

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

28. 6. 1973

Regierungsvorlage**Bundesgesetz vom XXXXXXXXX betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz — ArbVG)**

Der Nationalrat hat beschlossen:

I. TEIL**Kollektive Rechtsgestaltung****Geltungsbereich**

§ 1. (1) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten — soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist — für Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

(2) Ausgenommen sind:

1. Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, die dem Landarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, unterliegen;
2. Arbeitsverhältnisse, die dem Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, unterliegen.

(3) Auf Arbeitsverhältnisse der in Abs. 1 bezeichneten Art zum Bund, zu den Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden sowie zu den von diesen Gebietskörperschaften verwalteten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen und Fonds, für die auf Grund eines Gesetzes Vorschriften Anwendung finden, die den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages zwingend festlegen, sind die Bestimmungen des 1. bis 4. Hauptstückes nicht anzuwenden.

(4) Die Bestimmungen des 5. Hauptstückes gelten nur für Betriebe, die den Bestimmungen des II. Teiles unterliegen.

1. HAUPTSTÜCK**KOLLEKTIVVERTRAG****Begriff und Inhalt**

§ 2. (1) Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits schriftlich abgeschlossen werden.

(2) Durch Kollektivverträge können geregelt werden:

1. die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien;
2. die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer;
3. die Änderung kollektivvertraglicher Rechtsansprüche gemäß Z. 2 der aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmer;
4. Bestimmungen, die einen über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinausgehenden Schutz des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit der Arbeitnehmer bei ihrer beruflichen Tätigkeit gewähren;
5. die Erweiterung der gesetzlich vorgesehenen Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmerschaft;
6. gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien;
7. sonstige Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz dem Kollektivvertrag übertragen wird.

Verhältnis zu anderen Rechtsquellen

§ 3. (1) Die Bestimmungen in Kollektivverträgen können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

(2) Bei der Prüfung, ob eine Sondervereinbarung im Sinne des Abs. 1 günstiger ist als der Kollektivvertrag, sind jene Bestimmungen zusammenzufassen und gegenüberzustellen, die in einem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang stehen.

Kollektivvertragsfähigkeit

§ 4. (1) Kollektivvertragsfähig sind gesetzliche Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, denen unmittelbar oder mittelbar die Aufgabe obliegt, auf die Regelung von Arbeitsbedingungen hinzuwirken und deren Willensbildung in der Vertretung der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerinteressen gegenüber der anderen Seite unabhängig ist.

(2) Kollektivvertragsfähig sind die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, welche

1. sich nach ihren Statuten zur Aufgabe stellen, die Arbeitsbedingungen innerhalb ihres Wirkungsbereiches zu regeln;
2. in ihrer auf Vertretung der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerinteressen gerichteten Zielsetzung in einem größeren fachlichen und räumlichen Wirkungsbereich tätig werden;
3. vermöge der Zahl der Mitglieder und des Umfangs der Tätigkeit eine maßgebende wirtschaftliche Bedeutung haben;
4. in der Vertretung der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerinteressen gegenüber der anderen Seite unabhängig sind.

Zuerkennung und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit freiwilliger Berufsvereinigungen

§ 5. (1) Die Kollektivvertragsfähigkeit der freiwilligen Berufsvereinigungen im Sinne des § 4 Abs. 2 ist auf Antrag nach Anhörung der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen durch das Obereinigungsamt zuzuerkennen.

(2) Die Entscheidung über die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit ist im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ kundzumachen und dem Bundesministerium für soziale Verwaltung sowie allen Einigungsämtern zur Kenntnis zu bringen. Die Kosten der Kundmachung hat die freiwillige Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, zu tragen.

(3) Die Kollektivvertragsfähigkeit ist durch das Obereinigungsamt von Amts wegen oder auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung oder einer gesetzlichen Interessenvertretung abzuerkennen, wenn die Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 nicht mehr gegeben sind; die Bestimmungen des Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

Vorrang der freiwilligen Berufsvereinigungen

§ 6. Wird einer freiwilligen Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit gemäß § 5 Abs. 1 zuerkannt und schließt diese einen Kollektivvertrag ab, so verliert die in Betracht kommende

gesetzliche Interessenvertretung hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit für die Dauer der Geltung und für den Geltungsbereich des von der Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivvertrages.

Kollektivvertragsfähigkeit juristischer Personen öffentlichen Rechts

§ 7. Für Arbeitsverhältnisse zu juristischen Personen öffentlichen Rechts, die den Vorschriften dieses Hauptstückes unterliegen, sind diese selbst kollektivvertragsfähig, soweit sie nicht für Arbeitsverhältnisse bestimmter Betriebs- oder Verwaltungsbereiche einer anderen kollektivvertragsfähigen Körperschaft angehören.

Kollektivvertragsangehörigkeit

§ 8. Kollektivvertragsangehörig sind, sofern der Kollektivvertrag nicht anderes bestimmt, innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches

1. die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder der am Kollektivvertrag beteiligten Parteien waren oder später werden;
2. die Arbeitgeber, auf die der Betrieb eines der in Z. 1 bezeichneten Arbeitgeber übergeht.

Fachlicher Geltungsbereich

§ 9. (1) Verfügt ein mehrfach kollektivvertragsangehöriger Arbeitgeber über zwei oder mehrere Betriebe, so findet auf die Arbeitnehmer der jeweilige dem Betrieb in fachlicher und örtlicher Beziehung entsprechende Kollektivvertrag Anwendung.

(2) Die Regelung des Abs. 1 findet sinngemäß Anwendung, wenn es sich um Haupt- und Nebenbetriebe oder um organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen handelt.

(3) Liegt eine organisatorische Trennung in Haupt- und Nebenbetriebe oder eine organisatorische Abgrenzung in Betriebsabteilungen nicht vor, so findet jener Kollektivvertrag Anwendung, welcher für den fachlichen Wirtschaftsbereich gilt, der für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat.

(4) Liegt weder eine organisatorische Trennung oder eine organisatorische Abgrenzung noch die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung eines fachlichen Wirtschaftsbereiches im Sinne des Abs. 3 vor, so findet jener Kollektivvertrag Anwendung, dessen Geltungsbereich unbeschadet der Verhältnisse im Betrieb die größere Zahl von Arbeitnehmern des fachlichen Wirtschaftsbereiches erfaßt.

Persönlicher Geltungsbereich

§ 10. (1) Wird ein Arbeitnehmer in zwei oder mehreren Betrieben eines Arbeitgebers oder in organisatorisch abgegrenzten Betriebsabteilungen beschäftigt, für die verschiedene Kollektivverträge gelten, so findet auf ihn jener Kollektivvertrag Anwendung, der seiner überwiegend ausgeübten Beschäftigung entspricht.

(2) Liegt eine überwiegende Beschäftigung im Sinne des Abs. 1 nicht vor, so findet jener Kollektivvertrag Anwendung, dessen Geltungsbereich unbeschadet der Verhältnisse im Betrieb die größere Zahl von Arbeitnehmern des fachlichen Wirtschaftsbereiches erfaßt.

Normwirkung

§ 11. (1) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages sind, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regeln, innerhalb seines fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

(2) Enthält der Kollektivvertrag keine Vorschrift über seinen Wirksamkeitsbeginn, so beginnt seine Wirkung mit dem auf die Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ folgenden Tag.

Außenseiterwirkung

§ 12. (1) Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages treten auch für Arbeitnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Arbeitgebers ein, die nicht kollektivvertragsangehörig sind (Außenseiter).

(2) Die gemäß Abs. 1 eingetretenen Rechtswirkungen werden durch einen späteren Kollektivvertrag für dessen Geltungsbereich aufgehoben.

Nachwirkung

§ 13. Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages bleiben nach seinem Erlöschen für Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfaßt waren, so lange aufrecht, als für diese Arbeitsverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Arbeitnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

Hinterlegung und Kundmachung des Kollektivvertrages

§ 14. (1) Jeder Kollektivvertrag ist innerhalb von zwei Wochen nach seinem Abschluß von den daran beteiligten kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer in drei, bei Kollektivverträgen für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft, soweit auf sie dieses Bundesgesetz Anwendung findet, in vier gleich-

lautenden Ausfertigungen, die von den vertragsschließenden Parteien ordnungsgemäß gezeichnet sein müssen, beim Einigungsamt Wien mit gleichzeitiger Angabe der Anschriften der vertragsschließenden Parteien zu hinterlegen.

(2) Erstreckt sich der örtliche Geltungsbereich des Kollektivvertrages auf die Sprengel mehrerer Einigungsämter oder zwar nur auf den Sprengel eines Einigungsamtes, jedoch nicht auf den Sprengel des Einigungsamtes Wien, so sind außer der im Abs. 1 festgesetzten Anzahl von Ausfertigungen des Kollektivvertrages jeweils so viele Exemplare dem Antrag auf Hinterlegung anzuschließen, wie Einigungsamtssprengel — außer dem Sprengel des Einigungsamtes Wien — vom örtlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages erfaßt sind. Auf diesen Exemplaren kann die Zeichnung der vertragsschließenden Parteien auf mechanischem Wege wiedergegeben werden.

(3) Auch die im § 4 bezeichneten kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber sowie die juristischen Personen öffentlichen Rechtes (§ 7) sind berechtigt, die von ihnen abgeschlossenen Kollektivverträge beim Einigungsamt Wien zu hinterlegen.

(4) Das Einigungsamt Wien hat innerhalb einer Woche nach der Hinterlegung die Kundmachung des Abschlusses des Kollektivvertrages durch Einschaltung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ zu veranlassen. Die Kosten der Kundmachung sind von den vertragsschließenden Parteien zu gleichen Teilen zu tragen.

(5) Nach erfolgter Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ (Abs. 4) hat das Einigungsamt Wien dem Hinterleger eine Ausfertigung des Kollektivvertrages mit der Bestätigung der durchgeführten Hinterlegung und Bekanntgabe der Zahl, unter der der Kollektivvertrag im Register für Kollektivverträge eingetragen wurde (Registerzahl) sowie des Tages der Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ zurückzustellen. Eine Ausfertigung ist mit Bekanntgabe des Datums der Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ dem Bundesministerium für soziale Verwaltung, bei Kollektivverträgen für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft, soweit auf sie dieses Bundesgesetz Anwendung findet, auch dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft vorzulegen. Eine Ausfertigung ist dem Kataster der Kollektivverträge einzuverleiben. In den Fällen des Abs. 2 hat das Einigungsamt Wien von den im Abs. 2 angeführten Kollektivvertragsexemplaren je eines den Einigungsämtern, die vom örtlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages erfaßt sind, mit Angabe des Datums seiner Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ und der Katasterzahl, unter der der Kollektivvertrag im Kataster des Einigungsamtes Wien eingereicht

wurde, zu übermitteln; die Einigungsämter haben diese Kollektivverträge dem Kataster der Kollektivverträge einzuverleiben.

(6) Der Hinterleger eines Kollektivvertrages hat innerhalb von zwei Wochen nach Einlangen der Bestätigung des Einigungsamtes über die Hinterlegung des Kollektivvertrages je eine Ausfertigung desselben dem Österreichischen Statistischen Zentralamt in Wien, den nach dem Geltungsbereich des Kollektivvertrages in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, sofern diese nicht selbst vertragschließende Parteien sind, zu übermitteln. Diese Ausfertigungen sind mit der Zahl, unter der der Kollektivvertrag vom Einigungsamt Wien im Register für Kollektivverträge eingetragen wurde und mit dem Datum der Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ zu versehen. Auf diesen Exemplaren kann die Zeichnung der vertragschließenden Parteien auf mechanischem Wege wiedergegeben werden.

Auflegung des Kollektivvertrages im Betrieb

§ 15. Jeder kollektivvertragsangehörige Arbeitgeber hat den Kollektivvertrag binnen drei Tagen nach dem Tage der Kundmachung (§ 14 Abs. 4) im Betrieb in einem für alle Arbeitnehmer zugänglichen Raume aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen.

Verlängerung und Abänderung von Kollektivverträgen

§ 16. Die Bestimmungen der §§ 14 und 15 sind auf die Verlängerung und Abänderung von Kollektivverträgen sinngemäß anzuwenden.

Geltungsdauer des Kollektivvertrages

§ 17. (1) Enthält der Kollektivvertrag keine Vorschrift über seine Geltungsdauer, so kann er nach Ablauf eines Jahres von jeder vertragsschließenden Partei unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Monaten zum Letzten eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der schriftlichen Form und hat durch eingeschriebenen Brief zu erfolgen.

(2) Bei rechtswirksam erfolgter Kündigung hat die Partei, die die Kündigung ausgesprochen hat, dem Einigungsamt Wien innerhalb von drei Tagen nach Ablauf der Kündigungsfrist das Erlöschen des Kollektivvertrages anzuzeigen. Auch die andere Kollektivvertragspartei ist berechtigt, diese Anzeige zu erstatten.

(3) Wird einer freiwilligen Berufsvereinigung gemäß § 5 Abs. 3 die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt, so erlöschen die von dieser Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivverträge

mit dem Tage, an dem die gemäß § 5 Abs. 3 ergangene Entscheidung des Obereinigungsamtes im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ kundgemacht wird. Im Falle des § 6 erlischt ein von der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossener Kollektivvertrag für die Mitglieder der freiwilligen Berufsvereinigung mit dem Tage, an dem ein von dieser Berufsvereinigung abgeschlossener Kollektivvertrag in Wirksamkeit tritt.

(4) Das Einigungsamt Wien hat innerhalb einer Woche nach dem Einlangen der Anzeige über das Erlöschen eines Kollektivvertrages nach Abs. 2 eine Kundmachung über das Erlöschen im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ zu veranlassen. Die Kosten der Kundmachung sind von den Kollektivvertragsparteien zu gleichen Teilen zu tragen; in den Fällen des Abs. 3 ist diese Kundmachung innerhalb einer Woche nach dem Erlöschen des Kollektivvertrages zu veranlassen.

(5) Das Einigungsamt Wien hat auf der im Kataster hinterlegten Ausfertigung des Kollektivvertrages das Datum des Erlöschens zu vermerken. Den Bundesministerien, denen gemäß § 14 Abs. 5 eine Ausfertigung des Kollektivvertrages vorgelegt wurde, ist das Erlöschen des Kollektivvertrages mit Angabe des Datums der Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ mitzuteilen. Die gleiche Mitteilung ist an die Einigungsämter zu richten, denen gemäß § 14 Abs. 5 eine Ausfertigung des Kollektivvertrages übermittelt wurde. Diese Einigungsämter haben auf der im Kataster hinterlegten Ausfertigung des Kollektivvertrages das Datum des Erlöschens zu vermerken.

(6) In den Fällen des Erlöschens eines Kollektivvertrages durch Ablauf seiner Geltungsdauer oder durch Kündigung hat der Hinterleger das Erlöschen den in § 14 Abs. 6 bezeichneten Stellen innerhalb von zwei Wochen nach der Kundmachung des Erlöschens des Kollektivvertrages im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ mitzuteilen; in den Fällen des Erlöschens eines Kollektivvertrages nach Abs. 3 obliegt diese Verpflichtung dem Einigungsamt Wien. Die Mitteilung hat den Zeitpunkt und den Grund des Erlöschens zu enthalten.

2. HAUPTSTÜCK

DIE ERKLÄRUNG VON KOLLEKTIVVERTRÄGEN ZUR SATZUNG

Begriff und Voraussetzungen

§ 18. (1) Das Obereinigungsamt hat für den Bereich eines oder mehrerer Einigungsamtsprengel auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft, die Partei eines Kollektivvertrages ist, bei Vorliegen der in Abs. 3 angeführten Voraussetzungen diesem Kollektivvertrag durch Erklärung zur Satzung auch außerhalb seines räum-

lichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches rechtsverbindliche Wirkung zuzuerkennen. Die in der Erklärung als rechtsverbindlich bezeichneten Bestimmungen des Kollektivvertrages bilden die Satzung.

(2) Gegenstand des Antrages auf Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung können alle oder auch einzelne Bestimmungen des Kollektivvertrages sein, die für die ihm unterliegenden Arbeitsverhältnisse rechtsverbindlich sind, doch dürfen einzelne Bestimmungen nicht aus einem unmittelbaren rechtlichen und sachlichen Zusammenhang gelöst werden.

(3) Ein Kollektivvertrag oder ein Teil eines solchen darf nur zur Satzung erklärt werden, wenn

1. der zu satzende Kollektivvertrag gehörig kundgemacht ist und in Geltung steht;
2. der zu satzende Kollektivvertrag oder der Teil eines solchen überwiegende Bedeutung erlangt hat;
3. die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse im Verhältnis zu jenen, die dem Kollektivvertrag unterliegen, im wesentlichen gleichartig sind;
4. die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse unbeschadet des Abs. 4 nicht schon durch einen Kollektivvertrag erfaßt sind.

(4) Kollektivverträge, deren Wirkungsbereich sich fachlich auf mehr als einen Wirtschaftszweig und räumlich auf das ganze Bundesgebiet erstreckt, und die sich auf die Regelung einzelner Arbeitsbedingungen beschränken, stehen der Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung nicht entgegen.

(5) Kollektivverträge im Sinne des Abs. 4 können auch dann zur Satzung erklärt werden, wenn die Voraussetzungen des Abs. 3 Z. 3 nicht vorliegen.

Rechtswirkungen

§ 19. (1) Die Bestimmungen der gehörig kundgemachten Satzung sind innerhalb ihres räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich. § 3 und § 11 Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) Kollektivverträge setzen für ihren Geltungsbereich eine bestehende Satzung außer Kraft. Dies gilt nicht für Kollektivverträge im Sinne des § 18 Abs. 4.

Verfahren

§ 20. (1) Das Verfahren auf Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung wird auf Antrag eines gemäß § 18 Abs. 1 Berechtigten eingeleitet.

Der Antrag ist schriftlich unter Beischluß dieses Kollektivvertrages zu stellen.

(2) Vor Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung ist allen von ihr betroffenen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Gelegenheit zu schriftlicher Stellungnahme sowie zur Äußerung in einer mündlichen Verhandlung zu geben.

(3) Die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung hat ohne unnötigen Aufschub zu erfolgen. In der Erklärung zur Satzung sind der Inhalt, der Geltungsbereich, der Beginn der Wirksamkeit und die Geltungsdauer der Satzung festzusetzen.

