugendvertrauensrates,
 2. in seiner Bewerbung um die Bestellung zum Mitglied des Jugendvertrauensrates oder
 3. in seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes
- gelegen ist.

Beendigung der Funktion des Jugendvertrauensrates

§ 10. (1) Die Tätigkeit des Jugendvertrauensrates endet mit Ablauf der Zeit, für die er gewählt wurde (§ 5 Abs. 1).

(2) Vor Ablauf der im Abs. 1 bezeichneten Zeit endet die Tätigkeit des Jugendvertrauensrates, wenn

1. der Betrieb dauernd eingestellt wird;
2. die Zahl der Mitglieder des Jugendvertrauensrates einschließlich der Ersatzmitglieder unter die Hälfte der im § 4 Abs. 2 und 3 festgesetzten Zahl sinkt;
3. die Mehrheit der Mitglieder des Jugendvertrauensrates den Rücktritt beschließt;
4. die Betriebsjugendversammlung die Enthebung des Jugendvertrauensrates beschließt.

(3) Die Mitgliedschaft zum Jugendvertrauensrat erlischt, wenn

1. Umstände eintreten oder bekannt werden, welche die Wählbarkeit ausschließen, ausgenommen die Vollendung des 21. Lebensjahres;
2. ein Mitglied des Jugendvertrauensrates von seiner Funktion zurücktritt;
3. ein Mitglied des Jugendvertrauensrates seine Wahl zum Mitglied des Betriebsrates oder zum Vertrauensmann annimmt.

Vertrauensmänner

§ 11. In Betrieben, in denen gemäß § 19 BRG Vertrauensmänner bestellt sind, haben diese die Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrates nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes wahrzunehmen.

Schutz der Rechte der Dienstnehmer

§ 12. Die Dienstnehmer dürfen in der Ausübung ihrer Rechte in der Betriebsjugendversammlung, ihres Rechtes zur Wahl des Jugendvertrauensrates sowie in der Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes nicht beschränkt und aus diesen Gründen nicht benachteiligt werden.

Entscheidung von Streitigkeiten

§ 13. Das Einigungsamt ist berufen, einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen über Streitigkeiten mit dem Betriebsinhaber aus der Bestellung und der Geschäftsführung des Jugendvertrauensrates sowie über das Erlöschen seiner Funktion.

Rechtsausübung durch Minderjährige

§ 14. Die Ausübung von Rechten und die Übernahme von Pflichten nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes durch Minderjährige bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit nicht der Einwilligung des gesetzlichen Vertreters.

Inkrafttreten und Vollziehung

§ 15. (1) Dieses Bundesgesetz tritt am 1. Oktober 1972 in Kraft.

(2) Verordnungen zu diesem Bundesgesetz können vor dem im Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt erlassen werden. Sie treten frühestens gleichzeitig mit diesem Bundesgesetz in Kraft.

(3) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für soziale Verwaltung betraut.

Erläuterungen

Die Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes, BGBl. Nr. 97/1947, schließen Dienstnehmer, die am Tage der Wahlausschreibung das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, vom passiven Wahlrecht und jene jugendlichen Dienstnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, auch vom aktiven Wahlrecht zum Betriebsrat (Vertrauensmänner) aus. Den jugendlichen Dienstnehmern ist also jede Möglichkeit genommen, auf die Zusammensetzung und damit auf die Tätigkeit der Betriebsvertretung Einfluß zu nehmen, obgleich diese auch zur Wahrung ihrer Interessen berufen ist. Dieser unbefriedigende Zustand hat eine Reihe von Institutionen (Österreichischer Arbeiterkammertag, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Österreichischer Bundesjugendring, Österreichische Gewerkschaftsjugend, Katholische Arbeiterjugend, Sozialistische Jugend und andere) veranlaßt, die Einrichtung betrieblicher Jugendvertretungen auf gesetzlicher Basis zu fordern. So hat etwa der Österreichische Gewerkschaftsbund schon auf seinem 2. Jugendkongreß im Jahre 1951 die Forderung nach gesetzlichem Schutz der Jugendvertrauenspersonen erhoben, und auch der vom Bundesministerium für soziale Verwaltung im Jahre 1962 zur Begutachtung ausgesendete 2. Teilentwurf einer Kodifikation des Arbeitsrechtes bekannte sich grundsätzlich zur Idee von Jugendvertrauenspersonen.