(4) Die Vorschriften der Abs. 1 bis 3 sind auch auf das Verfahren wegen Änderung oder Aufhebung einer Satzung anzuwenden.

(5) Dem Bundesministerium für soziale Verwaltung ist eine Ausfertigung der Satzungserklärung zu übermitteln und das Erlöschen von Satzungen mitzuteilen.

Kundmachung und Veröffentlichung der Satzung

§ 21. Die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung ist durch Verlautbarung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“, der volle Wortlaut der Satzung in den amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung kundzumachen. In der Kundmachung der Satzungserklärung ist auf die Veröffentlichung des Wortlautes der Satzung in den amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung hinzuweisen. Die Kosten der Kundmachung der Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung und der Veröffentlichung ihres Inhaltes trägt der Bund. Die Satzung ist einem Kataster einzuverleiben.

3. HAUPTSTÜCK

DER MINDESTLOHNTARIF

Begriff und Voraussetzungen

§ 22. (1) Die Einigungsämter und das Ober-einigungsamt haben auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer bei Vorliegen der im Abs. 3 angeführten Voraussetzungen Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen festzusetzen. Die in der Erklärung festgesetzten Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen werden als Mindestlohn tarif bezeichnet.

(2) Für Arbeitnehmer, die dem Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, in der jeweils geltenden Fassung unterliegen, dürfen Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen nur insoweit festgesetzt werden, als es sich um das anderweitige Entgelt gemäß § 12 des Hausbesorgergesetzes handelt.

(3) Ein Mindestlohntarif darf nur für Gruppen von Arbeitnehmern festgesetzt werden, für die ein Kollektivvertrag nicht abgeschlossen werden kann,

1. weil kollektivvertragsfähige Körperschaften auf Arbeitgeberseite nicht bestehen und
2. sofern eine Regelung von Mindestentgelten und Mindestbeträgen für den Ersatz von Auslagen durch die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung nicht erfolgt ist.

Bemessung des Mindestentgeltes

§ 23. Bei Festsetzung von Mindestentgelten und Mindestbeträgen für den Ersatz von Auslagen ist insbesondere auf deren Angemessenheit und die Entgeltbemessung in verwandten Wirtschaftszweigen Bedacht zu nehmen.

Rechtswirkungen

§ 24. (1) Die Bestimmungen des gehörig kundgemachten Mindestlohntarifes sind innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

(2) Die Bestimmungen des Mindestlohntarifes können durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Ansprüche betreffen, die im Mindestlohntarif nicht geregelt sind. § 3 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

(3) Kollektivverträge und Satzungen setzen für ihren Geltungsbereich einen bestehenden Mindestlohntarif außer Kraft. Ausgenommen von dieser Rechtswirkung sind Kollektivverträge im Sinne des § 18 Abs. 4 und Satzungen auf Grund solcher Kollektivverträge.

(4) Die Rechtswirkungen des Mindestlohntarifes bleiben nach seinem Erlöschen für Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfaßt waren, solange aufrecht, als für diese Arbeitsverhältnisse nicht ein neuer Mindestlohntarif, ein Kollektivvertrag oder eine Satzung wirksam oder mit den betreffenden Arbeitnehmern eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

Zuständigkeit und Verfahren

§ 25. (1) Die Einigungsämter dürfen Mindestlohntarife nur für den Bereich ihres Sprengels festsetzen. Die Festsetzung von Mindestlohntarifen, die den Wirkungsbereich mehrerer Einigungsämter berühren, obliegt dem Obereinigungsamt.

(2) Das Verfahren zur Festsetzung eines Mindestlohntarifes wird auf Antrag eines gemäß § 22 Abs. 1 Berechtigten eingeleitet. Der Antrag

ist schriftlich zu stellen und hat die zur Beurteilung der Notwendigkeit der Festsetzung eines Mindestlohntarifes erforderlichen Angaben sowie einen Vorschlag über die Höhe der festzusetzenden Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen zu enthalten.

(3) Die Einigungsämter und das Obereinigungsamt haben vor der Festsetzung die nach dem räumlichen Geltungsbereich des beantragten Mindestlohntarifes örtlich zuständigen Landeshauptmänner zu hören.

(4) Die Festsetzung eines Mindestlohntarifes hat ohne unnötigen Aufschub zu erfolgen. Im Mindestlohntarif sind die Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen, der Geltungsbereich und der Beginn der Wirksamkeit des Mindestlohntarifes festzusetzen. Wird innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Einlangen des Antrages auf Festsetzung des Mindestlohntarifes diese vom Einigungsamt nicht vorgenommen, geht auf Antrag (Abs. 2) die Zuständigkeit zur Festsetzung an das Obereinigungsamt über.

(5) Die Vorschriften der Abs. 1 bis 4 sind auch auf das Verfahren wegen Abänderung oder Aufhebung eines Mindestlohntarifes anzuwenden.

(6) § 21 ist sinngemäß anzuwenden. Eine Abschrift des Mindestlohntarifes ist den örtlich zuständigen Landeshauptmännern (Abs. 3) zu übermitteln.

4. HAUPTSTÜCK

FESTSETZUNG DER LEHRLINGS- ENTSCHÄDIGUNG

Begriff und Voraussetzungen

§ 26. (1) Das Obereinigungsamt hat auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft die Lehrlingsentschädigung festzusetzen, wenn für den betreffenden Wirtschaftszweig kein Kollektivvertrag wirksam ist.

(2) Kollektivverträge im Sinne des § 18 Abs. 4 stehen der Festsetzung einer Lehrlingsentschädigung nicht entgegen.

(3) Bei Festsetzung der Höhe der Lehrlingsentschädigung ist auf die für gleiche, verwandte oder ähnliche Lehrberufe geltenden Regelungen, sofern solche nicht bestehen, auf den Ortsgebrauch Bedacht zu nehmen.

Verfahren

§ 27. (1) Das Verfahren zur Festsetzung einer Lehrlingsentschädigung wird auf Antrag eines gemäß § 26 Abs. 1 Berechtigten eingeleitet. Der Antrag ist schriftlich einzubringen und hat die zur Beurteilung der Notwendigkeit der Festsetzung erforderlichen Angaben sowie einen Vor-

schlag über die Höhe der festzusetzenden Lehrlingsentschädigung zu enthalten. § 25 Abs. 4 erster und zweiter Satz sind sinngemäß anzuwenden.

(2) Die Festsetzung der Lehrlingsentschädigung ist durch Verlautbarung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ im vollen Wortlaut kundzumachen. Die Kosten der Kundmachung trägt der Bund. Die Festsetzung der Lehrlingsentschädigung ist einem Kataster einzuverleiben.

(3) Abs. 1 und 2 sind auf das Verfahren wegen Abänderung oder Aufhebung der festgesetzten Lehrlingsentschädigung sinngemäß anzuwenden.

(4) Dem Bundesministerium für soziale Verwaltung ist eine Ausfertigung der Festsetzung der Lehrlingsentschädigung zu übermitteln und das Erlöschen derselben mitzuteilen.

Rechtswirkungen

§ 28. (1) Die gehörig kundgemachte Lehrlingsentschädigung ist innerhalb ihres räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

(2) Die festgesetzte Lehrlingsentschädigung kann durch Betriebs- oder Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen über die Lehrlingsentschädigung sind nur gültig, soweit sie für den Lehrling günstiger sind.

(3) Kollektivverträge setzen für ihren Geltungsbereich eine festgesetzte Lehrlingsentschädigung außer Kraft; Satzungen nur dann, wenn sie die Lehrlingsentschädigung regeln. Ausgenommen von dieser Rechtswirkung sind Kollektivverträge im Sinne des § 18 Abs. 4. § 24 Abs. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

5. HAUPTSTÜCK

DIE BETRIEBSVEREINBARUNG

Begriff

§ 29. Betriebsvereinbarungen sind Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat (Betriebsausschuß, Zentralbetriebsrat) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist.

Form und Wirksamkeitsbeginn

§ 30. (1) Betriebsvereinbarungen sind schriftlich abzuschließen und vom Betriebsinhaber im Betrieb an sichtbarer, für alle Arbeitnehmer zugänglicher Stelle anzuschlagen; der Anschlag kann auch vom Betriebsrat vorgenommen werden.

(2) Enthält die Betriebsvereinbarung keine Bestimmung über ihren Wirksamkeitsbeginn, so

tritt ihre Wirkung mit dem auf den Anschlag folgenden Tag ein.

(3) Nach Wirksamwerden der Betriebsvereinbarung sind vom Betriebsinhaber dem Bundesministerium für soziale Verwaltung, dem Österreichischen Statistischen Zentralamt sowie den für den Betrieb zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer je eine Ausfertigung der Betriebsvereinbarung zu übermitteln.

Rechtswirkungen

§ 31. (1) Die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung sind innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

(2) Die Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen können durch Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Einzelvereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die durch Betriebsvereinbarungen nicht geregelt sind. § 3 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

(3) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen wird durch den Übergang des Betriebes auf einen anderen Betriebsinhaber nicht berührt.

Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen

§ 32. (1) Betriebsvereinbarungen können, soweit sie keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten und Abs. 2 nicht anderes bestimmt, von jedem der Vertragspartner unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Letzten eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

(2) In Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer Betriebsvereinbarung eine Anrufung des Einigungsamtes zuläßt, können Betriebsvereinbarungen nicht gekündigt werden.

(3) Ist eine Betriebsvereinbarung durch Kündigung erloschen, so bleiben ihre Rechtswirkungen für Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor ihrem Erlöschen durch sie erfaßt waren, so lange aufrecht, als für diese Arbeitsverhältnisse nicht eine neue Betriebsvereinbarung wirksam oder mit den betroffenen Arbeitnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

(4) Die Beendigung der Betriebsvereinbarung ist entsprechend der Vorschrift des § 30 Abs. 1 im Betrieb kundzumachen. Der Betriebsinhaber hat die im § 30 Abs. 3 genannten Stellen vom Erlöschen der Betriebsvereinbarung zu verständigen.

II. TEIL

Betriebsverfassung

1. HAUPTSTÜCK

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Geltungsbereich

§ 33. (1) Die Bestimmungen des II. Teiles gelten für Betriebe aller Art.

(2) Unter die Bestimmungen des II. Teiles fallen nicht:

1. die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft;
2. die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden;
3. die Post- und Telegraphenverwaltung, der Wirtschaftskörper Österreichische Bundesbahnen und Eisenbahnen im Sinne des § 1 I Z. 1 Eisenbahngesetz 1957, BGBl. Nr. 60, samt den von diesen betriebenen sonstigen Verkehrszweigen (Kraftfahr-, Schiffs-, Straßenbahnlinien und Seilbahnen);
4. die öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten, sofern für sie die Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, gelten;
5. die privaten Haushalte.

Betriebsbegriff

§ 34. (1) Als Betrieb gilt jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

(2) Das Einigungsamt hat auf Antrag festzustellen, ob ein Betrieb im Sinne des Abs. 1 vorliegt. Die Entscheidung des Einigungsamtes hat so lange bindende Wirkung, als sich nicht die Voraussetzungen, die für die Entscheidung maßgebend waren, wesentlich geändert haben und dies in einem neuerlichen Verfahren festgestellt wird.

(3) Zur Antragstellung im Sinne des Abs. 2 sind bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses der Betriebsinhaber, der Betriebsrat, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer sowie mindest doppelt so viele wahlberechtigte Arbeitnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären (§ 55 Abs. 4), berechtigt. Jeder im Betrieb bestehende Wahlvorstand hat im Verfahren Parteistellung.

Gleichstellung

§ 35. (1) Das Einigungsamt hat auf Antrag eine Arbeitsstätte, die nicht alle Merkmale eines Betriebes im Sinne des § 34 Abs. 1 aufweist, einem selbständigen Betrieb gleichzustellen, wenn sie räumlich vom Hauptbetrieb weit entfernt ist und hinsichtlich Aufgabenbereich und Organisation eine Eigenständigkeit besitzt, die der eines Betriebes nahekommt.

(2) Das Einigungsamt hat die Gleichstellung auf Antrag für beendet zu erklären, wenn die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht mehr gegeben sind.

(3) Antragsberechtigt im Sinne der Abs. 1 und 2 sind der Betriebsrat, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer sowie mindestens doppelt so viele wahlberechtigte Arbeitnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären; zur Antragstellung gemäß Abs. 2 ist auch der Betriebsinhaber berechtigt.

Arbeitnehmerbegriff

§ 36. (1) Arbeitnehmer im Sinne des II. Teiles sind alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge und der Heimarbeiter ohne Unterschied des Alters.

(2) Als Arbeitnehmer gelten nicht:

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. leitende Angestellte, denen maßgebender Einfluß auf die Führung des Betriebes zusteht;
3. Personen, die vorwiegend zu ihrer Erziehung, Behandlung, Heilung oder Wiedereingliederung beschäftigt werden, sofern sie nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind;
4. Personen, die im Vollzug einer verwaltungsbehördlichen oder gerichtlichen Verwahrungshaft, Untersuchungshaft, Freiheitsstrafe oder vorbeugenden Maßnahme beschäftigt werden, sofern sie nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind;
5. Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch religiöse, karitative oder soziale Motive bestimmt ist, sofern sie nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind;
6. Personen, die zu Schulungs- und Ausbildungszwecken kurzfristig beschäftigt werden.

Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot

§ 37. Die Arbeitnehmer dürfen in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse nicht beschränkt und aus diesem Grunde nicht benachteiligt werden.

Aufgaben

§ 38. Die Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern.

Grundsätze der Interessenvertretung

§ 39. (1) Die Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes sollen bei Verwirklichung ihrer Interessenvertretungsaufgaben im Einvernehmen mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer vorgehen.

(2) Die Organe der Arbeitnehmerschaft können zur Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer beziehen. Den Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist in diesen Fällen oder soweit dies zur Ausübung der ihnen durch dieses oder ein anderes Bundesgesetz eingeräumten Befugnisse sonst erforderlich ist, nach Unterrichtung des Betriebsinhabers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren.

(3) Die Organe der Arbeitnehmerschaft haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen. Sie sind nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen.

(4) Die den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eingeräumten Befugnisse kommen nur jenen freiwilligen Berufsvereinigungen zu, denen gemäß § 5 Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde.

2. HAUPTSTÜCK**ORGANISATIONSRECHT****Organe der Arbeitnehmerschaft**

§ 40. (1) In jedem Betrieb, in dem am Stichtag (Abs. 2) und im Durchschnitt des dem Stichtag vorangehenden Jahres mindestens fünf stimmberechtigte (§ 49 Abs. 1) Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen von der Arbeitnehmerschaft Organe zu bilden.

(2) Stichtag für die Berechnung der Arbeitnehmerzahl ist der Tag der Betriebs(Gruppen)-

versammlung zur Wahl des Wahlvorstandes. Bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl haben Heimarbeiter außer Betracht zu bleiben. Abweichend von Abs. 1 ist in neuerrichteten Betrieben für die Berechnung der Arbeitnehmerzahl ausschließlich die Zahl der am Stichtag beschäftigten Arbeitnehmer maßgebend.

(3) Erfüllt sowohl die Gruppe der Arbeiter als auch die Gruppe der Angestellten (§ 41 Abs. 3) die Voraussetzungen des Abs. 1, so sind folgende Organe zu bilden:

1. die Betriebshauptversammlung;
2. die Gruppenversammlungen der Arbeiter und der Angestellten;
3. die Wahlvorstände für die Betriebsratswahl;
4. die Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten;
5. der Betriebsausschuß;
6. die Rechnungsprüfer.

(4) Erfüllt nur eine Gruppe die Voraussetzungen des Abs. 1, erfüllen sie beide Gruppen nur in ihrer Gesamtheit oder beschließen die Gruppenversammlungen in getrennten Abstimmungen die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates, so sind folgende Organe zu bilden:

1. die Betriebsversammlung;
2. der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl;
3. der Betriebsrat;
4. die Rechnungsprüfer.

(5) Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe umfaßt, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, so sind folgende Organe zu bilden:

1. der Wahlvorstand für die Zentralbetriebsratswahl;
2. der Zentralbetriebsrat;
3. die Betriebsräteversammlung;
4. die Rechnungsprüfer.

(6) Unbeschadet der Bestimmungen der Abs. 1 bis 5 sind in Betrieben, in denen im Durchschnitt des Jahres mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer (§ 123 Abs. 2) beschäftigt sind, nach den Bestimmungen des 5. Hauptstückes Jugendvertretungen zu errichten.

Abschnitt 1**Die Betriebs(Gruppen-, Betriebs-
haupt)versammlung****Zusammensetzung und Gruppenzugehörigkeit**

§ 41. (1) Die Betriebs(Betriebshaupt)versammlung besteht aus der Gesamtheit der Arbeitnehmer des Betriebes.

(2) Die Gruppenversammlung der Arbeiter besteht aus den Arbeitnehmern, die der Gruppe der Arbeiter, die Gruppenversammlung der An-

gestellten besteht aus den Arbeitnehmern, die der Gruppe der Angestellten angehören.

(3) Für die Gruppenzugehörigkeit ist die auf Gesetz beruhende arbeitsvertragliche Stellung der Arbeitnehmer maßgebend. Zur Gruppe der Angestellten gehören ferner Arbeitnehmer, die mit dem Arbeitgeber die Anwendung des Angestelltengesetzes sowie des Angestelltenkollektivvertrages, der auf den Betrieb Anwendung findet, zuzüglich einer Einstufung in die Gehaltsordnung dieses Kollektivvertrages unwiderruflich vereinbart haben. Lehrlinge, die zur Angestellten-tätigkeit ausgebildet werden, zählen zur Gruppe der Angestellten, die übrigen Lehrlinge zur Gruppe der Arbeiter.

(4) Betriebsratsmitglieder gelten als Angehörige jener Arbeitnehmergruppe, die sie gewählt hat.

Aufgaben der Betriebs(Gruppen-, Betriebs-haupt)versammlung

§ 42. (1) Der Betriebs(Gruppen)versammlung obliegt:

1. Behandlung von Berichten des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer;
2. Wahl des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl;
3. Beschlußfassung über die Einhebung und die Höhe einer Betriebsratsumlage sowie über die Art und Weise der Auflösung des Betriebsratsfonds;
4. Beschlußfassung über die Enthebung des Betriebsrates;
5. Beschlußfassung über die Enthebung des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl;
6. Wahl der Rechnungsprüfer;
7. Beschlußfassung über die Enthebung der Rechnungsprüfer;
8. Beschlußfassung über eine Fortsetzung der Funktion des Betriebsrates nach Wiederaufnahme des Betriebes.

(2) Der Gruppenversammlung obliegt überdies die Enthebung eines Betriebsratsmitgliedes gemäß § 64 Abs. 1 Z. 4, sowie die Beschlußfassung über die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates gemäß § 40 Abs. 4.

(3) Der Betriebshauptversammlung obliegt die Behandlung von Berichten des Betriebsausschusses.

Ordentliche und außerordentliche Versammlungen

§ 43. (1) Die Betriebs(Gruppen)versammlung hat mindestens einmal in jedem Kalenderhalbjahr, die Betriebshauptversammlung mindestens einmal in jedem Kalenderjahr stattzufinden.

(2) Eine Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung hat außerdem binnen zwei Wochen stattzufinden, wenn mehr als ein Drittel der in der betreffenden Versammlung stimmberechtigten Arbeitnehmer oder ein Drittel der Betriebsratsmitglieder, im Falle der Betriebshauptversammlung auch dann, wenn einer der beiden Betriebsräte dies verlangt.

Teilversammlungen

§ 44. (1) Wenn nach der Zahl der Arbeitnehmer, Arbeitsweise oder Art des Betriebes die Abhaltung von Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen oder die Teilnahme der Arbeitnehmer an diesen nicht oder nur schwer möglich ist, können Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen in Form von Teilversammlungen durchgeführt werden. Die Entscheidung über die Abhaltung von Teilversammlungen obliegt dem Betriebsrat (Betriebsausschuß).

(2) Für die Ermittlung von Abstimmungsergebnissen in den Angelegenheiten des § 42 ist die Gesamtheit der in den einzelnen Teilversammlungen abgegebenen Stimmen maßgebend.

Einberufung

§ 45. (1) Die Betriebs(Gruppen)versammlung ist vom Betriebsrat, die Betriebshauptversammlung vom Betriebsausschuß einzuberufen.

(2) Nimmt der Betriebsrat (Betriebsausschuß) entgegen den Bestimmungen des § 43 die Einberufung nicht vor, so kann eine zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer eine außerordentliche Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung einberufen.

(3) Besteht kein Betriebsrat (Betriebsausschuß) oder ist er vorübergehend funktionsunfähig, so sind zur Einberufung berechtigt:

1. der an Lebensjahren älteste Arbeitnehmer;
2. eine Gruppe von mindestens doppelt so vielen Arbeitnehmern, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind;
3. eine zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer.

Die Einberufung ist erfolgt, wenn einer der zur Einberufung Berechtigten von diesem Recht Gebrauch gemacht hat.

(4) Die Einberufung der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung hat unter gleichzeitiger Bekanntgabe der Tagesordnung zu erfolgen.

Vorsitz

§ 46. Die Vorsitzführung obliegt dem Obmann des Betriebsrates (Betriebsausschusses), in den Fällen des § 45 Abs. 2 und 3 dem Einberufer; dieser kann die Vorsitzführung einem Stellvertreter aus dem Kreis der stimmberechtigten Arbeitnehmer übertragen.

Zeitpunkt und Ort der Versammlungen

§ 47. (1) Wenn es dem Betriebsinhaber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar ist, können Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen während der Arbeitszeit abgehalten werden. Wird die Versammlung während der Arbeitszeit abgehalten, entsteht den Arbeitnehmern für den erforderlichen Zeitraum ein Anspruch auf Arbeitsfreistellung. Ansprüche der Arbeitnehmer auf Fortzahlung des Entgeltes für diesen Zeitraum sind, soweit dies nicht im Kollektivvertrag geregelt ist, durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Dies gilt auch für die Vergütung von Fahrtkosten.

(2) Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung kann im Betrieb oder außerhalb desselben stattfinden. Findet die Versammlung innerhalb des Betriebes statt, hat der Betriebsinhaber nach Tunlichkeit die erforderlichen Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen Interessenvertretungen

§ 48. Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen sind nicht öffentlich. Jede zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer sind berechtigt, zu allen Betriebsversammlungen Vertreter zu entsenden. Der Betriebsinhaber oder sein Vertreter im Betrieb kann auf Einladung der Einberufer an der Betriebsversammlung teilnehmen. Der Zeitpunkt und die Tagesordnung sind rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.

Stimmberechtigung und Beschlussfassung

§ 49. (1) In der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung ist jeder betriebs(gruppen)-zugehörige Arbeitnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft stimmberechtigt, der das 18. Lebensjahr vollendet hat, am Tage der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigt ist und nicht gemäß §§ 23 und 24 der Nationalratswahlordnung 1971, BGBl. Nr. 194, vom Wahlrecht zum Nationalrat ausgeschlossen ist. Heimarbeiter sind nur dann stimmberechtigt, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden.

(2) Zur Beschlussfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten

Arbeitnehmer erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Beschlüsse über die Enthebung des Betriebsrates (§ 42 Abs. 1 Z. 4) oder eines Betriebsratsmitgliedes (§ 42 Abs. 2) bedürfen der Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen. Abstimmungen über Enthebungen haben geheim zu erfolgen.

(3) Sind bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Arbeitnehmer beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen des § 42, Abs. 1, Z. 3 bis 5 und 8.

(4) Die Beschlussfassung über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 40 Abs. 4 bedarf der Zustimmung der Mehrheit der für die Wahl des jeweiligen Gruppenbetriebsrates aktiv Wahlberechtigten.

Abschnitt 2

Betriebsrat

Zahl der Betriebsratsmitglieder

§ 50. (1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit fünf bis neun Arbeitnehmern aus einer Person (Betriebsobmann), mit zehn bis neunzehn Arbeitnehmern aus zwei Mitgliedern, mit zwanzig bis fünfzig Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern, mit einundfünfzig bis hundert Arbeitnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit mehr als hundert Arbeitnehmern erhöht sich für je weitere hundert Arbeitnehmer, in Betrieben mit mehr als tausend Arbeitnehmern für je weitere dreihundert Arbeitnehmer die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates um ein Mitglied. Bruchteile von hundert bzw. dreihundert werden für voll gerechnet.

(2) Die Zahl der Mitglieder eines Betriebsrates bestimmt sich nach der Zahl der am Tage der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer; bei Berechnung dieser Zahl haben Heimarbeiter außer Betracht zu bleiben. Eine spätere Änderung der Zahl der Arbeitnehmer ist auf die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates ohne Einfluß.

Wahlgrundsätze

§ 51. (1) Die Mitglieder des Betriebsrates werden auf Grund des gleichen, unmittelbaren und geheimen Wahlrechtes gewählt. Die Wahl hat durch persönliche Stimmabgabe oder in den Fällen des § 56 Abs. 3 durch briefliche Stimmabgabe im Postwege zu erfolgen.

(2) Die Wahlen sind nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes durchzuführen. Die Berechnung der auf die zugelassenen Wahlvorschläge entfallenden Mitglieder des Betriebsrates hat nach dem System von d'Hondt zu erfolgen. Die Wahlzahl ist in Dezimalzahlen zu errechnen. Haben nach dieser Berechnung mehrere Wahlvorschläge den gleichen Anspruch auf eine Mitgliedsstelle, so entscheidet das Los.

(3) Wird nur ein Wahlvorschlag eingebracht, so sind die Betriebsratsmitglieder mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen zu wählen.

Aktives Wahlrecht

§ 52. (1) Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tage der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das 18. Lebensjahr vollendet haben, an diesem Tage und am Tage der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt und nicht gemäß §§ 23 und 24 der Nationalrats-Wahlordnung 1971 vom Wahlrecht zum Nationalrat ausgeschlossen sind. Heimarbeiter sind nur dann wahlberechtigt, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden.

(2) Werden getrennte Betriebsräte gewählt, ist für die Wahlberechtigung Gruppenzugehörigkeit (§ 41 Abs. 2 bis 4) erforderlich.

Passives Wahlrecht

§ 53. (1) Wählbar sind alle Arbeitnehmer, sofern sie am Tag der Ausschreibung der Wahl volljährig, seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und die Voraussetzungen für das Wahlrecht zum Nationalrat erfüllen.

(2) Bei getrennten Wahlen kann jede Arbeitnehmergruppe auch Angehörige der anderen Arbeitnehmergruppe wählen.

(3) Nicht wählbar sind:

1. der Ehegatte des Betriebsinhabers und Personen, die mit dem Betriebsinhaber bis zum zweiten Grad verwandt oder verschwägert sind oder zu ihm im Verhältnis von Wahl- oder Pflegekind, Wahl- oder Pflegeeltern sowie Mündel oder Vormund stehen;
2. Ehegatten leitender Angestellter und Personen, die mit leitenden Angestellten im ersten Grad verwandt oder verschwägert sind oder zu diesen im Verhältnis von Wahl- oder Pflegekind, Wahl- oder Pflegeeltern sowie Mündel oder Vormund stehen;
3. Heimarbeiter.

(4) Sind mindestens vier Betriebsratsmitglieder zu wählen, sind auch Vorstandsmitglieder und

Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Arbeitnehmer wählbar. Mindestens drei Viertel der Betriebsratsmitglieder müssen Arbeitnehmer des Betriebes sein. Ein Vorstandsmitglied oder Angestellter einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Arbeitnehmer kann gleichzeitig nur einem Betriebsrat angehören.

(5) In neu errichteten Betrieben und in Saisonbetrieben sind auch Arbeitnehmer wählbar, die noch nicht sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen beschäftigt sind.

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

Berufung des Wahlvorstandes

§ 54. (1) Zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl des Betriebsrates hat die Betriebs-(Gruppen)versammlung einen Wahlvorstand (Ersatzmitglieder) zu bestellen. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist der Wahlvorstand so rechtzeitig zu bestellen, daß der neu gewählte Betriebsrat bei Unterbleiben einer Wahlanfechtung spätestens unmittelbar nach Ablauf der Tätigkeitsdauer des abtretenden Betriebsrates seine Konstituierung vornehmen kann.

(2) Wird die Nichtigkeit einer Wahl festgestellt oder die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates vorzeitig beendet, ist unverzüglich ein Wahlvorstand zu bestellen.

(3) Der Wahlvorstand besteht aus drei Mitgliedern. In den Wahlvorstand können wahlberechtigte Arbeitnehmer und Vorstandsmitglieder oder Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer als Mitglieder berufen werden.

(4) Die Wahl des Wahlvorstandes erfolgt durch Handerheben der wahlberechtigten Arbeitnehmer in der Betriebs-(Gruppen)versammlung. Die Betriebs-(Gruppen)versammlung kann auch beschließen, die Wahl des Wahlvorstandes mittels Stimmzettels vorzunehmen. Als gewählt gelten die Kandidaten jenes Vorschlages, der die meisten Stimmen auf sich vereint. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Wird nur ein Vorschlag erstattet, so gelten ohne eine Abstimmung die Kandidaten dieses Vorschlages als gewählt.

(5) In neu errichteten Betrieben hat zur Vorbereitung und Durchführung der erstmaligen Wahl eines Betriebsrates die Betriebs-(Gruppen)versammlung die Bestellung des Wahlvorstandes binnen vier Wochen nach dem Tage der Aufnahme des Betriebes vorzunehmen.

Vorbereitung der Wahl

§ 55. (1) Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von vier Wochen durchzuführen.

(2) Der Wahlvorstand hat die Wählerliste zu verfassen und sie zur Einsicht der Wahlberechtigten im Betrieb aufzulegen. Er hat ferner die Wahl in Form einer Wahlkundmachung auszu-schreiben, über die gegen die Wählerliste vorge-brachten Einwendungen und darüber zu entschei-den, welche Wahlberechtigten zur brieflichen Stimmgabe berechtigt sind. Er hat die Wahl-vorschläge entgegenzunehmen und über ihre Zu-lassung zu entscheiden.

(3) Der Betriebsinhaber hat dem Wahlvorstand die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse der Arbeitnehmer rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Wahlvorschläge sind schriftlich einzu-bringen und von mindestens doppelt so vielen wahlberechtigten Arbeitnehmern zu unterfer-tigen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Unterschriften von Wahlwerbern werden auf die erforderliche Anzahl von Unterschriften des Wahlvorschlages nur bis zur Höhe der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder angerechnet. Der Wahlvorstand hat die zugelassenen Wahl-vorschläge zur Einsicht im Betrieb aufzulegen.

(5) Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen nicht oder nur unzu-reichend nach, so kann er von der Betriebs-(Gruppen)versammlung enthoben werden. In die-sem Fall ist von dieser Versammlung gleichzeitig ein neuer Wahlvorstand zu bestellen.

Durchführung der Wahl

§ 56. (1) Der Wahlvorstand hat die Wahl-handlung zu leiten und das Wahlergebnis festzu-stellen.

(2) Jeder Wahlberechtigte hat eine Stimme. Die Wahl hat mittels Stimmzettels zu erfolgen. Das Wahlrecht ist unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 3 persönlich auszuüben.

(3) Wahlberechtigte, die wegen Urlaubs, Karenzurlaubs, Leistung des Präsenzdienstes oder Krankheit am Wahltag an der Leistung der Dienste oder infolge Ausübung ihres Berufes oder aus anderen wichtigen, ihre Person betref-fenden Gründen an der persönlichen Stimmgabe verhindert sind, haben das Recht auf briefliche Stimmgabe; diese hat im Postweg zu erfolgen.

Mitteilung des Wahlergebnisses

§ 57. Das Ergebnis der Wahl ist im Betrieb kundzumachen und dem Betriebsinhaber, dem

nach dem Standort des Betriebes zuständigen Einigungsamt, den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen und der zuständigen gesetz-lichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer mitzuteilen.

Vereinfachtes Wahlverfahren

§ 58. Unbeschadet der Bestimmungen des § 51 Abs. 1 gilt in Betrieben (Arbeitnehmergruppen), in denen bis zu zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, folgendes:

1. die Betriebsratsmitglieder und die Ersatz-mitglieder werden mit Mehrheit der abge-gbenen Stimmen gewählt;
2. der Wahlvorstand besteht aus einem wahl-berechtigten Arbeitnehmer oder einem Vor-standsmitglied oder Angestellten einer zu-ständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer;
3. es bedarf keiner Einreichung von Wahlvor-schlägen im Sinne des § 55 Abs. 4. Wurden solche Wahlvorschläge nicht eingebracht, so ist für jedes Betriebsratsmitglied und für jedes Ersatzmitglied ein gesonderter Wahl-gang durchzuführen;
4. erreicht keiner der Wahlvorschläge (Wahl-werber) die Mehrheit, so ist ein zweiter Wahlgang durchzuführen. Im zweiten Wahlgang können gültige Stimmen nur für die beiden Wahlvorschläge (Wahlwerber) abge-gben werden, die im ersten Wahlgang die meisten Stimmen erhalten haben. Bei Stim-mengleichheit entscheidet das Los.

Anfechtung

§ 59. (1) Die einzelnen Wahlberechtigten, jede wahlwerbende Gruppe, die zuständigen frei-willigen Berufsvereinigungen und die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeit-nehmer sind berechtigt, binnen Monatsfrist vom Tage der Mitteilung des Wahlergebnisses an ge-rechnet die Wahl beim Einigungsamt anzufechten, wenn wesentliche Bestimmungen des Wahl-verfahrens oder leitende Grundsätze des Wahl-rechtes verletzt wurden und hierdurch das Wahl-ergebnis beeinflusst werden konnte.

(2) Die in Abs. 1 genannten Anfechtungs-berechtigten sowie der Betriebsinhaber, dessen zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitgeber sind berechtigt, binnen Monatsfrist vom Tage der Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet die Wahl beim Einigungsamt anzufechten, wenn die Wahl ihrer Art oder ihrem Umfang nach oder mangels Vorliegens eines Betriebes nicht durchzuführen gewesen wäre.

Nichtigkeit

§ 60. Die Nichtigkeit der Wahl kann bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses jederzeit auch durch Antrag auf Feststellung beim Einigungsamt geltend gemacht werden. Die Entscheidung des Einigungsamtes über die Nichtigkeit der Wahl hat bindende Wirkung.

Tätigkeitsdauer des Betriebsrates

§ 61. (1) Die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates beträgt drei Jahre. Sie beginnt mit dem Tage der Konstituierung oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

(2) Erklärt das Einigungsamt die Wahl eines Betriebsrates auf Grund einer Anfechtung nach § 59 Abs. 1 oder 2 für ungültig, so führt der frühere Betriebsrat die laufenden Geschäfte bis zur Konstituierung des neu gewählten Betriebsrates, höchstens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten ab dem Tag der Ungültigkeitserklärung gerechnet, weiter. Dies gilt nicht, wenn die Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates gemäß § 62 vorzeitig geendet hat.

(3) Die nach Beginn der Tätigkeitsdauer (Abs. 1) gesetzten Rechtshandlungen eines Betriebsrates werden in ihrer Gültigkeit durch die zufolge einer Wahlanfechtung nachträglich erfolgte Aufhebung der Betriebsratswahl nicht berührt.

Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer

§ 62. Vor Ablauf des im § 61 Abs. 1 bezeichneten Zeitraumes endet die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, wenn

1. der Betrieb dauernd eingestellt wird;
2. der Betriebsrat dauernd funktionsunfähig wird, insbesondere wenn die Zahl der Mitglieder unter die Hälfte der im § 50 Abs. 1 festgesetzten Mitgliederzahl sinkt;
3. die Betriebs(Gruppen)versammlung die Enthebung des Betriebsrates beschließt;
4. der Betriebsrat seinen Rücktritt beschließt;
5. das Einigungsamt die Wahl für ungültig erklärt;
6. das Einigungsamt die Gleichstellung der Arbeitsstätte gemäß § 35 Abs. 2 für beendet erklärt.