In einer Zeit, in der auf wirtschaftlichem, politischem und gesellschaftlichem Gebiet der Jugend immer mehr Rechte eingeräumt werden (es sei nur an die Novellierung der Nationalratswahlordnung hinsichtlich der Herabsetzung des Wahlalters, die beabsichtigte Herabsetzung der Altersgrenzen für die Erreichung der Volljährigkeit und die Bemühungen um eine Reform der Hochschulverfassung unter Mitwirkung der Studierenden erinnert), wäre es in der Tat unverständlich, gerade der berufstätigen Jugend im Betrieb jede Mitwirkung an der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zu versagen. Der gegenständliche Gesetzentwurf soll daher das Mitspracherecht der jugendlichen Dienstnehmer in allen die Jugendlichen berührenden Fragen und in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat gewährleisten, die Jugendlichen darauf vorbereiten, in demo-

kratisch errichteten Institutionen tätig zu werden und Verantwortung zu übernehmen.

Die Schaffung eigener betrieblicher Jugendvertretungen entspricht der in den Regierungserklärungen vom 27. April 1970 und vom 5. November 1971 bekundeten Absicht der Bundesregierung, den Vertretern der jungen Generation unseres Volkes ein hohes Maß an Mitspracherecht einzuräumen, wo sich die Möglichkeit hiezu bietet.

Wenngleich sich zweifellos auch (vor allem rechtsdogmatische und verwaltungsökonomische) Argumente dafür finden ließen, die gesetzliche Regelung betrieblicher Jugendvertretungen bis zur kodifikatorischen Neuregelung der Betriebsverfassung zurückzustellen, sind die Gründe, die für das gegenständliche legislative Vorhaben sprechen, doch überwiegend. Trotz der im letzten Jahr intensivierten Beratungen der Kommission zur Vorbereitung der Kodifikation des Arbeitsrechtes ist noch nicht abzusehen, wann der Gesetzgeber die kodifikatorische Gestaltung des kollektiven Arbeitsrechtes abschließen kann. Die Beratungen über die zweckmäßige Neugestaltung der Betriebsverfassung sind noch im Gange, aber auch verschiedene Probleme der kollektiven Rechtsgestaltung müssen noch einer endgültigen Lösung zugeführt werden. Kann aber mit der Lösung des Problems der Jugendvertretungen im Rahmen der Kodifikation des Arbeitsrechtes erst zu einem noch nicht absehbaren künftigen Zeitpunkt gerechnet werden, so ist die Schaffung eines eigenen Gesetzes zu einem früheren Zeitpunkt durchaus gerechtfertigt. Die Kodifikation des Arbeitsrechtes kann daher nach weitgehend übereinstimmender Auffassung nicht zum Vorwand genommen werden, die zeitgemäße alsbaldige Verwirklichung eines Projekts der Sozialpolitik zu behindern. Überdies bestehen schon derzeit in vielen Betrieben gewerkschaftliche Jugendvertrauensräte, die ohne gesetzliche Grundlage nach einem vom Österreichischen Gewerkschaftsbund aufgestellten Regulativ gewählt werden. Diese Jugendvertretungen auf freiwilliger Basis haben einerseits für die Tragfähigkeit der Idee eigener Jugendvertretungen im Betrieb den Beweis erbracht, andererseits aber auch die dringende Not-

wendigkeit erkennen lassen, Jugendvertretungen durch Gesetz zu garantieren und ihre Organe mit klar definierten, auch gegenüber dem Betriebsinhaber erzwingbaren Rechten und Pflichten auszustatten.

Da Art und Umfang der Regelung einen Einbau des Systems der Jugendvertretung in das Betriebsrätegesetz (BRG) ausschließt, wurde die Schaffung eines eigenen Jugendvertrauensrätegesetzes unumgänglich. Im systematischen Aufbau des gegenständlichen Gesetzentwurfes und im Wortlaut der einzelnen Bestimmungen wurde jedoch bewußt auf die Regelung des Betriebsrätegesetzes Bedacht genommen und versucht, durch Verweisungen Doppelgleisigkeiten zu vermeiden und den Umfang des Gesetzentwurfes in Grenzen zu halten.

Die Zusammenfassung von Betriebsrätegesetz und den Bestimmungen über die Jugendvertrauensräte in einer künftigen Kodifikation des Arbeitsrechtes soll durch diese Vorgangsweise erleichtert werden, wie überhaupt getrachtet wurde, die Meinungsbildung im Arbeitsausschuß II der Kommission zur Vorbereitung der Kodifikation des Arbeitsrechtes zu diesem Problemkreis soweit als möglich zu berücksichtigen. Auch hat der Arbeitsausschuß II Gelegenheit erhalten, den Gesetzentwurf ebenso wie die Novelle zum Betriebsrätegesetz auf seine Übereinstimmung mit den Zielrichtungen der Kodifikation des Arbeitsrechtes zu prüfen.

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

Zu § 1:

Der Geltungsbereich dieses Gesetzes ist nach den Bestimmungen des § 1 grundsätzlich mit dem des Betriebsrätegesetzes ident. Dies soll die Möglichkeit der Errichtung von Jugendvertretungen in allen Betrieben gewährleisten, welche die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 BRG erfüllen und die notwendige Anzahl jugendlicher Dienstnehmer (§ 3 Abs. 1 dieses Gesetzes) aufweisen. Für die Geltung dieses Bundesgesetzes ist hingegen das tatsächliche Bestehen von Betriebsräten oder Vertrauensmännern im Betrieb nicht erforderlich. Auch der Umstand, daß in einem Betriebe wegen der geringen Zahl von Dienstnehmern, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, keine Betriebsräte oder Vertrauensmänner gewählt werden können, schließt die Anwendung dieses Bundesgesetzes bei Zutreffen der sonstigen Voraussetzungen nicht aus. Nach der Lehre (Floretta-Strasser, Kommentar zum BRG S. 12 und 333) ist der sachliche Geltungsbereich auch durch die Größe des Betriebes begrenzt, die in der Zahl der dauernd beschäftigten Dienstnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, zum Ausdruck kommt (§ 19 Abs. 1 BRG). Diese Begrenzung

des Geltungsbereiches des BRG soll jedoch für das JVRG nicht gelten. Insofern ist die Identität der Geltungsbereiche der beiden Gesetze nicht gegeben.

Soweit im § 1 und in anderen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes auf das Betriebsrätegesetz verwiesen wird, bezieht sich dies auf die im Zeitpunkt der Rechtsanwendung jeweils geltende Fassung.

Zu § 2:

Der persönliche Geltungsbereich des Entwurfes deckt sich mit dem des Betriebsrätegesetzes insoweit, als er sich auf Dienstnehmer bezieht, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Als „Jugendliche Dienstnehmer“ im Sinne des § 2 Abs. 1 des Entwurfes sind demnach alle im Betrieb beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge ohne Unterschied des Alters und Geschlechtes, soweit sie das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, zu verstehen. Die altersmäßige Untergrenze ergibt sich aus den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG), BGBl. Nr. 146/1948 i. d. g. F. (vgl. insbesondere §§ 2, 4 und 5 KJBG).

Grundsätzlich liegt diesem Gesetz das Konzept einer einheitlichen Jugendvertretung zugrunde. Aus den im § 4 angestellten Überlegungen wird eine besondere betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung von Lehrlingen zur Gruppe der Angestellten vorgenommen, die jedoch nur in einigen Bestimmungen des Gesetzes zum Tragen kommt.

Bestimmungen, die auf die Gruppenzugehörigkeit der jugendlichen Dienstnehmer abstellen, sind: § 4 Abs. 3, § 5 Abs. 2, § 6 Abs. 2 und 4 und § 7 Abs. 5.

Im Falle der Doppellehre gemäß § 5 Abs. 5 BAG wird eine Zuordnung zur Gruppe der Angestellten dann vorzunehmen sein, wenn auch nur einer der Lehrberufe ein kaufmännischer ist.