Fortsetzung der Tätigkeitsdauer

§ 63. Nach Wiederaufnahme eines eingeschränkten oder stillgelegten Betriebes kann die Betriebs(Gruppen)versammlung an Stelle von Neuwahlen die Fortsetzung der Tätigkeit des früheren Betriebsrates bis zur Beendigung seiner ursprünglichen Tätigkeitsdauer beschließen, sofern die Zahl der im Betrieb verbliebenen und

wiedereingestellten ehemaligen Betriebsratsmitglieder (Ersatzmitglieder) mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Betriebsratsmandate erreicht.

Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 64. (1) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat beginnt mit Annahme der Wahl und erlischt, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. das Mitglied aus dem Betrieb ausscheidet;
4. die Arbeitnehmergruppe, die das Mitglied in den Betriebsrat gewählt hat, dieses wegen Verlustes der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe enthebt.

(2) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt für Mitglieder, die gemäß § 53 Abs. 4 gewählt wurden, auch mit Beendigung einer Funktion oder Anstellung bei der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Arbeitnehmer.

(3) Die Mitgliedschaft aller Mitglieder des Betriebsrates erlischt, wenn die Konstituierung des Betriebsrates nicht innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf der im § 66 Abs. 1 gesetzten Frist erfolgt.

(4) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat ist vom Einigungsamt über Antrag abzuerkennen, wenn das Betriebsratsmitglied die Wählbarkeit nicht oder nicht mehr besitzt. Zur Antragstellung sind der Betriebsrat und jedes Betriebsratsmitglied berechtigt.

Ersatzmitglieder

§ 65. (1) Im Falle des Erlöschens der Mitgliedschaft oder der Verhinderung eines Betriebsratsmitgliedes tritt ein Ersatzmitglied an dessen Stelle. Dies gilt nicht bei Erlöschen der Mitgliedschaft aller Betriebsratsmitglieder gemäß § 64 Abs. 3.

(2) Ersatzmitglieder sind die auf einem Wahlvorschlag den gewählten Mitgliedern des Betriebsrates folgenden Wahlwerber. Die Reihenfolge des Nachrückens der Ersatzmitglieder wird durch die Reihung auf dem Wahlvorschlag bestimmt. Verzichtet ein Ersatzmitglied auf das Nachrücken, so verbleibt es weiterhin als Ersatzmitglied auf dem Wahlvorschlag in der ursprünglichen Reihung.

(3) Wurde der Betriebsrat ohne Erstellung von Wahlvorschlägen mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt (§ 58 Z. 3), so tritt das Ersatzmitglied mit der höchsten Stimmenzahl an die Stelle des ausgeschiedenen oder verhinderten Mitgliedes. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

Konstituierung des Betriebsrates

§ 66. (1) Das an Lebensjahren älteste Mitglied des Betriebsrates hat die gewählten Mitglieder zur Wahl der Organe des Betriebsrates einzuberufen (konstituierende Sitzung). Die Einberufung hat spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Durchführung der Betriebsratswahl zu erfolgen.

(2) In der konstituierenden Sitzung hat der Einberufer bis zur erfolgten Wahl des Obmannes den Vorsitz zu führen.

(3) Die Betriebsratsmitglieder haben aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen den Obmann, einen oder mehrere Stellvertreter und, falls erforderlich, weitere Funktionäre zu wählen. Besteht ein Betriebsratsfonds, ist ein Kassaverwalter zu wählen. Die Wahl der Betriebsratsfunktionäre erfolgt für die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

(4) Vor Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates ist eine Neuwahl eines Funktionärs vorzunehmen, wenn

1. die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder die Enthebung eines Funktionärs beschließt;
2. ein Funktionär seine Funktion zurücklegt;
3. die Mitgliedschaft eines Funktionärs zum Betriebsrat erlischt.

(5) Besteht der Betriebsrat aus Vertretern beider Arbeitnehmergruppen, so dürfen der Obmann und sein Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören.

(6) Bei Stimmgleichheit gilt jenes für die Obmannstelle vorgeschlagene Betriebsratsmitglied als gewählt, das auf jenem Wahlvorschlag kandidiert hat, der bei der Betriebsratswahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Im Falle der Stimmgleichheit bei der Wahl der übrigen Funktionäre findet § 68 Abs. 2 sinngemäß Anwendung.

(7) Besteht ein Betriebsrat aus zwei Mitgliedern, so wird mangels Einigung dasjenige Obmann, das bei der Wahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Wurden die Betriebsratsmitglieder auf einem Wahlvorschlag gewählt, so wird mangels Einigung das an erster Stelle gereichte Mitglied Obmann.

(8) Der Obmann hat unmittelbar nach Beendigung der konstituierenden Sitzung das Ergebnis der Wahl der Betriebsratsfunktionäre sowie die Reihenfolge der Ersatzmitglieder dem Betriebsinhaber, der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer sowie dem zuständigen Einigungsamt anzuzeigen und im Betrieb durch Anschlag kundzumachen.

Sitzungen des Betriebsrates

§ 67. (1) Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom Obmann, bei dessen Verhinderung vom Stellvertreter, mindestens einmal im Monat einzuberufen und zu leiten. Die Mitglieder des Betriebsrates sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

(2) Der Obmann hat den Betriebsrat binnen zwei Wochen einzuberufen, wenn es die Hälfte der Betriebsratsmitglieder, mindestens jedoch zwei Mitglieder verlangen.

(3) Kommt der Obmann seinen Verpflichtungen gemäß Abs. 1 oder 2 nicht nach, hat das Einigungsamt auf Antrag der gemäß Abs. 2 Berechtigten, eine zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer die Sitzung einzuberufen.

(4) Die Sitzungen des Betriebsrates sind nicht öffentlich. Der Betriebsrat kann bei Erledigung bestimmter Aufgaben auch Personen, die nicht dem Betriebsrat angehören, beratend zuziehen.

Beschlußfassung

§ 68. (1) Der Betriebsrat ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Bundesgesetz oder in der Geschäftsordnung (§ 70) keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Bei Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für die der Obmann gestimmt hat. Besteht ein Betriebsrat nur aus zwei Mitgliedern, kommt ein Beschluß nur bei Übereinstimmung beider Mitglieder zustande.

(3) Der Beschluß über den Rücktritt des Betriebsrates bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Betriebsratsmitglieder.

Übertragung von Aufgaben

§ 69. (1) Der Betriebsrat kann im Einzelfall die Durchführung einzelner seiner Befugnisse einem oder mehreren seiner Mitglieder übertragen.

(2) Der Betriebsrat kann im Einzelfall die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse einem Ausschuß übertragen.

(3) Der Betriebsrat kann in der Geschäftsordnung einem Ausschuß in bestimmten Angelegenheiten die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse übertragen.

(4) In Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit mehr als tausend Arbeitnehmern kann der Betriebsrat in der Geschäftsordnung geschäftsführende Ausschüsse zur selbständigen Beschlußfassung

sung in bestimmten Angelegenheiten errichten. In solchen Ausschüssen muß jede wahlwerbende Gruppe, die ein Mitglied des Betriebsrates stellt, vertreten sein. Die Beschlüsse in diesen Ausschüssen haben einhellig zu erfolgen. Kommt ein Beschluß nicht zustande, entscheidet der Betriebsrat. Das Recht auf Abschluß von Betriebsvereinbarungen und die Wahrnehmung der wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte gemäß §§ 108 bis 112 kann den geschäftsführenden Ausschüssen nicht übertragen werden.

(5) Für die Sitzungen der Ausschüsse gemäß Abs. 2 bis 4 ist § 67 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Mitglieder des Betriebsrates haben das Recht, an allen Ausschusssitzungen als Beobachter teilzunehmen.

Autonome Geschäftsordnung

§ 70. Der Betriebsrat kann mit Mehrheit von zwei Drittel seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung beschließen. Die Geschäftsordnung kann insbesondere regeln:

1. die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung von Ausschüssen im Sinne des § 69 Abs. 3 und Abs. 4;
2. die Bezeichnung der Angelegenheiten, in denen geschäftsführenden Ausschüssen das Recht auf selbständige Beschlußfassung zukommt;
3. die Festlegung von Art und Umfang der Vertretungsmacht der Vorsitzenden von geschäftsführenden Ausschüssen;
4. die Zahl der Stellvertreter des Betriebsratsobmannes und die Reihenfolge der Stellvertretung.

Vertretung nach außen

§ 71. Vertreter des Betriebsrates gegenüber dem Betriebsinhaber und nach außen ist der Obmann, bei dessen Verhinderung der Stellvertreter. Der Betriebsrat kann in Einzelfällen auch andere seiner Mitglieder und in Angelegenheiten, zu deren Behandlung ein geschäftsführender Ausschuß (§ 69 Abs. 4) errichtet wurde, den Vorsitzenden dieses Ausschusses mit der Vertretung nach außen beauftragen. Die Reihenfolge der Stellvertretungen und eine besondere Regelung der Vertretungsbefugnisse sind dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen und erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.

Beistellung von Räumlichkeiten, Dienstleistungen und Material

§ 72. Dem Betriebsrat und dem Wahlvorstand sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Dienstleistungen, Räumlichkeiten und sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrates (Wahlvorstandes) angemessenen Ausmaß vom

Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen hat der Betriebsinhaber unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räume und Gegenstände zu sorgen.

Abschnitt 3

Betriebsratsfonds

Betriebsratumlage

§ 73. (1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen sowie zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerschaft kann von den Arbeitnehmern eine Betriebsratumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des regelmäßigen Bruttoarbeitsentgeltes betragen.

(2) Die Einhebung und Höhe der Betriebsratumlage beschließt auf Antrag des Betriebsrates die Betriebs(Gruppen)versammlung; zur Beschlußfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmer erforderlich.

(3) Die Umlagen sind vom Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt einzubehalten und bei jeder Lohn-(Gehalts)auszahlung an den Betriebsratsfonds abzuführen.

Betriebsratsfonds

§ 74. (1) Die Einnahmen aus der Betriebsratumlage sowie sonstige für die im § 73 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmten Vermögensschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Betriebsfonds.

(2) Die Verwaltung des Betriebsratsfonds obliegt dem Betriebsrat, Vertreter des Betriebsratsfonds ist der Obmann des Betriebsrates, bei seiner Verhinderung dessen Stellvertreter.

(3) Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zu den in § 73 Abs. 1 bezeichneten Zwecken verwendet werden.

(4) Wird ein Betriebsratsfonds errichtet, hat die Betriebs(Gruppen)versammlung eine Regelung über die Verwaltung und Vertretung des Betriebsratsfonds bei zeitweiligem Fehlen eines ordentlichen Verwaltungs- bzw. Vertretungsorgans zu beschließen. Ein solcher Beschluß hat die notwendige Verwaltungstätigkeit zu umschreiben, die Höchstdauer der vertretungsweisen Verwaltung und das vorgesehene Vertretungs- und Verwaltungsorgan zu bestimmen.

(5) Hat die Betriebsversammlung einen Beschluß im Sinne des Abs. 4 nicht gefaßt, obliegt die Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer des Fehlens eines ordentlichen Vertretungs(Verwaltungs)organs, höchstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, dem

ältesten Rechnungsprüfer, wenn keine Rechnungsprüfer bestellt sind, der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Nach Ablauf von sechs Monaten ist der Betriebsratsfonds aufzulösen.

(6) Die Revision der Rechtmäßigkeit der Gebarung und der Verwendung der Mittel des Betriebsratsfonds obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer.

(7) Der Betriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn der Betrieb dauernd eingestellt wird. Die nähere Regelung ist durch Beschluß der Betriebs(Gruppen)versammlung bei Errichtung des Betriebsratsfonds zu treffen. Spätere Beschlüsse sind gültig, wenn sie mindestens ein Jahr vor der dauernden Betriebseinstellung gefaßt wurden.

(8) Wird wegen Wegfalls der Voraussetzung für das Bestehen getrennter Betriebsräte ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, so verschmelzen die bestehenden Betriebsratsfonds zu einem einheitlichen Fonds. Werden infolge Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen eines gemeinsamen Betriebsrates getrennte Betriebsräte gewählt, so zerfällt der Betriebsratsfonds in getrennte Fonds für jede Arbeitnehmergruppe. Das Vermögen ist nach dem Verhältnis der Zahlen der gruppenangehörigen Arbeitnehmer auf die getrennten Betriebsratsfonds aufzuteilen.

(9) Wird auf Grund von Beschlüssen der Arbeitnehmergruppen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 40 Abs. 4) errichtet, ist die Verwendung der bestehenden Betriebsratsfonds durch Beschluß der jeweils zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung zu regeln.

(10) Die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist vom Beschluß gemäß Abs. 7 und von den Maßnahmen im Sinne des Abs. 8 zu verständigen. Sie hat die Durchführung der Auflösung, der Zusammenlegung und Trennung des Betriebsratsfonds durch einen Vertreter zu überwachen.

(11) Die Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragung bei Zusammenlegung und Trennung obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer, wenn

1. ein Beschluß der zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung fehlt;
2. der Beschluß nicht den in § 73 Abs. 1 geforderten Verwendungszweck vorsieht oder
3. der Beschluß undurchführbar geworden ist.

(12) Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuß geht auf die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer über und ist von dieser für Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer zu verwenden.

Rechnungsprüfer

§ 75. (1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Betriebsratsfonds hat die Betriebs(Gruppen)versammlung anlässlich der Beschlußfassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage aus ihrer Mitte in geheimer Wahl mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen, in Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit mehr als zwanzig Arbeitnehmern zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Betriebsrat nicht angehören. § 58 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Die Tätigkeit der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) dauert drei Jahre. Wiederwahl ist zulässig.

Abschnitt 4

Betriebsausschuß

Voraussetzung und Errichtung

§ 76. (1) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte für die Gruppen der Arbeiter und der Angestellten bestehen, bildet die Gesamtheit der Mitglieder beider Betriebsräte zur Wahrnehmung gemeinsamer Angelegenheiten den Betriebsausschuß.

(2) Die Sitzung zur Wahl des Obmannes des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreters ist von den Obmännern der Betriebsräte gemeinsam einzuberufen. Kommt es innerhalb von zwei Wochen zu keiner Einigung, kann ein Obmann allein die Einberufung vornehmen. Für die Wahl ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder jedes Betriebsrates erforderlich.

(3) Bis zur Wahl des Obmannes des Betriebsausschusses führt jener Betriebsratsobmann den Vorsitz, der die größere Arbeitnehmergruppe repräsentiert. Der Obmann des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreter werden aus der Mitte der Mitglieder beider Betriebsräte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt. Der Stellvertreter ist aus der Mitte der Mitglieder jenes Betriebsrates zu wählen, dem der Obmann als Mitglied nicht angehört. § 58 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) In Betrieben, in denen für jede Gruppe nur je ein Betriebsobmann (§ 50 Abs. 1) zu wählen ist, gilt mangels Einigung jener als Obmann des Betriebsausschusses, der die größere Arbeitnehmergruppe repräsentiert. Bei gleicher Gruppenstärke entscheidet das Los.

(5) Der Obmann des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreter sind neu zu wählen, sobald einer der beiden Betriebsräte sich nach Neuwahl konstituiert hat.

Geschäftsführung

§ 77. (1) Auf die Geschäftsführung des Betriebsausschusses sind, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, die §§ 67 Abs. 1, 3 und 4, 68, 69 Abs. 1, 2 und 3, 70 Z. 1 und 4, 71 und 72 sinngemäß anzuwenden.

(2) Der Obmann hat den Betriebsausschuß binnen zwei Wochen einzuberufen, wenn mehr als ein Drittel der Betriebsratsmitglieder des Betriebes oder ein Betriebsrat dies verlangt.

(3) Werden bei einer Abstimmung sämtliche anwesenden Betriebsratsmitglieder einer Gruppe überstimmt, bedarf es in einer zweiten Abstimmung der Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen. Ist für jede Gruppe nur ein Betriebsobmann zu wählen, bedarf es für das Zustandekommen eines Beschlusses der Übereinstimmung beider Betriebsobmänner.

Abschnitt 5

Betriebsräteversammlung

Zusammensetzung und Geschäftsführung

§ 78. (1) Die Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen bestellten Betriebsräte bildet die Betriebsräteversammlung. Die Betriebsräteversammlung ist mindestens einmal in jedem Kalenderjahr vom Zentralbetriebsrat einzuberufen. Den Vorsitz führt der Obmann des Zentralbetriebsrates, bei dessen Verhinderung sein Stellvertreter.

(2) Zur Beschlussfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer (§ 82 Abs. 4) und über die Enthebung des Zentralbetriebsrates (Abs. 3) kann die Betriebsräteversammlung von jedem Betriebsrat einberufen werden. In diesem Falle führt der Obmann des einberufenden Betriebsrates den Vorsitz.

(3) Für eine Beschlussfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates ist die Anwesenheit von drei Viertel aller Betriebsratsmitglieder des Unternehmens und eine Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen erforderlich. Jedem Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Arbeitnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht. Die Abstimmung hat mittels Stimmzettels und geheim zu erfolgen. Im übrigen sind die Bestimmungen der §§ 47 Abs. 2, 48, 49 Abs. 2 und 3 sinngemäß anzuwenden.

Aufgaben

§ 79. Der Betriebsräteversammlung obliegt:

1. Behandlung von Berichten des Zentralbetriebsrates und der Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds;

2. Beschlussfassung über die Einhebung und Höhe der Zentralbetriebsratsumlage;
3. Wahl und Enthebung der Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds;
4. Beschlussfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates;
5. Beschlussfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates (§ 82 Abs. 4).

Abschnitt 6

Zentralbetriebsrat

Zusammensetzung

§ 80. Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmen bis zu tausend Arbeitnehmern aus vier Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder erhöht sich für je weitere fünfhundert Arbeitnehmer, in Unternehmen mit mehr als fünftausend Arbeitnehmern für je weitere tausend Arbeitnehmer um jeweils ein Mitglied. Bruchteile von fünfhundert und tausend werden für voll gerechnet. § 50 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Berufung

§ 81. (1) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates werden von der Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen errichteten Betriebsräte aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes (§ 51 Abs. 2) geheim gewählt. Jedem wahlberechtigten Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Arbeitnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht.

(2) Die Wahl hat mittels Stimmzettels und zwar durch persönliche Stimmabgabe oder durch briefliche Stimmabgabe im Postwege zu erfolgen.