Unter Angestelltentätigkeiten sind jene zu verstehen, die gemäß § 1 Abs. 1 des Angestelltengesetzes als „kaufmännische Dienste“ zu qualifizieren sind. Die vom AngG geforderte hauptsächliche Inanspruchnahme kann in diesem Zusammenhang allerdings nicht von Belang sein.

Zu § 3:

In allen Betrieben, in denen dauernd mindestens fünf jugendliche Dienstnehmer beschäftigt sind, soll die Errichtung von Jugendvertretungen möglich sein, und zwar — wie bereits zu § 1 ausgeführt — unabhängig davon, ob in dem Betrieb ein Betriebsrat errichtet ist oder errichtet werden kann, sofern es sich nur um einen Betrieb im Sinne des BRG handelt. Die Befugnisse, die das Gesetz der Jugendversammlung einräumt, entsprechen im wesentlichen den Befugnissen, die § 4 Abs. 2 BRG der Betriebsversammlung ein-

räumt. Ausgenommen ist lediglich die Befugnis zur Einhebung einer Betriebsratsumlage. Infolge der eingeschränkten Geschäftsfähigkeit jugendlicher und aus prinzipiellen Gründen schien die Einräumung einer Möglichkeit zur Schaffung eines eigenen Fonds für jugendliche Dienstnehmer unzweckmäßig. Die Jugendlichen sollen ihre betriebliche Vertretung im Einklang mit den Vertretungsorganen der Gesamtbelegschaft und nicht in Konkurrenz zu ihr organisieren. Es wurde daher auf die Einrichtung eines eigenen Fonds für Jugendliche verzichtet.

Die Bestimmungen des § 3 Abs. 4 und Abs. 6 sollen eine möglichst umfassende und vollständige Einrichtung von Jugendvertretungen in den Betrieben gewährleisten. Aus diesem Grund wird, abgesehen von der grundsätzlichen Legitimation des Jugendvertrauensrates, die Berechtigung zur Einberufung der Betriebsjugendversammlung in bestimmten Fällen neben dem Betriebsrat auch der zuständigen Gewerkschaft eingeräumt.

Sofern in einem Betrieb getrennte Betriebsräte der Arbeiter und Angestellten errichtet sind (§ 7 Abs. 4 BRG), hat jeder Betriebsrat das Recht, einen Vertreter mit beratender Stimme in die Betriebsjugendversammlung zu entsenden. Die sinngemäße Anwendung des § 5 BRG Abs. 2 erster Satz gewährleistet auch die Einberufung außerordentlicher Betriebsjugendversammlungen durch die jugendlichen Dienstnehmer oder einen Teil der Mitglieder des Jugendvertrauensrates.

Zu § 4:

§ 4 Abs. 2 setzt die Zahlengrenzen für die Wahl von Jugendvertretern analog zu § 7 Abs. 2 und § 19 Abs. 1 BRG fest.

Auf Grund dieser Bestimmung wäre daher nachstehende Anzahl von Jugendvertretern in den Jugendvertrauensrat zu wählen:

In Betrieben mit	
5 bis	9 jugendlichen Dienstnehmern ein Jugendvertreter
10 bis	19 jugendlichen Dienstnehmern zwei Mitglieder
20 bis	50 jugendlichen Dienstnehmern drei Mitglieder
51 bis	100 jugendlichen Dienstnehmern vier Mitglieder
101 bis	200 jugendlichen Dienstnehmern fünf Mitglieder
201 bis	300 jugendlichen Dienstnehmern sechs Mitglieder
301 bis	400 jugendlichen Dienstnehmern sieben Mitglieder
401 bis	500 jugendlichen Dienstnehmern acht Mitglieder
501 bis	600 jugendlichen Dienstnehmern neun Mitglieder
601 bis	700 jugendlichen Dienstnehmern zehn Mitglieder

701 bis	800 jugendlichen Dienstnehmern elf Mitglieder
801 bis	900 jugendlichen Dienstnehmern zwölf Mitglieder
901 bis	1000 jugendlichen Dienstnehmern dreizehn Mitglieder

Für je weitere 500 jugendliche Dienstnehmer ist ein weiteres Mitglied in den Jugendvertrauensrat zu wählen, wobei Bruchteile von 500 voll gerechnet werden.