(3) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens im Zentralbetriebsrat Bedacht genommen werden.

(4) Der Wahlvorstand besteht aus mindestens drei Betriebsratsmitgliedern. Jeder im Unternehmen bestehende Betriebsrat hat, sofern zwischen den Betriebsräten des Unternehmens keine andere Vereinbarung zustande kommt, eines seiner Mitglieder in den Wahlvorstand zu entsenden. Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von vier Wochen durchzuführen.

(5) Auf die Berufung des Zentralbetriebsrates sind die Vorschriften der §§ 51 Abs. 3, 56 Abs. 1, 57, 59 und 60 sinngemäß anzuwenden.

Tätigkeitsdauer

§ 82. (1) Die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates beträgt drei Jahre. § 61 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

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

1. das Unternehmen aufgelöst wird;
2. dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört;
3. die Zahl der Mitglieder unter drei sinkt;
4. die Betriebsräteversammlung die Enthebung des Zentralbetriebsrates beschließt;
5. der Zentralbetriebsrat den Rücktritt beschließt;
6. das Einigungsamt die Wahl für ungültig erklärt.

(3) Die Mitgliedschaft zum Zentralbetriebsrat erlischt, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt.

(4) Hat in einem Unternehmen die Tätigkeit des Zentralbetriebsrates deshalb geendet, weil durch vorübergehende Stilllegung von Betrieben dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört oder die Zahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates unter drei gesunken ist, und wird in der Folge in wenigstens einem dieser stillgelegten Betriebe die Tätigkeit wieder aufgenommen, so können die Mitglieder der Betriebsräte des Unternehmens die Fortsetzung der Tätigkeit des Zentralbetriebsrates bis zur Beendigung seiner ursprünglichen Tätigkeitsdauer beschließen, wenn

1. in dem Betrieb, der seine Tätigkeit wieder aufgenommen hat, ein Beschluß zur Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 63) gefaßt wurde und
2. die Zahl der im Unternehmen verbliebenen und wieder eingestellten ehemaligen Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Zentralbetriebsrates mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Zentralbetriebsratsmandate erreicht.

(5) Für den Eintritt von Ersatzmitgliedern ist § 65 sinngemäß anzuwenden. Enthält der Wahlvorschlag, dem das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied angehört, kein für ein Nachrücken in Frage kommendes Ersatzmitglied, so entsendet die wahlwerbende Gruppe ein anderes Betriebsratsmitglied in den Zentralbetriebsrat.

Geschäftsführung

§ 83. Auf die Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates sind die Vorschriften der §§ 66

Abs. 1 bis 3, 6 und 8, 67, 68, 69 Abs. 1 bis 3, 70 Z. 1 und 4 und 71 sinngemäß anzuwenden.

Aufwand

§ 84. (1) Räumlichkeiten, Dienstleistungen und sachliche Mittel für den Zentralbetriebsrat sind in sinngemäßer Anwendung des § 72 vom Betriebsinhaber zur Verfügung zu stellen.

(2) Die den einzelnen Mitgliedern des Zentralbetriebsrates in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenen Barauslagen sind aus dem Zentralbetriebsratsfonds, ist ein solcher nicht errichtet, aus dem Betriebsratsfonds des Betriebes, der das Mitglied in den Zentralbetriebsrat entsendet hat, zu entrichten.

Zentralbetriebsratsumlage

§ 85. (1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmerschaft des Unternehmens kann eine Zentralbetriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens zehn Prozent der Betriebsratsumlage betragen.

(2) Einhebung und Höhe der Zentralbetriebsratsumlage beschließt auf Antrag des Zentralbetriebsrates oder eines Betriebsrates die Betriebsräteversammlung. Die Zentralbetriebsratsumlage ist aus den in den einzelnen Betrieben des Unternehmens eingehobenen Betriebsratsumlagen zu entrichten.

(3) Der Arbeitgeber hat die Zentralbetriebsratsumlage von der einbehaltenen Betriebsratsumlage in Abzug zu bringen und unmittelbar an den Zentralbetriebsratsfonds abzuführen.

Zentralbetriebsratsfonds

§ 86. Die Eingänge aus der Zentralbetriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 85 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmte Vermögensschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Zentralbetriebsratsfonds, der vom Zentralbetriebsrat verwaltet wird. Die Mittel des Zentralbetriebsratsfonds dürfen nur zu den im § 85 Abs. 1 bezeichneten Zwecken verwendet werden.

Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds

§ 87. Der Zentralbetriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn die Voraussetzungen für die Errichtung eines Zentralbetriebsrates dauernd weggefallen sind. In diesem Fall ist das Vermögen auf jene Betriebsratsfonds des Unternehmens, aus deren Betriebsratsumlage Beiträge zum Zentralbetriebsratsfonds geleistet wurden, aufzuteilen.

Die Aufteilung erfolgt nach dem Verhältnis der Zahlen der zu den einzelnen Betriebsratsfonds beitragspflichtigen Arbeitnehmer. § 74 Abs. 2, Abs. 4 bis 6 und 12 sind sinngemäß anzuwenden.

Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds

§ 88. (1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Zentralbetriebsratsfonds hat die Betriebsräteversammlung anlässlich der Beschlußfassung über die Einhebung einer Zentralbetriebsratsumlage aus ihrer Mitte in geheimer Wahl mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Zentralbetriebsrat nicht angehören. § 58 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Die Tätigkeit der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) dauert drei Jahre. Wiederwahl ist zulässig.

3. HAUPTSTÜCK

BEFUGNISSE DER ARBEITNEHMERSCHAFT

Abschnitt 1

Allgemeine Befugnisse

Überwachung

§ 89. Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung der die Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften und arbeitsrechtlichen Vereinbarungen zu überwachen. Insbesondere stehen ihm folgende Befugnisse zu:

1. der Betriebsrat ist berechtigt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der Arbeitnehmer und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Auszahlung zu kontrollieren. Dies gilt auch für andere, die Arbeitnehmer betreffenden Aufzeichnungen, deren Kenntnis für den Betriebsrat zur Ausübung seiner Befugnisse erforderlich ist;
2. der Betriebsrat ist allen Betriebsbesichtigungen beizuziehen, die von den zur Überwachung von Arbeitnehmerschutzvorschriften gesetzlich berufenen Organen durchgeführt werden oder an denen diese Organe teilzunehmen haben oder teilnehmen. Der Betriebsinhaber oder dessen Beauftragter ist verpflichtet, den Betriebsrat von der Ankunft eines Aufsichtsorgans unverzüglich zu verständigen.

Intervention

§ 90. (1) Der Betriebsrat hat das Recht, in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Arbeitnehmer berühren, beim Betriebsinhaber, erforderlichenfalls auch bei den zuständigen Stel-

len außerhalb des Betriebes, entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat auf dessen Verlangen in allen Angelegenheiten des Betriebes, die die Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berühren, anzuhören.

Allgemeine Information

§ 91. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen und ihn über wichtige Angelegenheiten zu informieren.

Beratung

§ 92. (1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat mindestens vierteljährlich und auf Verlangen des Betriebsrates monatlich gemeinsame Beratungen über laufende Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen abzuhalten.

(2) Betriebsrat und Betriebsinhaber sind berechtigt, an ihre zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften das Ersuchen zu richten, einen Vertreter zur Teilnahme an diesen Beratungen zu entsenden, sofern über Betriebsänderungen oder andere wichtige Angelegenheiten beraten werden soll. Betriebsinhaber und Betriebsrat haben einander gegenseitig rechtzeitig Mitteilung zu machen, um dem anderen Teil die Beziehung seiner Interessenvertretung zu ermöglichen.

Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer

§ 93. Der Betriebsrat ist berechtigt, zugunsten der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten.

Abschnitt 2

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung

§ 94. (1) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen mitzuwirken.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, an den Verhandlungen zwischen dem Betriebsinhaber und den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung über Maßnahmen der betrieblichen Schulung, Umschulung und Berufsausbildung teilzunehmen. Zeitpunkt und Gegenstand der Beratungen sind ihm rechtzeitig mitzuteilen.

(3) Der Betriebsrat hat sich an allen behördlichen Besichtigungen zu beteiligen, welche die Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung berühren.

(4) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen und an der Planung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag eines der Streitteile das Einigungsamt.

(5) Die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(6) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Schulungs- oder Bildungseinrichtung binnen vier Wochen beim Einigungsamt anfechten, wenn sie einer Betriebsvereinbarung (Abs. 5) widerspricht oder, wenn eine solche nicht besteht, unter Abwägung der Interessen der Belegschaft und der wirtschaftlichen Lage des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen

§ 95. (1) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtungen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag eines der Streitteile das Einigungsamt.

(2) Die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung betriebs- und unternehmenseigener Wohlfahrtseinrichtungen kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(3) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtung binnen vier Wochen beim Einigungsamt anfechten, wenn sie einer Betriebsverein-

barung (Abs. 2) widerspricht oder, wenn eine solche nicht besteht, unter Abwägung der Interessen der Belegschaft und der wirtschaftlichen Lage des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

Zustimmungspflichtige Maßnahmen

§ 96. Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:

1. die Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung;
2. die Einführung von Personalfragebögen, sofern in diesen nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und zu den fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des Arbeitnehmers enthalten sind;
3. die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen, akkordähnlichen und sonstigen leistungsbezogenen Prämien und Entgelten, die auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte.

Betriebsvereinbarungen

§ 97. (1) Durch Betriebsvereinbarung im Sinne des § 29 können folgende Angelegenheiten geregelt werden:

1. Fragen der Ordnung des Betriebes;
2. die generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. Regelung der Art und Weise der Abrechnung und insbesondere von Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge;
4. Aufstellung von Grundsätzen betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes;
5. Maßnahmen zur Vermeidung von für die Arbeitnehmer nachteiligen Folgen einer Betriebsänderung;
6. Einführung von Kontrollmaßnahmen, welche die Menschenwürde oder Persönlichkeit der Arbeitnehmer berühren;
7. Aufstellung von Einstellungsrichtlinien;
8. Richtlinien für die Vergabe von Werkwohnungen;
9. Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln;
10. Regelung von Entgeltfortzahlungsansprüchen für den zur Teilnahme an Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen

erforderlichen Zeitraum und damit im Zusammenhang stehende Fahrtkostenvergütungen;

11. Einführung von Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten und zur humangerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Betrieb;
12. Erstattung von Auslagen und Aufwendungen sowie Regelung von Aufwandsentschädigungen;
13. Anordnung der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit;
14. Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens;
15. Gewährung von Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen;
16. Einführung von Systemen der Gewinnbeteiligung;
17. Maßnahmen zur Sicherung der vom Arbeitnehmer eingebrachten Gegenstände;
18. Einführung von betrieblichen Pensions- und Ruhegeldleistungen;
19. Maßnahmen der Personalplanung, insbesondere Aufstellung von Richtlinien für die innerbetriebliche Ausschreibung und Besetzung von Arbeitsplätzen sowie für die Versetzung und Beförderung von Arbeitnehmern;
20. Regelung des betrieblichen Beschwerdewesens;
21. Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall;
22. Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
23. Bezeichnung der verschiedenen Arbeiter- und Angestelltenkategorien sowie Art der Verwendung der Frauen und der jugendlichen Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge.

(2) Liegt in den in Abs. 1 Z. 1 bis 10 bezeichneten Angelegenheiten eine kollektivvertragliche Regelung nicht vor, und kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet auf Antrag eines der Streitparteien das Einigungsamt.

Abschnitt 3

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern

§ 98. (1) Der Betriebsrat kann dem Betriebsinhaber jederzeit die Ausschreibung eines zu besetzenden Arbeitsplatzes vorschlagen.

(2) Der Betriebsrat ist vor jeder beabsichtigten Einstellung eines Arbeitnehmers unter Bekanntgabe der in Aussicht genommenen Verwendung, des vorgesehenen Arbeitsplatzes und der beabsichtigten vertraglichen Vereinbarungen zu verständigen. Auf Verlangen des Betriebsrates ist ihm über alle die Person des Bewerbers betreffenden Umstände, soweit sie für die Erfüllung der Aufgabe des Betriebsrates von Bedeutung sein können, Auskunft zu erteilen.

(3) Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Einstellung eines Arbeitnehmers dem Betriebsrat jener Gruppe, welcher der Einstellungswerber angehören würde, ehestmöglich mitzuteilen und — sofern der Betriebsrat bis zum Ablauf des der Mitteilung folgenden Tages eine Beratung begehrt hat — mit ihm zu beraten. Die Verständigung von der beabsichtigten Einstellung kann auch durch den Einstellungswerber erfolgen.

(4) Der Betriebsrat kann gegen die beabsichtigte Einstellung binnen drei Arbeitstagen ab Verständigung Einspruch erheben. Wird eine Einstellung entgegen dem Einspruch vorgenommen, kann der Betriebsrat innerhalb von 8 Tagen nach Ablauf der Einspruchsfrist beim Einigungsamt den Antrag auf Ungültigerklärung der Einstellung sowie Unterlassung der Weiterbeschäftigung stellen.

(5) Der Anfechtung ist stattzugeben, wenn

1. die Einstellung gegen zwingende gesetzliche Vorschriften, den Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung verstößt;
2. die durch Tatsachen erhärtete Besorgnis besteht, daß der in Aussicht genommene Bewerber durch gesetz- oder sittenwidriges Verhalten den Betriebsfrieden stören würde;
3. die durch Tatsachen erhärtete Besorgnis besteht, daß infolge der Einstellung die Arbeitsplätze von im Betrieb Beschäftigten gefährdet werden, ohne daß dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist.

Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall

§ 99. Vereinbarungen über Entgelte der in § 96 Z. 3 bezeichneten Art für einzelne Arbeitnehmer oder einzelne Arbeiten, die generell nicht vereinbart werden können, bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates.

Mitwirkung bei Versetzungen

§ 100. Die dauernde Einreihung von Arbeitnehmern auf einen anderen Arbeitsplatz bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates, wenn mit dem Wechsel des Arbeits-

platzes eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist. Die Zustimmung kann durch Entscheidung des Einigungsamtes ersetzt werden.

Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen

§ 101. Der Betriebsrat hat an der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb mitzuwirken. Die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen im Einzelfall ist nur zulässig, wenn sie in einem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung (§ 96 Z. 1) vorgesehen ist; sie bedarf, sofern darüber nicht eine mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichtete Stelle entscheidet, der Zustimmung des Betriebsrates.

Mitwirkung bei der Vergabe von Werkwohnungen

§ 102. (1) Die beabsichtigte Vergabe einer Werkwohnung an einen im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und innerhalb der Einspruchsfrist über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten.

(2) Der Betriebsrat kann binnen 6 Arbeitstagen ab Verständigung gegen die beabsichtigte Vergabe Einspruch erheben. Während der Einspruchsfrist darf die Wohnungsvergabe bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nicht durchgeführt werden.

(3) Eine entgegen seinem Einspruch vorgenommene Vergabe einer Werkwohnung kann der Betriebsrat innerhalb von 8 Tagen nach Ablauf der Einspruchsfrist beim Einigungsamt anfechten.

(4) Das Einigungsamt hat der Anfechtung stattzugeben und dem Betriebsinhaber aufzutragen, die Maßnahme rückgängig zu machen, wenn

1. die Vergabe der Werkwohnung gegen eine Betriebsvereinbarung verstößt;
2. die Vergabe der Werkwohnung eine sachlich nicht gerechtfertigte Bevorzugung des Arbeitnehmers gegenüber anderen Arbeitnehmern des Betriebes darstellt, wobei die Interessen des Betriebsinhabers und der Arbeitnehmerschaft in gleicher Weise zu berücksichtigen sind.

Mitwirkung bei Beförderungen

§ 103. (1) Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Beförderung eines Arbeitnehmers dem Betriebsrat mitzuteilen und auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Einspruchsfrist zu beraten.

(2) Der Betriebsrat kann gegen die beabsichtigte Beförderung innerhalb einer Frist von 3 Arbeitstagen ab Verständigung Einspruch erheben. Eine vor Ablauf der Einspruchsfrist vorgenommene Beförderung ist rechtsunwirksam.

(3) Der Betriebsrat kann die entgegen seinem Einspruch vorgenommene Beförderung innerhalb von 8 Tagen nach Ablauf der Einspruchsfrist beim Einigungsamt anfechten.

(4) Das Einigungsamt hat der Anfechtung stattzugeben, die Beförderung für ungültig zu erklären und die in Aussicht genommene Verwendung zu untersagen, wenn

1. die durch Tatsachen erhärtete Besorgnis besteht, daß der in Aussicht genommene Bewerber durch gesetz- oder sittenwidriges Verhalten den Betriebsfrieden stören würde;
2. die Beförderung gegen den Personalplan oder die Beförderungsrichtlinien (§ 97 Abs. 1 Z. 19) verstößt;
3. die durch Tatsachen erhärtete Besorgnis besteht, daß die in Aussicht genommene Beförderung den Betriebsfrieden deshalb stören würde, weil dem Bewerber die wesentlichen sachlichen Voraussetzungen für die angestrebte höhere Verwendung fehlen.

Nichtigkeit von Kündigungen

§ 104. Kündigungen, die gegen ein gesetzliches Verbot oder die guten Sitten verstoßen, sind nichtig. Nichtig sind insbesondere Kündigungen, deren Motiv im Beitritt oder in der Mitgliedschaft des gekündigten Arbeitnehmers zu Gewerkschaften, in seiner Tätigkeit in Gewerkschaften oder in Ausübung betriebsverfassungsrechtlicher Befugnisse, insbesondere auch in der Bewerbung um die Mitgliedschaft in Organen der Arbeitnehmerschaft oder in seiner früheren Tätigkeit in solchen Organen gelegen ist.

Anfechtung von Kündigungen

§ 105. (1) Der Betriebsrat ist über beabsichtigte Kündigungen, von denen in Betrieben bis 50 Arbeitnehmer mindestens 5, in Betrieben mit 51 bis 200 Arbeitnehmern mindestens 10, in Betrieben mit 201 bis 500 Arbeitnehmern mindestens 20, in Betrieben mit 501 bis 1000 Arbeitnehmern mindestens 40 Arbeitnehmer und in Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern mindestens fünf Prozent der Arbeitnehmer betroffen sind, rechtzeitig in Kenntnis zu setzen.

(2) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von 3 Arbeitstagen hiezu Stellung nehmen kann. Die Frist verlängert sich bei Kündigungen im Sinne des Abs. 1 um 5 weitere Arbeitstage.

(3) Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist nur rechtswirksam, wenn der Betriebsrat eine Stellungnahme abgegeben hat.

(4) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 2 genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese beim Einigungsamt angefochten werden, wenn

1. die Kündigung wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers zu Gewerkschaften, wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften oder wegen Ausübung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse, insbesondere auch wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft in Organen der Arbeitnehmerschaft oder einer früheren Tätigkeit in solchen Organen erfolgt ist oder
2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, wenn sie nicht durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, dringend geboten ist. Ergibt bei einer betrieblich gebotenen Kündigung ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Benachteiligung als für andere Arbeitnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, so ist dessen Kündigung sozial ungerechtfertigt.

(5) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Arbeitnehmers binnen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese beim Einigungsamt anfechten. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Arbeitnehmers nicht nach, kann dieser innerhalb einer Woche nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst beim Einigungsamt anfechten. Wird eine vom Betriebsrat erhobene Kündigungsanfechtung ohne Zustimmung des gekündigten Arbeitnehmers zurückgezogen, so kann dieser binnen 14 Tagen ab Kenntnis das Anfechtungsverfahren selbst fortsetzen.

(6) Insoweit der Anfechtungsberechtigte im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinne des Abs. 4 Z. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Spricht bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen eines anderen vom Arbeitgeber glaubhaft gemachten Kündigungsmotives, ist die Anfechtung abzuweisen.

(7) Gibt das Einigungsamt der Anfechtung statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam. Die Entscheidung des Einigungsamtes ist endgültig.

Nichtigkeit und Anfechtbarkeit von Entlassungen

§ 106. (1) Entlassungen, die gegen ein gesetzliches Verbot oder die guten Sitten verstoßen, sind nichtig.

(2) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jeder Entlassung eines Arbeitnehmers unverzüglich zu verständigen und innerhalb von 3 Arbeitstagen nach erfolgter Verständigung auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem die Entlassung zu beraten.

(3) Hat der Betriebsrat innerhalb der dreitägigen Frist der Entlassung nicht ausdrücklich zugestimmt, kann diese beim Einigungsamt angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 105 Abs. 4 vorliegt und der betroffene Arbeitnehmer keinen verschuldeten Entlassungsgrund gesetzt hat. § 105 Abs. 5 und 7 ist sinngemäß anzuwenden.

Anfechtung durch den Arbeitnehmer

§ 107. In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, steht das Recht der Anfechtung der Kündigung oder der Entlassung dem betroffenen Arbeitnehmer zu.

Abschnitt 4

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte

§ 108. (1) Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Aufschluß zu geben über die wirtschaftliche Lage des Betriebes, über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsstand, den mengen- und wertmäßigen Absatz, die Investitionsvorhaben sowie über sonstige geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes. Der Betriebsrat ist berufen, insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen (Erzeugungs-, Investitions-, Absatz- und anderen Plänen) dem Betriebsinhaber Anregungen zu geben und Vorschläge zu erstaten, mit dem Ziele, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen und im Interesse des Betriebes und der Arbeitnehmer die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu fördern.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen ehestmöglich in Kenntnis zu setzen und mit ihm darüber zu beraten. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
2. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
3. der Zusammenschluß mit anderen Betrieben;
4. Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb;

5. Änderungen des Betriebszweckes, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation;
6. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
7. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung.

Der Betriebsrat kann Vorschläge zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Arbeitnehmer nachteiligen Folgen von Maßnahmen gemäß Z. 1 bis 7 erstatten; hiebei hat der Betriebsrat auch auf die wirtschaftlichen Notwendigkeiten des Betriebes Bedacht zu nehmen.

(3) Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat alljährlich, spätestens einen Monat nach Vorlage an die Steuerbehörde, eine Abschrift der Bilanz für das verflossene Geschäftsjahr einschließlich des ungekürzten Gewinn- und Verlustausweises zu übermitteln. Dem Betriebsrat sind die zum Verständnis erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen zu geben.

Mitwirkung im Aufsichtsrat

§ 109. (1) In Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, entsendet der Zentralbetriebsrat oder, sofern nur ein Betrieb besteht, der Betriebsrat aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, für je zwei nach dem Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98/1965, oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder einen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Ist die Zahl der nach dem Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98/1965, oder der Satzung bestellten Aufsichtsratsmitglieder eine ungerade, ist ein weiterer Arbeitnehmervertreter zu entsenden.

(2) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates), die auf den Vorschlag einer wahlwerbenden Gruppe gewählt wurden, haben das Recht, durch Mehrheitsbeschluß Arbeitnehmervertreter für die Entsendung in den Aufsichtsrat zu nominieren sowie ihre Abberufung zu verlangen. Dieses Recht steht für so viele Arbeitnehmervertreter zu, wie es dem Verhältnis der Zahl der vorschlagsberechtigten Personen zur Gesamtzahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates) entspricht. Bei Erstellung der Nominierungsvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens Bedacht genommen werden. Der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) ist bei Entsendung und Abberufung der Arbeitnehmervertreter an die Vorschläge der zur Nominierung berechtigten Mitglieder gebunden. Soweit vom Vorschlagsrecht nicht innerhalb von drei Monaten Gebrauch ge-

macht wird, entsendet der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) die restlichen Arbeitnehmervertreter durch Mehrheitsbeschluß in den Aufsichtsrat.

(3) Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus; sie haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen. Auf sie finden die Bestimmungen der §§ 86 Abs. 1, 87, 90 Abs. 1, zweiter Satz und Abs. 2 und 98 des Aktiengesetzes 1965, BGBl. Nr. 98/1965, keine Anwendung. Im übrigen haben die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gleiche Rechte und Pflichten wie die nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellten Aufsichtsratsmitglieder. Ihre Mitgliedschaft endet mit der Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder mit der Abberufung durch die entsendende Stelle.

(4) Im Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft, die in einem Konzern (§ 15 Aktiengesetz 1965) die einheitliche Leitung der Konzernunternehmen inne hat oder einen beherrschenden Einfluß auf sie ausübt, sind die Arbeitnehmervertreter von der Gesamtheit der Mitglieder aller im Konzern bestellten Betriebsräte aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes geheim zu wählen. Die Bestimmungen der §§ 51 Abs. 3, 54 Abs. 1, erster Satz, 55 Abs. 1, 56 Abs. 1, 57, 59, 60, 61 Abs. 1, erster Satz, 62 Z. 2 bis 5, 64 Abs. 1 Z. 1 und 2 und Abs. 4, 65 Abs. 1 erster Satz und Abs. 2, 78 Abs. 3 sowie 81 Abs. 1, zweiter Satz, Abs. 2 und 4 sind sinngemäß anzuwenden. Dies gilt nicht für Banken und Versicherungsunternehmen.

(5) Die Bestimmungen über die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften (Abs. 1 bis 4) sind sinngemäß anzuwenden auf Unternehmen, die in der Rechtsform einer juristischen Person geführt werden und für die nach Gesetz oder Satzung (Gesellschaftsvertrag, Statuten) neben dem Geschäftsführungsorgan ein Aufsichts- oder Kontrollorgan vorgesehen ist.

(6) Ist in einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die persönlich haftender Gesellschafter in einer Kommanditgesellschaft (offenen Handelsgesellschaft) ist, nach Gesetz oder Gesellschaftsvertrag ein Aufsichtsrat zu bestellen, so sind die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Gesellschaft mit beschränkter Haftung von der Gesamtheit der Mitglieder aller in den Unternehmen der Gesellschaft mit beschränkter Haftung und der Kommanditgesellschaft (offenen Handelsgesellschaft) errichteten Betriebsräte aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes geheim zu wählen. Die Bestimmungen der §§ 51 Abs. 3, 54 Abs. 1 erster Satz, 55 Abs. 1, 56 Abs. 1,

57, 59, 60, 61 Abs. 1 erster Satz, 62 Z. 2 bis 5, 64 Abs. 1 Z. 1 und 2 und Abs. 4, 65 Abs. 1 erster Satz und Abs. 2, 78 Abs. 3 sowie 81 Abs. 1 zweiter Satz, Abs. 2 und 4 sind sinngemäß anzuwenden.

Einspruch gegen die Wirtschaftsführung

§ 110. (1) In Betrieben, in denen im Durchschnitt des Jahres mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt sind, kann der Betriebsrat

1. gegen Betriebsänderungen (§ 108 Abs. 2) oder
2. gegen andere wirtschaftliche Maßnahmen, sofern sie vom Betriebsrat erstattete Vorschläge nicht berücksichtigen,

binnen 3 Tagen ab Kenntnisnahme beim Betriebsinhaber Einspruch erheben, wenn er zur Auffassung gelangt, daß ein Einspruchsgrund im Sinne des § 111 vorliegt und es sich um eine Angelegenheit von gesamtwirtschaftlicher Bedeutung handelt. Diese Bestimmung gilt sinngemäß für Unternehmen der in § 40 Abs. 5 bezeichneten Art, wenn die Zahl der im Durchschnitt des Jahres im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer mehr als 200 beträgt.

(2) Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat binnen einer Woche ab Erhebung des Einspruches eine Einigung nicht zustande, so kann über einen binnen weiterer 3 Tage von einem der Streitteile zu stellenden Antrag eine von den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch besetzte Schlichtungskommission Schlichtungsverhandlungen einleiten.

(3) Die Schlichtungskommission hat zwischen den Streitteilen zu vermitteln und auf eine Vereinbarung der Streitteile zwecks Beilegung der Streitigkeit hinzuwirken. Die Schlichtungskommission kann zur Beilegung der Streitigkeit einen Schiedsspruch nur fällen, wenn die beiden Streitteile vorher die schriftliche Erklärung abgeben, daß sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen.

(4) Schriftliche Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber sowie Schiedsprüche gelten als Betriebsvereinbarung.

(5) Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 2) eine Einigung oder ein Schiedsspruch nicht zustande, kann jeder der Streitteile binnen einer weiteren Woche einen Antrag auf Entscheidung bei der Staatlichen Wirtschaftskommission stellen. Ist eine Schlichtungskommission im Sinne des Abs. 2 nicht errichtet und kommt zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber binnen einer Woche ab Erhebung des Einspruches (Abs. 1) eine Einigung nicht zu-

stande, so kann binnen einer weiteren Woche von jedem der Streitteile ein Antrag auf Entscheidung bei der Staatlichen Wirtschaftskommission gestellt werden.

(6) Bei geplanten Betriebsstillegungen hat der Einspruch des Betriebsrates bis zur Entscheidung der Staatlichen Wirtschaftskommission, längstens jedoch bis 8 Wochen gerechnet vom Tage der Mitteilung des Betriebsinhabers an den Betriebsrat, aufschiebende Wirkung.

(7) Die Staatliche Wirtschaftskommission hat zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber zu vermitteln und zum Zwecke des Interessenausgleiches Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten.

(8) Kommt eine Einigung nicht zustande, hat der Betriebsinhaber der Staatlichen Wirtschaftskommission alle zur Entscheidung über den Einspruch notwendigen und alle ihm bezeichneten Unterlagen zu übermitteln. Wenn es sich um eine Maßnahme von gesamtwirtschaftlicher Bedeutung handelt, hat die Staatliche Wirtschaftskommission das Vorliegen der Einspruchsgründe (§ 111) festzustellen oder den Antrag abzuweisen. Gegen die Entscheidung ist kein Rechtsmittel zulässig.

(9) Hat die Staatliche Wirtschaftskommission das Vorliegen eines Einspruchsgrundes im Sinne des § 111 Z. 1 oder 2 festgestellt, und beharrt der Betriebsinhaber auf den strittigen Maßnahmen, so haben die zur Entscheidung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zuständigen Gerichte und Verwaltungsbehörden so zu entscheiden, als ob die strittigen Maßnahmen nicht gesetzt worden wären; ihre nachteiligen Folgen treffen ausschließlich den Betriebsinhaber.

(10) Hat die Staatliche Wirtschaftskommission das Vorliegen eines Einspruchsgrundes im Sinne des § 111 Z. 3 festgestellt, so hat sie eine Regelung zum Ausgleich der nachteiligen Folgen zu treffen, die für die Arbeitnehmerschaft oder einzelne Arbeitnehmer entstehen, wenn der Betriebsinhaber auf den strittigen Maßnahmen beharrt. Diese Regelung ist innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

Einspruchsgründe

§ 111. Ein Einspruchsgrund ist gegeben, wenn eine vom Betriebsinhaber angestrebte oder getroffene Maßnahme

1. betriebswirtschaftlich, allenfalls nach Durchführung anderer vom Betriebsrat oder von der Staatlichen Wirtschaftskommission im Zuge der Verhandlungen über die Streitbeilegung vorgeschlagenen Hilfsmaßnahmen vermieden werden könnte oder

2. durch eine andere Maßnahme ersetzt werden könnte, die für die Arbeitnehmerschaft oder einzelne Arbeitnehmer mit einer geringeren sozialen Härte verbunden wäre oder
3. vermieden werden könnte, sofern der Betriebsinhaber Nachteile auf sich nimmt, die ihn weniger hart treffen als die Folgen der Maßnahme die Arbeitnehmerschaft des Betriebes.

Staatliche Wirtschaftskommission

§ 112. Für die im § 4 Abs. 1 Z. 2 des Bundesgesetzes vom 16. 12. 1949, BGBl. Nr. 24/1950, genannten Betriebe und Unternehmungen ist beim Bundeskanzleramt unter dem Vorsitz des Bundeskanzlers oder eines von ihm bestellten Vertreters, für die übrigen Betriebe und Unternehmen ist beim Bundesministerium für Handel, Gewerbe und Industrie unter dem Vorsitz des zuständigen Bundesministers oder eines von ihm bestellten Vertreters eine Staatliche Wirtschaftskommission zu errichten. Die übrigen Mitglieder der beim Bundeskanzleramt und beim Bundesministerium für Handel, Gewerbe und Industrie errichteten Wirtschaftskommissionen werden in gleicher Anzahl von der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und vom Österreichischen Arbeiterkammertag entsendet.

Abschnitt 5

Organzuständigkeit

Kompetenzabgrenzung

§ 113. (1) Die der Arbeitnehmerschaft zustehenden Befugnisse werden, soweit nicht anderes bestimmt ist, durch Betriebsräte ausgeübt.

(2) In Betrieben, in denen ein Betriebsausschuß (§ 76 Abs. 1) errichtet ist, stehen folgende Befugnisse dem Betriebsrat und — soweit die Interessen der gesamten Arbeitnehmerschaft des Betriebes berührt sind — auch dem Betriebsausschuß zu:

1. Überwachung der Einhaltung der die Arbeitnehmer betreffenden Vorschriften (§ 89);
2. Recht auf Intervention (§ 90);
3. Allgemeines Informationsrecht (§ 91);
4. Mitwirkung an betriebs- und unternehmens-eigenen Wohlfahrtseinrichtungen (§ 95);
5. Mitwirkung bei Beförderungen (§ 103);
6. Mitwirkung am Abschluß, an der Abänderung und Aufhebung von Betriebsvereinbarungen, sofern nicht anderes bestimmt ist;
7. Informationsrecht bei Kündigungen im Sinne des § 105 Abs. 1.

(3) In Betrieben, in denen ein Betriebsausschuß errichtet ist, stehen folgende Befugnisse dem Betriebsausschuß zu:

1. Beratungsrecht (§ 92);

2. Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte (§ 108);
3. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß §§ 109 bis 112.

(4) In Betrieben, in denen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 40 Abs. 4) errichtet ist, stehen diesem auch die Befugnisse des Betriebsausschusses zu.

(5) In Unternehmen, in denen ein Zentralbetriebsrat errichtet ist, stehen die in Abs. 2 Z. 1 bis 4, 6 und 7 genannten Befugnisse, soweit die Interessen der Arbeitnehmerschaft mehr als eines Betriebes des Unternehmens berührt sind, auch dem Zentralbetriebsrat zu.

(6) In Unternehmen, in denen ein Zentralbetriebsrat errichtet ist, stehen die im Abs. 3 Z. 1 und 2 genannten Befugnisse neben dem Betriebsausschuß auch dem Zentralbetriebsrat zu, soweit die Interessen der Arbeitnehmerschaft mehr als eines Betriebes des Unternehmens berührt sind.

(7) In Unternehmen, in denen ein Zentralbetriebsrat errichtet ist, steht die Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß §§ 109 bis 112 ausschließlich dem Zentralbetriebsrat zu.

Kompetenzübertragung

§ 114. (1) Durch übereinstimmende Mehrheitsbeschlüsse jedes Gruppenbetriebsrates kann dem Betriebsausschuß neben den im § 113 angeführten Zuständigkeiten die Ausübung weiterer dem Betriebsrat zustehender Befugnisse übertragen werden.

(2) Der Zentralbetriebsrat kann einem Betriebsrat oder Betriebsausschuß des Unternehmens mit dessen Zustimmung die Ausübung seiner Befugnisse, ausgenommen jene gemäß §§ 109 bis 112, für einzelne Fälle oder für bestimmte Angelegenheiten, die eine Arbeitnehmergruppe oder einen Betrieb betreffen, übertragen.

(3) Der Betriebsrat kann dem Zentralbetriebsrat des Unternehmens mit dessen Zustimmung die Ausübung seiner Befugnisse für einzelne Fälle oder für bestimmte Angelegenheiten übertragen.

(4) Beschlüsse im Sinne der Abs. 1 bis 3 sind dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen und erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.

4. HAUPTSTÜCK

RECHTSSTELLUNG DER MITGLIEDER DES BETRIEBSRATES

Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht

§ 115. (1) Das Mandat des Betriebsratsmitgliedes ist ein Ehrenamt, das, soweit im folgenden

nicht anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist. Für erwachsene Barauslagen gebührt den Mitgliedern des Betriebsrates Ersatz aus dem Betriebsratsfonds.

(2) Die Mitglieder des Betriebsrates sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisungen gebunden. Sie sind nur der Betriebs(Gruppen)-versammlung verantwortlich.

(3) Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser nicht benachteiligt werden.