Während jedoch bei Vorhandensein einer gewissen Anzahl von Dienstnehmern jeder Gruppe (Arbeiter oder Angestellte) nach den Bestimmungen des § 7 Abs. 4 BRG getrennte Betriebsräte zu errichten sind, wird für die jugendlichen Dienstnehmer ein einheitliches Organ — der Jugendvertrauensrat — tätig. Das Vorhandensein einer gewissen Anzahl jugendlicher Dienstnehmer, die der Gruppe der Arbeiter und solcher die der Gruppe der Angestellten zugehören, ist nur für die Zusammensetzung des Jugendvertrauensrates von Bedeutung (siehe Abs. 3). Durch dieses Konzept wird versucht, dem kodifikatorischen Gedanken eines einheitlichen Vertretungsorgans aller Arbeitnehmer unbeschadet ihrer soziologischen und arbeitsvertraglichen Stellung im Betrieb Rechnung zu tragen. Da Jugendvertrauensräte als spezielle Interessenvertretungen der jugendlichen Dienstnehmer gedacht sind, sollten die sich aus der Gruppenzugehörigkeit ergebenden Unterschiede zurücktreten, zumal in der Regel ohnedies der Betriebsrat zur Austragung gruppenspezifischer Probleme vorhanden ist.

Andererseits konnte nicht an der Tatsache vorbeigegangen werden, daß sich die Gewerkschaftszugehörigkeit und damit die Kollektivvertragszugehörigkeit auch bei jugendlichen Dienstnehmern häufig nach der Unterscheidung Arbeiter — Angestellte richten. Es sollten daher beide Gruppen jugendlicher Dienstnehmer im gemeinsamen Organ Jugendvertrauensrat in einem annähernden Verhältnis zur Zahl ihrer Mitglieder vertreten sein. Um dieses System mit dem die Praxis der Betriebsratswahl beherrschenden Listenwahlrecht in Einklang zu bringen, hat jede Gruppe so viele Mitglieder des Jugendvertrauensrates zu wählen, als unter Anwendung der Zahlengrenzen des Abs. 2 der Zahl der gruppenzugehörigen Dienstnehmer entspricht. Der Jugendvertrauensrat besteht in diesem Fall aus der Summe der von beiden Gruppen getrennt gewählten Mitglieder. Die durch diese Vorgangsweise gegenüber einer einheitlichen Wahl erhöhte Anzahl von Mitgliedern des Jugendvertrauensrates entspricht der Anzahl von Mitgliedern des Betriebsrates bei getrennten Betriebsräten. Im Hinblick auf die gegenüber dem Betriebsrat stark eingeschränkten Befugnisse des Jugendvertrauensrates wird die sich für den Dienstgeber ergebende Belastung aus Freistellungen u. dgl. nicht allzu-

sehr ins Gewicht fallen. Auch ist gerade in kleineren Betrieben die Zahl der Mandate bei getrennter Ermittlung nur unwesentlich größer als bei einheitlicher Wahl.

Zu § 5:

Die für Jugendvertrauensräte festgesetzte zweijährige Tätigkeitsdauer wurde bewußt kürzer gewählt als die durch das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 235/1965, für Betriebsräte festgesetzte dreijährige Tätigkeitsdauer.

Die kurze Tätigkeitsdauer soll eine häufigere Ablösung der Jugendfunktionäre ermöglichen. Nur dadurch kann die Jugendvertretung ihrer Aufgabe als Schule betrieblicher Demokratie gerecht werden.

Anders als beim aktiven Wahlrecht (das ja nur bis zum vollendeten 18. Lebensjahr ausgeübt werden kann) soll für die Wählbarkeit auch ein Ausschluß vom Wahlrecht zum Nationalrat von Bedeutung sein. Unter den Wahlausschließungsgründen sind lediglich bestimmte gerichtliche Verurteilungen zu verstehen, keinesfalls aber bezieht sich diese Bestimmung auf die Altersgrenzen der Nationalratswahlordnung.