(4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, über alle in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes Verschwiegenheit zu bewahren.

Freizeitgewährung

§ 116. Den Mitgliedern des Betriebsrates ist, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 118, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

Freistellung

§ 117. (1) Auf Antrag des Betriebsrates sind in Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmern ein, in Betrieben mit mehr als 600 Arbeitnehmern zwei und in Betrieben mit mehr als 2500 Arbeitnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates und für je weitere 2500 Arbeitnehmer ein weiteres Mitglied des Betriebsrates von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen.

(2) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und Angestellten zu wählen sind, gelten die in Abs. 1 angeführten Zahlen für die betreffenden Arbeitnehmergruppen. Die Betriebsräte können durch übereinstimmende Beschlüsse den Betriebsausschuß für die gesamte Arbeitnehmerschaft des Betriebes zur gemeinsamen Antragstellung ermächtigen.

(3) Erfüllt keine der beiden Gruppen die Voraussetzung der Freistellung nach Abs. 2, so ist auf Antrag des Betriebsausschusses ein Betriebsratsmitglied von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen, wenn die Gesamtzahl der Arbeitnehmer beider Gruppen 150 übersteigt.

(4) Sind in Betrieben eines Unternehmens, in denen eine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern gemäß Abs. 1 und 2 nicht möglich ist, mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigt, so ist auf Antrag des Zentralbetriebsrates ein Mitglied desselben unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeitsleistung freizustellen.

(5) Bei Berechnung der Zahlengrenzen gemäß Abs. 1 bis 4 haben Heimarbeiter außer Betracht zu bleiben.

Bildungsfreistellung

§ 118. (1) Jedes Mitglied des Betriebsrates hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von zwei Wochen innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgeltes.

(2) Die Dauer der Freistellung kann bei Vorliegen eines Interesses an einer besonderen Ausbildung bis zu vier Wochen ausgedehnt werden.

(3) Die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen müssen von kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber veranstaltet sein oder von diesen übereinstimmend als geeignet anerkannt werden und vornehmlich die Vermittlung von Kenntnissen zum Gegenstand haben, die der Ausübung der Funktion als Mitglied des Betriebsrates dienen.

(4) Der Betriebsrat hat den Betriebsinhaber mindestens vier Wochen vor Beginn des Zeitraumes, für den die Freistellung beabsichtigt ist, in Kenntnis zu setzen. Der Zeitpunkt der Freistellung ist im Einvernehmen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat festzusetzen, wobei die Erfordernisse des Betriebes einerseits und die Interessen des Betriebsrates und des Betriebsratsmitgliedes andererseits zu berücksichtigen sind. Im Streitfall entscheidet das Einigungsamt.

(5) Betriebsratsmitglieder, die in der laufenden Funktionsperiode bereits nach § 119 freigestellt worden sind, haben während dieser Funktionsperiode keinen Anspruch auf Freistellung gemäß Abs. 1 und 2.

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

Erweiterte Bildungsfreistellung

§ 119. (1) In Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmern ist neben der Bildungsfreistellung gemäß § 118 auf Antrag des Betriebsrates ein weiteres Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß eines Jahres gegen Entfall des Entgeltes von der Arbeitsleistung freizustellen. § 117 Abs. 2, 3 und 5 sowie § 118 Abs. 3 und 4 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) In Dienstjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, gebühren der Urlaub im vollen Ausmaß, das Urlaubsent-

gelt jedoch in dem Ausmaß, das dem um die Dauer einer Bildungsfreistellung verkürzten Dienstjahr entspricht.

(3) Der Arbeitnehmer behält in Kalenderjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1972, BGBl. Nr. 440/1972, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Bildungsfreistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht.

(4) Soweit sich Ansprüche eines Arbeitnehmers nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1, während der das Arbeitsverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

§ 120. (1) Ein Mitglied des Betriebsrates darf bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung des Einigungsamtes gekündigt oder entlassen werden. Das Einigungsamt hat bei seiner Entscheidung den sich aus § 115 Abs. 3 ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen. Stützt sich ein Antrag an das Einigungsamt auf Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes auf ein von diesem Betriebsratsmitglied zu vertretendes Verhalten, so hat das Einigungsamt den Antrag abzuweisen, wenn dieses Verhalten in Ausübung des Mandates gesetzt wurde und unter Berücksichtigung dieses Umstandes entschuldbar war.

(2) Dem Betriebsratsmitglied kommt im Verfahren vor dem Einigungsamt Parteistellung zu.

(3) Der sich aus den §§ 120 bis 122 ergebende Schutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Annahme der Wahl durch das Betriebsratsmitglied und endet drei Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat, im Falle der dauernden Einstellung des Betriebes mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

(4) Die §§ 120 bis 122 gelten sinngemäß für

1. Ersatzmitglieder, die an der Mandatsausübung verhinderte Betriebsratsmitglieder durch mindestens zwei Wochen ununterbrochen vertreten haben, bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit, sofern der Betriebsinhaber vom Beginn und Ende der Vertretung ohne unnötigen Aufschub in Kenntnis gesetzt wurde;
2. Mitglieder von Wahlvorständen und Wahlwerber vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl;
3. Mitglieder eines Betriebsrates, der nach Beendigung seiner Tätigkeitsdauer die Ge-

schäfte weiterführt (§ 61 Abs. 2), bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit.

Wahlwerber sind Personen, die als Kandidaten auf einem Wahlvorschlag aufscheinen.

Kündigungsschutz

§ 121. (1) Das Einigungsamt darf einer Kündigung unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 120 nur zustimmen, wenn

1. der Betriebsinhaber im Falle einer Einstellung oder Einschränkung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen den Nachweis erbringt, daß er das betroffene Betriebsratsmitglied trotz dessen Verlangens an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigen kann;
2. das Betriebsratsmitglied unfähig wird, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung oder die Erbringung einer anderen Arbeitsleistung durch das Betriebsratsmitglied, zu deren Verrichtung sich dieses bereit erklärt hat, nicht zugemutet werden kann;
3. das Betriebsratsmitglied die ihm auf Grund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht zugemutet werden kann.

(2) Werden die Maßnahmen, welche die Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes wegen Betriebseinstellung rechtfertigen, binnen sechs Monaten und innerhalb jenes Zeitraumes, für den das Betriebsratsmitglied gewählt wurde, aufgehoben, verliert die Kündigung ihre Rechtswirksamkeit mit dem Zeitpunkt, zu dem das gekündigte Betriebsratsmitglied seinen Wiedereintritt in das Arbeitsverhältnis erklärt. Diese Erklärung muß bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit binnen vierzehn Tagen ab Kenntnis der anspruchsbegründenden Tatsachen, längstens jedoch innerhalb von zwei Monaten nach Aufhebung der die Kündigung rechtfertigenden Maßnahme abgegeben werden.

Entlassungsschutz

§ 122. (1) Das Einigungsamt kann unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 120 und unter Berücksichtigung der Frage der Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Betriebsratsmitgliedes unter Abwägung der Interessen des Betriebsinhabers und des betroffenen Betriebsratsmitgliedes einer Entlassung nur zustimmen, wenn das Betriebsratsmitglied

1. absichtlich den Betriebsinhaber über Umstände, die für den Vertragsabschluß oder den Vollzug des in Aussicht genommenen Arbeitsverhältnisses wesentlich sind, in Irrtum versetzt hat;
2. sich eines Verbrechens oder aus Gewinnsucht eines Vergehens oder einer Übertretung schuldig machte, sofern die Verfolgung von Amts wegen oder auf Antrag des Betriebsinhabers zu erfolgen hat;
3. seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis so schwer verletzt, daß auch eine kurzfristige Weiterbeschäftigung unzumutbar ist;
4. sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Betriebsinhaber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Arbeitnehmer des Betriebes zuschulden kommen läßt, sofern durch dieses Verhalten eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsratsmitglied und Betriebsinhaber nicht mehr zu erwarten ist.

(2) In den Fällen des Abs. 1 Z. 2 und 4 kann die Entlassung des Betriebsratsmitgliedes gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Einigungsamtes ausgesprochen werden. Stimmt das Einigungsamt der Entlassung nicht zu, so ist sie rechtsunwirksam.

5. HAUPTSTÜCK JUGENDVERTRETUNG

Organe

§ 123. (1) In jedem Betrieb, in dem am Stichtag und im Durchschnitt des dem Stichtag vorangehenden Jahres mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind folgende Organe zu bilden:

1. die Jugendversammlung;
2. der Wahlvorstand für die Wahl des Jugendvertrauensrates;
3. der Jugendvertrauensrat.

§ 40 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Jugendliche Arbeitnehmer im Sinne dieses Hauptstückes sind Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Jugendversammlung

§ 124. (1) Die Jugendversammlung besteht aus der Gesamtheit der jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes und der Mitglieder des Jugendvertrauensrates, die nicht jugendliche Arbeitnehmer sind.

(2) Der Jugendversammlung obliegt:

1. Behandlung von Berichten des Jugendvertrauensrates;
2. Wahl des Wahlvorstandes für die Wahl des Jugendvertrauensrates;

3. Beschlussfassung über die Enthebung des Jugendvertrauensrates.

(3) Die Jugendversammlung ist vom Jugendvertrauensrat mindestens einmal in jedem Kalenderhalbjahr einzuberufen.

(4) Besteht kein Jugendvertrauensrat oder ist er funktionsunfähig, so sind zur Einberufung berechtigt:

1. der an Lebensjahren älteste stimmberechtigte jugendliche Arbeitnehmer;
2. sofern Betriebsräte errichtet sind, jeder Betriebsrat;
3. jede zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer.

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

(6) In der Jugendversammlung sind alle jugendlichen Arbeitnehmer (§ 123 Abs. 2) sowie die Mitglieder des Jugendvertrauensrates, die nicht jugendliche Arbeitnehmer sind, stimmberechtigt, sofern sie am Tag der Jugendversammlung im Betrieb beschäftigt sind. Heimarbeiter, die jugendliche Arbeitnehmer sind, sind nur dann stimmberechtigt, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt sind.

(7) Im übrigen sind auf die Einberufung und Durchführung der Jugendversammlung die Bestimmungen der §§ 43 Abs. 2, 45 Abs. 4, 46 bis 48 sowie 49 Abs. 2 und 3 sinngemäß anzuwenden.

Jugendvertrauensrat

§ 125. (1) Der Jugendvertrauensrat besteht, soweit Abs. 2 nicht anderes bestimmt, in Betrieben mit 5 bis 10 jugendlichen Arbeitnehmern aus einer Person (Jugendvertreter), in Betrieben mit 11 bis 30 jugendlichen Arbeitnehmern aus zwei Mitgliedern, in Betrieben mit 31 bis 50 jugendlichen Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern, in Betrieben mit 51 bis 100 jugendlichen Arbeitnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben mit mehr als 100 jugendlichen Arbeitnehmern erhöht sich für je weitere hundert jugendliche Arbeitnehmer die Zahl der Mitglieder um eines. In Betrieben mit mehr als 1000 jugendlichen Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je weitere 500 jugendliche Arbeitnehmer um eines. Bruchteile von hundert bzw. fünfhundert werden für voll gerechnet.

(2) In Betrieben, in denen im Durchschnitt des Jahres sowohl der Gruppe der Arbeiter als auch der Gruppe der Angestellten mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer angehören, besteht der Jugendvertrauensrat aus von den

jugendlichen Arbeitnehmern jeder Gruppe getrennt zu wählenden Mitgliedern. Die Zahl der zu wählenden Mitglieder ergibt sich aus der getrennten Anwendung der Zahlengrenzen des Abs. 1 auf die Zahl der jugendlichen Gruppenangehörigen (§ 41 Abs. 3).

(3) Die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Jugendvertrauensrates richtet sich nach der Zahl der jugendlichen Arbeitnehmer am Tag der Wahlausschreibung; bei Berechnung dieser Zahl haben Heimarbeiter außer Betracht zu bleiben. Eine spätere Änderung der Zahl der jugendlichen Arbeitnehmer ist auf die Anzahl der Mitglieder des Jugendvertrauensrates ohne Einfluß. § 65 ist sinngemäß anzuwenden.

Vorbereitung und Durchführung der Wahl des Jugendvertrauensrates

§ 126. (1) Die Tätigkeitsdauer des Jugendvertrauensrates beträgt zwei Jahre. Sie beginnt mit dem Tage der Konstituierung oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren Jugendvertrauensrates, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

(2) Zur Durchführung der Wahl des Jugendvertrauensrates hat die Jugendversammlung einen Wahlvorstand zu bestellen.

(3) Der Wahlvorstand besteht aus zwei Arbeitnehmern, die wahlberechtigt (Abs. 4) oder wählbar (Abs. 5) sein müssen, und einem vom Betriebsrat — bei getrennten Betriebsräten vom Betriebsausschuß — 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 Arbeitnehmern. In Betrieben, in denen gemäß § 125 Abs. 2 getrennt zu wählen ist, haben dem Wahlvorstand je ein wahlberechtigter oder wählbarer Arbeitnehmer aus der Gruppe der Arbeiter und aus der Gruppe der Angestellten anzugehören.

(4) Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes, die am Tag der Wahlausschreibung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und an diesem Tag sowie am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind. Heimarbeiter, die jugendliche Arbeitnehmer sind, sind nur dann wahlberechtigt, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden.

(5) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die am Tag der Wahlausschreibung das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind, und, abgesehen vom Alter, nicht vom Wahlrecht zum Nationalrat ausgeschlossen sind.

(6) Für die getrennte Wahl des Jugendvertrauensrates gemäß § 125 Abs. 2 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.

(7) Auf die Durchführung und Anfechtung der Wahl des Jugendvertrauensrates sind die Bestimmungen der §§ 51, 53 Abs. 2, 3, 5 und 6, 54 Abs. 1, 2, 4 und 5, sowie 55 bis 60 sinngemäß anzuwenden. Zur Anfechtung der Wahl ist auch jeder im Betrieb bestehende Betriebsrat berechtigt.

Beendigung der Tätigkeitsdauer

§ 127. (1) Die Tätigkeit des Jugendvertrauensrates endet mit Ablauf der Zeit, für die er gewählt wurde (§ 126 Abs. 1).

(2) Für die vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer sind die Vorschriften des § 62 sinngemäß anzuwenden.

(3) Die Mitgliedschaft zum Jugendvertrauensrat erlischt, wenn das Mitglied des Jugendvertrauensrates eine Wahl zum Mitglied des Betriebsrates annimmt. Im übrigen sind für das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Jugendvertrauensrat die Bestimmungen des § 64 Abs. 1 und 3 sinngemäß anzuwenden.

(4) Die Mitgliedschaft zum Jugendvertrauensrat ist vom Einigungsamt abzuerkennen, wenn das Mitglied des Jugendvertrauensrates, abgesehen von der Vollendung des 21. Lebensjahres, die Wählbarkeit nicht oder nicht mehr besitzt.

Geschäftsführung des Jugendvertrauensrates

§ 128. (1) Auf die Geschäftsführung des Jugendvertrauensrates sind, sofern dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht, die Bestimmungen der §§ 66 Abs. 1, 2, 3 erster Satz, 4, 6 und 8, 67 Abs. 1, 2 und 4, 68 Abs. 1, 2 erster und zweiter Satz und 3, 70 erster Satz sowie 72 sinngemäß anzuwenden.

(2) Besteht der Jugendvertrauensrat aus zwei Mitgliedern, so haben sie, soweit sie nicht die Geschäfte untereinander aufteilen, ihre Aufgaben gemeinsam durchzuführen. § 66 Abs. 7 und 68 Abs. 2 dritter Satz sind sinngemäß anzuwenden.

(3) Vertreter des Jugendvertrauensrates gegenüber dem Betriebsinhaber und nach außen ist der Obmann, bei dessen Verhinderung der Stellvertreter, es sei denn, der Jugendvertrauensrat beschließt im Einzelfall etwas anderes.

(4) Zu den Sitzungen des Jugendvertrauensrates ist jeder im Betrieb bestehende Betriebsrat einzuladen. Der Betriebsrat ist berechtigt, an den Sitzungen des Jugendvertrauensrates durch einen Vertreter mit beratender Stimme teilzunehmen. Zu den Sitzungen jedes im Betrieb bestehenden

Betriebsrates und des Betriebsausschusses ist der Jugendvertrauensrat einzuladen. Der Jugendvertrauensrat ist berechtigt, an den Sitzungen des Betriebsrates und des Betriebsausschusses durch einen Vertreter mit beratender Stimme teilzunehmen.

(5) Die Beschlüsse des Jugendvertrauensrates sind jedem im Betrieb bestehenden Betriebsrat zur Kenntnis zu bringen. Der Betriebsrat hat über Beschlüsse des Jugendvertrauensrates und über Angelegenheiten der jugendlichen Arbeitnehmer in Anwesenheit des Jugendvertrauensrates oder von diesem entsendeter Mitglieder zu beraten.

(6) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte bestehen, und die Mitglieder des Jugendvertrauensrates gemäß § 125 Abs. 2 getrennt gewählt wurden, ist bei der Entsendung von Mitgliedern zu den Beratungen eines Betriebsrates gemäß Abs. 4 oder 5 auf die Gruppenzugehörigkeit dieser Mitglieder Bedacht zu nehmen.

Aufgaben und Befugnisse des Jugendvertrauensrates

§ 129. (1) Der Jugendvertrauensrat ist berufen, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes wahrzunehmen. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, so hat der Jugendvertrauensrat, sofern Abs. 3 nicht anderes bestimmt, seine Aufgaben im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrzunehmen. § 39 ist sinngemäß anzuwenden.

(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 Arbeitnehmer beizustehen.

(3) In Wahrnehmung der Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer ist der Jugendvertrauensrat insbesondere berufen:

1. bei allen Angelegenheiten, die die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer 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 Arbeitsverhältnis jugendlicher Arbeitnehmer gelten, eingehalten werden, und über wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat, dem Betriebsinhaber und erforderlichenfalls den zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmer eingerichteten Stellen Mitteilung zu machen und auf Beseitigung dieser Mängel 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 Arbeitnehmer zu erstatten;

5. an den Beratungen zwischen Betriebsrat (Betriebsausschuß) und Betriebsinhaber (§§ 92, 94 Abs. 2, 108 Abs. 2) durch ein Mitglied teilzunehmen;

6. an den Sitzungen des Betriebsrates (Betriebsausschusses) mit beratender Stimme teilzunehmen (§ 128 Abs. 4 und 5).