Zu § 6:

Durch das alternative Erfordernis der Wählbarkeit als Voraussetzung für die Bestellung zum Mitglied des Wahlvorstandes soll die Möglichkeit geschaffen werden, daß auch Dienstnehmer, die über 18 aber noch nicht 21 Jahre alt sind, zu diesen Funktionen herangezogen werden können.

Abs. 2 sieht weiters vor, daß dem Wahlvorstand in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, auch ein Mitglied des Betriebsrates angehört. Dieses Mitglied des Wahlvorstandes wird vom Betriebsrat bei getrennten Betriebsräten von diesen gemeinsam entsandt; der Betriebsjugendversammlung kommt in dieser Hinsicht kein Auswahl- oder Vorschlagsrecht zu. Nur wenn der Betriebsrat von seinem Entsendungsrecht nicht oder nicht rechtzeitig Gebrauch macht, hat die Betriebsjugendversammlung ein drittes Mitglied des Wahlvorstandes zu bestellen. Bei getrennter Wahl nach § 4 Abs. 3 entscheidet die Betriebsjugendversammlung mit Mehrheit, ob als drittes Mitglied des Wahlvorstandes ein Dienstnehmer aus der Gruppe der Arbeiter oder der Angestellten entnommen wird.

Das Entsendungsrecht des Betriebsrates ist dann rechtzeitig ausgeübt, wenn das betreffende Mitglied bis zur Betriebsjugendversammlung, die die Bestellung des Wahlvorstandes vorzunehmen hat, namhaft gemacht ist. Näheres wird in der auf Grund des Abs. 6 zu erlassenden Verordnung zu regeln sein.

Die im § 4 Abs. 3 vorgesehene getrennte Wahl der jugendlichen Arbeiter und Angestellten ist in

vieler Hinsicht dem § 7 Abs. 3 BRG nachgebildet. Während aber nach § 9 Abs. 1 BRG im Falle getrennter Wahlen eines gemeinsamen Betriebsrates für die Gruppe der Arbeiter und der Angestellten je ein Wahlvorstand zu bestellen ist, und sich schon daraus die Einbringung getrennter Wahlvorschläge ergibt, ist für die Wahl des Jugendvertrauensrates immer nur ein Wahlvorstand zu bestellen. Das Gesetz normiert daher im Abs. 4 ausdrücklich die Einbringung getrennter Wahlvorschläge für die Besetzung der Arbeiter- bzw. Angestelltenmandate. Dies ändert jedoch nichts daran, daß in zeitlicher und örtlicher Hinsicht ein gemeinsamer Wahlvorgang vorgesehen ist.

Zu § 7:

Grundsätzlich soll ein Jugendvertrauensrat, der nur aus zwei Mitgliedern besteht, seine Geschäfte einvernehmlich führen. Nur ausnahmsweise bei Vorliegen einer Vereinbarung ist Aufteilung der Agenden möglich.

Bei der Teilnahme der Mitglieder des Jugendvertrauensrates an den Sitzungen des Betriebsrates ist zu unterscheiden, ob in dieser Sitzung Beschlüsse des Jugendvertrauensrates beraten werden oder nicht. Werden keine Beschlüsse des Jugendvertrauensrates beraten, kann der Jugendvertrauensrat von sich aus nur eines seiner Mitglieder zur Sitzung des Betriebsrates entsenden. Andernfalls kann er selbst bestimmen, wie viele seiner Mitglieder er zur Betriebsratssitzung entsendet. Jedenfalls ist der Jugendvertrauensrat in beiden Fällen (§ 7 Abs. 3 und Abs. 4) zur Beachtung der Gruppenzugehörigkeit der entsendeten Mitglieder verpflichtet.

Die Bestimmung des Abs. 4, welche den Jugendvertrauensrat verpflichtet, seine Beschlüsse dem Betriebsrat zur Kenntnis zu bringen, betrifft nur materielle Beschlüsse, also beispielsweise keine Geschäftsordnungsbeschlüsse und sonstige formelle Beschlüsse.

Zu § 8:

In dieser Bestimmung, die jene Aufgaben und Befugnisse aufzählt, die dem Jugendvertrauensrat zukommen, wird ein weiterer Grundsatz dieses Bundesgesetzes deutlich: Die Idee der Mediation des Jugendvertrauensrates durch den Betriebsrat. Dieses schon vom Arbeitsausschuß II der Kommission zur Vorbereitung der Kodifikation des Arbeitsrechtes gebilligte Konzept (Protokoll vom 28. Oktober 1970 S. 14) wird bei Vorhandensein eines Betriebsrates nur hinsichtlich der Befugnis zur Überwachung der Einhaltung der Jugendschutzvorschriften (§ 8 Abs. 4 Ziffer 2) durchbrochen. Nur bei Fehlen eines Betriebsrates gewinnt der Jugendvertrauensrat im größeren Umfang die Aufgabe der autonomen Interessenwahrung auch direkt gegenüber dem Betriebsinhaber.

Das Recht des Betriebsrates (Vertrauensmänner) auf Beiziehung zu den im § 24 Abs. 1 und 2 KJBG geregelten Unterweisungen jugendlicher (§ 24 Abs. 3 KJBG) besteht neben der durch § 8 Abs. 4 Z. 3 des Entwurfes dem Jugendvertrauensrat übertragenen Befugnis, wie überhaupt die Aufgaben und Befugnisse des Jugendvertrauensrates gleichartige Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrates nicht beschränken können.

Zu § 9:

Die zum Schutze der Betriebsratsstätigkeit und der Aufrechterhaltung der Dienstverhältnisse der Betriebsratsmitglieder dienenden Bestimmungen der §§ 15 bis 18 BRG werden durch § 9 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes übernommen und auf die Mitglieder des Jugendvertrauensrates sinngemäß angewendet. Damit soll unter anderem ein lückenloser Schutz der Dienstverhältnisse jugendlicher Dienstnehmer gewährleistet werden. Beginn und Ende dieses Schutzes entsprechen der Regelung, wie sie durch die Novelle zum Betriebsrätegesetz, BGBl. Nr. 319/1971, für Mitglieder des Wahlvorstandes, Wahlwerber, Betriebsratsmitglieder und Ersatzmänner getroffen wurde.

Voraussetzung für die Tätigkeit als Mitglied des Jugendvertrauensrates ist eine Beschäftigung als Dienstnehmer im Betrieb. Die Auflösung des Dienstverhältnisses läßt daher auch das Mandat in der Betriebs(Jugend)vertretung erlöschen. Das aus dem Betriebsrätegesetz übernommene Konzept des Bestandschutzes der Dienstverhältnisse der Mitglieder des Jugendvertrauensrates trifft jedoch keine Vorsorge für jene Fälle, in denen ein Dienstverhältnis erlischt, ohne daß es einer Auflösungserklärung bedarf. Im Bereich des Betriebsrätegesetzes mag dies überflüssig sein, da befristete Dienstverhältnisse auf längere Zeit kaum vorkommen. Im Bereiche des Jugendvertrauensrätegesetzes hingegen ist eine Sonderregelung erforderlich, die durch § 9 Abs. 2 getroffen wird. Die Dienstverhältnisse der Lehrlinge erlöschen nämlich wegen einer in fast allen Lehrverträgen vorgesehenen Befristung nach Ablauf der Behaltspflicht (§ 18 Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/69) auch ohne eine darauf abzielende Willenserklärung. Durch diese Sonderregelung soll dieser für Lehrverhältnisse typische Ablauf des Dienstverhältnisses in gewissen Fällen gehemmt werden. Mitglieder des Jugendvertrauensrates, Ersatzmitglieder, Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlwerber, deren Funktionen deshalb erlöschen würden, weil ihr befristetes Dienstverhältnis ausläuft, sollen durch die Bestimmung des § 9 Abs. 2 die Möglichkeit erhalten, ihre im Rahmen der neu geschaffenen betriebsverfassungsrechtlichen Organe übernommenen Funktionen, die sie im Zeitpunkt des vorgesehenen Endes ihres Dienstverhältnisses eingenommen haben, weiter auszuüben.

Aus diesen Erwägungen ordnet § 9 Abs. 2 eine Hemmung des Ablaufes der Behaltspflicht und damit der Befristung von Dienstverhältnissen an, sofern vertraglich eine solche Befristung mit Ablauf der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Behaltspflicht festgelegt ist. Die Hemmung endet mit dem Ablauf des Kündigungs- und Entlassungsschutzes, dessen Dauer sich wiederum nach der Funktion richtet (§ 18 Abs. 7 und 9 BRG), die der geschützte Dienstnehmer in jenem Zeitpunkt ausgeübt hat, in dem sein Dienstverhältnis ohne die normierte Hemmung auf Grund der vereinbarten Befristung erloschen wäre. Der dadurch bewirkte Schutz vor Verlust der betriebsverfassungsrechtlichen Funktion ist jedoch in zweierlei Hinsicht beschränkt: Einerseits gilt er nur für jene Dienstnehmer, die typischerweise befristete Dienstverträge abschließen, also für Lehrlinge und Dienstnehmer, die auf Grund der Behaltspflicht des § 18 des Berufsausbildungsgesetzes beschäftigt werden, andererseits ist die Möglichkeit des Eintritts der Ablaufhemmung zeitlich begrenzt. Wird beispielsweise ein Dienstnehmer unmittelbar vor Ende seines auf Grund des § 18 Abs. 1 BAG mit drei Monaten befristeten Dienstverhältnisses zum Mitglied des Jugendvertrauensrates gewählt, so endet sein Dienstverhältnis gemäß § 9 Abs. 2 drei Monate nach Ablauf der Tätigkeitsdauer des Jugendvertrauensrates (§ 18 Abs. 7 BRG). Erfolgt jedoch seine Wiederwahl noch innerhalb des Zeitraumes, in dem sein Dienstverhältnis demgemäß in seinem Ablauf gehemmt ist, aber nach Ablauf des Zeitraumes der ursprünglichen, ohne Anwendung des § 9 Abs. 2 für ihn geltenden gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Behaltspflicht, so tritt auf Grund dieses Tatbestandes keine neuerliche Hemmung ein. Dies bringt das Wort „dadurch“ im § 9 Abs. 2 zum Ausdruck.

Die Regelung des § 9 Abs. 5 ist zum Schutze der Dienstnehmer vor Kündigung aus sittenwidrigen Motiven erforderlich. Inhaltlich stellt sie eine Ergänzung zu § 25 BRG dar. Eine Anfechtung aus den in Abs. 5 genannten Gründen ist freilich in jenen Betrieben nicht möglich, wo zwar ein Jugendvertrauensrat besteht, die Voraussetzungen für die Schaffung von Betriebsräten jedoch (wegen zu geringer Dienstnehmerzahl) nicht vorhanden sind. Dies ergibt sich daraus, daß nur der Betriebsrat anfechtungsberechtigt ist. Nur in jenen Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, tatsächlich aber nicht bestehen, steht die Kündigungsanfechtung dem betroffenen Dienstnehmer zu (§ 25 Abs. 6 BRG).

Zu § 10:

Diese Bestimmung entspricht im wesentlichen der in § 13 BRG getroffenen Regelung. Abs. 3 Z. 3 soll verhindern, daß eine Person gleichzeitig eine Funktion als Mitglied des Betriebsrates und

als Mitglied des Jugendvertrauensrates ausübt, um allfällige Interessenkollisionen zu vermeiden.

Zu § 12:

Diese Bestimmung entspricht der in § 21 BRG getroffenen Regelung.

Zu § 13:

Diese Bestimmung normiert eine Zuständigkeit des Einigungsamtes zur Entscheidung über Streitigkeiten mit dem Betriebsinhaber hinsichtlich

der Bestellung des Jugendvertrauensrates des Erlöschens seiner Funktion und seiner Geschäftsführung. Diese Entscheidungsbefugnis besteht nach dem klaren Wortlaut des Gesetzes nur hinsichtlich von Streitigkeiten mit dem Betriebsinhaber.

Zu § 14:

Die Rechtsausübung durch Minderjährige nach dieser Bestimmung bezieht sich nur auf die Ausübung von Rechten und die Übernahme von Pflichten im Rahmen der Betriebsverfassung.