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

Rechtsstellung der Mitglieder des Jugendvertrauensrates

§ 130. (1) Hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten der Mitglieder des Jugendvertrauensrates sind die Bestimmungen der §§ 115 Abs. 1 erster Satz, Abs. 2 bis 4, 116, 120 Abs. 1 bis 3, 121 und 122, hinsichtlich der Ersatzmitglieder, Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlwerber auch jene des § 120 Abs. 4 Z. 1 und 2 sinngemäß anzuwenden. Das Einigungsamt darf der Entlassung eines Mitgliedes oder Ersatzmitgliedes des Jugendvertrauensrates, eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlwerbers, sofern diese Personen Lehrlinge im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes sind, auch aus den im § 15 Abs. 3 lit. c und f des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, genannten Gründen zustimmen.

(2) Der Ablauf der gesetzlichen oder einer kollektivvertraglichen Frist nach § 18 des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, wird durch die Bewerbung um die Bestellung zum Mitglied des Jugendvertrauensrates, durch die Bestellung zum Mitglied des Wahlvorstandes und durch die Wahl zum Mitglied des Jugendvertrauensrates gehemmt. Die Hemmung dauert für Mitglieder des Wahlvorstandes und für Wahlwerber vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl, für Mitglieder des Jugendvertrauensrates vom Zeitpunkt der Annahme der Wahl bis zum Ablauf der jeweiligen Tätigkeitsdauer. Auf Antrag des Betriebsinhabers kann das Einigungsamt einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch zustimmen, wenn ein Tatbestand im Sinne des § 121 verwirklicht wurde.

(3) Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 118 Abs. 3 hat jedes Mitglied des Jugendvertrauensrates An-

spruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung und auf Fortzahlung des Entgeltes bis zur Dauer von zwei Wochen innerhalb einer Funktionsperiode. § 118 Abs. 4 und 6 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) Die Kündigung eines Arbeitnehmers kann gemäß § 105 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.

Rechtsausübung durch Minderjährige

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

6. HAUPTSTÜCK

VORSCHRIFTEN FÜR EINZELNE BETRIEBSARTEN

Betriebe mit besonderer Zweckbestimmung und Verwaltungsstellen juristischer Personen des öffentlichen Rechts

§ 132. Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, erzieherischen oder karitativen Zwecken dienen, ferner auf Verwaltungsstellen von juristischen Personen des öffentlichen Rechts und der Oesterreichischen Nationalbank sind die Bestimmungen der §§ 108 bis 112 nicht anzuwenden.

Theaterunternehmen

§ 133. (1) Auf Theaterunternehmen im Sinne des § 1 Abs. 2 des Schauspielergesetzes, BGBl. Nr. 441/1922, sind die Bestimmungen des II. Teiles anzuwenden, soweit sich im folgenden nicht anderes ergibt.

(2) Beschäftigt ein Theaterunternehmen mehr als 50 dem Schauspielergesetz unterliegende Arbeitnehmer, so sind für diese Personen getrennte Betriebsräte des darstellenden und des nichtdarstellenden Personals zu wählen, wenn jede dieser Gruppen mindestens 20 Arbeitnehmer umfaßt. Innerhalb dieser Gruppen finden die Bestimmungen über getrennte Betriebsräte der Arbeiter und Angestellten keine Anwendung.

(3) In Betrieben, in denen berufsmäßig Arbeitsverhältnisse mit künstlerischem Personal jeweils nur auf bestimmte Dauer abgeschlossen werden, endet das Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitgliedes, wenn es dem künstlerischen Personal

angehört, ohne seine Zustimmung nicht vor Ablauf der Spielzeit, innerhalb der die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates endet. Die Bestimmungen der §§ 62, 64 sowie 120 bis 122 bleiben unberührt.

(4) Werden Bühnendienstverträge im Sinne des § 32 Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922, nicht verlängert, so ist der Betriebsrat hievon spätestens 3 Tage vor Absendung der Benachrichtigung von der Nichtverlängerung zu verständigen.

(5) Die Bestimmung des § 98 Abs. 3 ist auf die Einstellung von Arbeitnehmern, die vorübergehend zu dem Zweck eingestellt werden, um den Ausfall einer Vorstellung zu verhindern, nicht anzuwenden. Im übrigen sind in Theaterunternehmen die Bestimmungen der §§ 40 Abs. 5, 78 bis 88 und 109 bis 112 nicht anzuwenden.

Betriebe mit geringer Beschäftigtenzahl

§ 134. (1) Bei Berechnung der Arbeitnehmerzahl gemäß § 40 Abs. 1 und 2 haben die gemäß § 53 Abs. 3 Z. 1 vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossenen Familienangehörigen des Betriebsinhabers außer Betracht zu bleiben.

(2) In Betrieben, in denen im Durchschnitt des Jahres nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind die Bestimmungen über den Abschluß von Betriebsvereinbarungen betreffend

1. Aufstellung von Einstellungsrichtlinien (§ 97 Abs. 1 Z. 7);
2. Richtlinien für die Vergabe von Werkwohnungen (§ 97 Abs. 1 Z. 8)

nicht anzuwenden.

(3) In Betrieben, in denen im Durchschnitt des Jahres nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind auch die Bestimmungen über

1. den Abschluß von Betriebsvereinbarungen betreffend Maßnahmen zur Vermeidung von für die Arbeitnehmer nachteiligen Folgen einer Betriebsänderung (§ 97 Abs. 1 Z. 5);
2. die Anfechtung der Einstellung von Arbeitnehmern (§ 98 Abs. 4 und 5);
3. die Anfechtung der Vergabe von Werkwohnungen (§ 102 Abs. 2 bis 4);
4. die Anfechtung von Beförderungen (§ 103 Abs. 2 bis 4)

nicht anzuwenden.

(4) In Handelsbetrieben, Banken und Versicherungsanstalten, in denen im Durchschnitt des Jahres nicht mindestens 30 Arbeitnehmer beschäftigt werden, in sonstigen Betrieben, mit Ausnahme der Fabriks- und Bergbaubetriebe, in denen im Durchschnitt des Jahres nicht mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind die Bestimmungen über die Bilanzvorlagepflicht (§ 108 Abs. 3) nicht anzuwenden.

III. TEIL

Behörden und Verfahren

1. HAUPTSTÜCK

EINIGUNGSÄMTER UND OBEREINIGUNGSAMT

Abschnitt 1

Einigungsämter

Errichtung von Einigungsämtern

§ 135. In jedem Bundesland ist mindestens ein Einigungsamt zu errichten. Sitz und Sprengel der Einigungsämter werden nach Anhörung des zuständigen Landeshauptmannes durch Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung bestimmt.

Zusammensetzung

§ 136. (1) Das Einigungsamt besteht aus einem Vorsitzenden und nach Erfordernis aus einem oder mehreren Stellvertretern sowie aus der erforderlichen Zahl von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern, die aus den Gruppen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Berufszweige, die für das Einigungsamt von Bedeutung sind, bestellt werden.

(2) Der Vorsitzende und seine Stellvertreter werden vom Bundesminister für Justiz im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung nach Anhörung der örtlich zuständigen Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft und Kammern für Arbeiter und Angestellte für unbestimmte Zeit und auf Widerruf ernannt. Sie haben, wenn sie nicht schon als öffentlich Bedienstete zur unparteiischen und gewissenhaften Ausübung der Amtspflichten verpflichtet wurden, dieses Gelöbnis vor dem Bundesminister für Justiz zu leisten. Der Bundesminister für Justiz kann den Landeshauptmann ermächtigen, dieses Gelöbnis abzunehmen.

(3) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder werden vom Bundesminister für soziale Verwaltung auf Grund von Vorschlägen bestellt, die von den zuständigen Kammern oder, wenn solche nicht bestehen, von den sonstigen Interessenvertretungen der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits erstattet werden. Wird das Vorschlagsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so ist der Bundesminister für soziale Verwaltung bei der Bestellung an Vorschläge nicht gebunden.

(4) Hinsichtlich der Erfordernisse der Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder sind die Bestimmungen des § 11 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, BGBl. Nr. 170/1946, sinngemäß anzuwenden.

(5) Die Ablehnung der Übernahme oder die Niederlegung des Amtes ist nur aus wichtigen Gründen zulässig. Die Entscheidung hierüber trifft der Bundesminister für soziale Verwaltung.

Amtsdauer der Mitglieder (Ersatzmitglieder)

§ 137. (1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder werden für eine Amtsdauer von fünf Jahren bestellt. Sie haben vor Antritt ihres Amtes dem Vorsitzenden durch Handschlag gewissenhafte und unparteiische Ausübung des Amtes zu geloben. Das Amt von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern, die innerhalb der allgemeinen fünfjährigen Amtsdauer bestellt werden, endet mit deren Ablauf. Die infolge des Ablaufes der Amtsdauer ausscheidenden Mitglieder und Ersatzmitglieder haben ihr Amt bis zur Wiederbesetzung auszuüben. Wiederbestellung ist zulässig.

(2) Der Bundesminister für soziale Verwaltung hat ein Mitglied (Ersatzmitglied) seines Amtes zu entheben, wenn ein gesetzliches Hindernis (§ 136 Abs. 4) bekannt wird oder wenn es sich einer groben Verletzung oder einer dauernden Vernachlässigung seiner Amtspflichten schuldig gemacht hat. Ein Mitglied (Ersatzmitglied) ist auch dann zu entheben, wenn in seiner Berufstätigkeit eine solche Änderung eintritt, daß es nicht mehr geeignet erscheint, die Interessen jener Berufsgruppe wahrzunehmen, zu deren Vertretung es bestellt wurde.

Verhandlung

§ 138. (1) Das Einigungsamt verhandelt und entscheidet in Senaten, die nach dem Ermessen des Vorsitzenden für bestimmte Gruppen von Arbeitsverhältnissen oder von Verhandlungsgegenständen bestellt werden.

(2) Der Vorsitzende betraut, soweit er nicht selbst den Vorsitz in den Senaten führt, mit dem Vorsitz seine Stellvertreter und weist jedem Senate je eine gleiche Anzahl von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern aus der Gruppe der Arbeitgeber einerseits und aus der Gruppe der Arbeitnehmer andererseits zu.

(3) Das Einigungsamt kann zu den Verhandlungen Sachverständige und Auskunftspersonen beiziehen.

Beschlußfassung

§ 139. (1) Ein Senat ist, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, verhandlungs- und beschlußfähig, wenn außer dem Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter sowohl aus der Gruppe der Arbeitgeber wie aus der Gruppe der Arbeitnehmer wenigstens ein Mitglied (Ersatzmitglied) anwesend ist.

(2) Zur Verhandlung und Entscheidung über die Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung eines Mindestlohntarifes (§ 22) ist die Anwesenheit des Vorsitzenden oder seines Stellvertreters und wenigstens von je zwei Mitgliedern (Ersatzmitgliedern) aus der Gruppe der Arbeitgeber und der Gruppe der Arbeitnehmer erforderlich.

(3) Sind die Mitglieder (Ersatzmitglieder) einer Gruppe in der Überzahl, so haben in dieser Gruppe die dem Alter nach jüngsten Mitglieder (Ersatzmitglieder), soweit sie überzählig sind, kein Stimmrecht. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der vom Vorsitzenden und den stimmberechtigten Mitgliedern abgegebenen Stimmen gefaßt; der Vorsitzende gibt seine Stimme als letzter ab.

Ordnungsstrafen

§ 140. Gegen Mitglieder (Ersatzmitglieder), die sich ihren Amtspflichten entziehen, kann der Vorsitzende des Einigungsamtes Ordnungsstrafen bis zu 200 S verhängen. Gegen diese Verfügung steht innerhalb von 14 Tagen nach der Zustellung die Beschwerde an das Obereinigungsamt offen, das endgültig entscheidet.

Abschnitt 2

Obereinigungsamt

Errichtung und Zusammensetzung

§ 141. (1) Beim Bundesministerium für soziale Verwaltung ist ein Obereinigungsamt zu errichten. Es besteht aus einem Vorsitzenden und nach Bedarf aus einem oder mehreren Stellvertretern sowie aus der erforderlichen Zahl von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern, die aus den Gruppen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestellt werden.

(2) Für die Ernennung des Vorsitzenden und seiner Stellvertreter gelten die Bestimmungen des § 136 Abs. 2 mit der Maßgabe, daß vor der Ernennung die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Österreichische Arbeiterkammertag zu hören sind; für die Bestellung und Amtsausübung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) sind die Bestimmungen der §§ 136 Abs. 3 bis 5 und 137 sinngemäß anzuwenden.

Vorsitz und Beschlussfassung

§ 142. (1) Für die Bildung der Senate des Obereinigungsamtes gelten die Bestimmungen des § 138 Abs. 2 sinngemäß.

(2) Ein Senat des Obereinigungsamtes ist verhandlungs- und beschlußfähig, wenn außer dem Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter je zwei Mitglieder (Ersatzmitglieder) aus der Gruppe der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer anwesend sind; im übrigen sind die Bestimmungen der §§ 138 Abs. 3 und 139 Abs. 3 sinngemäß anzuwenden.

Ordnungsstrafen

§ 143. Gegen Mitglieder (Ersatzmitglieder), die sich ihren Amtspflichten entziehen, kann der Vorsitzende des Obereinigungsamtes Ordnungs-

strafen bis zu 200 S verhängen. Gegen diese Verfügung steht innerhalb von 14 Tagen nach der Zustellung die Beschwerde an das Bundesministerium für soziale Verwaltung offen.

Abschnitt 3

Gemeinsame Bestimmungen

Geschäftsführung

§ 144. (1) Die Leitung der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes obliegt, sofern nicht die Beschlussfassung Senaten vorbehalten ist, deren Vorsitzenden. Im Verhinderungsfalle leitet der Stellvertreter des Vorsitzenden das Amt. Mit der Führung der laufenden Geschäfte und der Vorbereitung der Verhandlungen unter der Leitung des Vorsitzenden des Obereinigungsamtes können Bedienstete des Bundesministeriums für soziale Verwaltung betraut werden. Die Kanzleigeschäfte des Obereinigungsamtes sind von Organen aus dem Personalstand des Bundesministeriums für soziale Verwaltung, die der Einigungsämter von Organen aus dem Personalstand der Geschäftsstelle der Arbeitsgerichte zu besorgen.

Gebühren und Aufwandsentschädigungen

§ 145. (1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus.

(2) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes, die im öffentlichen Dienst stehen, erhalten Reisegebühren nach den für sie geltenden Vorschriften; die übrigen Mitglieder und Ersatzmitglieder haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten sowie auf Entschädigung für Zeitversäumnis nach den Bestimmungen und Tarifen, die für Schöffen nach dem Gebührenanspruchsgesetz, BGBl. Nr. 179/1965, gelten.

(3) Die Vorsitzenden der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes und deren Stellvertreter erhalten eine Aufwandsentschädigung, deren Höhe vom Bundesminister für soziale Verwaltung festgesetzt wird. Vorsitzende und Stellvertreter, die im öffentlichen Dienst stehen, erhalten Reisegebühren nach den für sie geltenden Vorschriften; die übrigen Vorsitzenden und Stellvertreter haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten nach den Bestimmungen und Tarifen, die für Schöffen nach dem Gebührenanspruchsgesetz, BGBl. Nr. 179/1965, gelten.

(4) Die mit der Geschäftsführung der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes betrauten Bediensteten sowie das Kanzlei- und Schreibpersonal der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes erhalten für die Ausübung ihrer

Funktionen eine Aufwandsentschädigung, deren Höhe vom Bundesminister für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen festgesetzt wird.

(5) Hinsichtlich der Geltendmachung, der Bestimmung und Zahlung der Gebühr nach dem Gebührenanspruchsgesetz finden die Bestimmungen des Gebührenanspruchsgesetzes sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, daß der Vorsitzende des Einigungsamtes beziehungsweise des Obereinigungsamtes einen geeigneten Bediensteten dieses Amtes mit der Bestimmung der Gebühr beauftragt und daß gegen die Bestimmung der Gebühr die Beschwerde an den Vorsitzenden des Einigungsamtes beziehungsweise des Obereinigungsamtes zulässig ist. Handelt es sich um eine Beschwerde des Vorsitzenden, so entscheidet hierüber der Stellvertreter des Vorsitzenden.

Einsichtnahme

§ 146. Die bei den Einigungsämtern hinterlegten Kollektivverträge, die von ihnen beschlossenen Mindestlohntarife und die vom Obereinigungsamt beschlossenen Satzungen, Mindestlohntarife und Lehrlingsentschädigungen können während der Amtsstunden von jedermann eingesehen werden.

Gebührenfreiheit

§ 147. Die den Einigungsämtern und dem Obereinigungsamt überreichten Eingaben und deren Beilagen, die im Verfahren aufgenommenen Niederschriften und deren Beilagen sowie die Korrespondenzen und sonstigen amtlichen Ausfertigungen der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes sind stempel- und gebührenfrei.

Amtshilfe

§ 148. Alle Behörden, die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie die Träger der Sozialversicherung haben die Einigungsämter und das Obereinigungsamt bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

2. HAUPTSTÜCK

BEHÖRDENZUSTÄNDIGKEIT

Entscheidungen durch Einigungsämter

§ 149. (1) In allen Fällen, in denen durch Gesetz die Entscheidung von Streitigkeiten Einigungsämtern übertragen wird, haben diese einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen.

(2) Gegen die Entscheidungen der Einigungsämter ist eine Berufung nicht zulässig.

Mitwirkung bei Verhandlungen über kollektive Regelungen

§ 150. Die Einigungsämter sind berufen, bei den Verhandlungen über den Abschluß oder die Änderung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen mitzuwirken, wenn ein Antrag von einer der beteiligten Vertragsparteien gestellt wird.

Schlichtung bei kollektiven Regelungsstreitigkeiten

§ 151. (1) Bei Streitigkeiten über den Abschluß oder die Änderung eines Kollektivvertrages oder einer Betriebsvereinbarung haben die Einigungsämter über Antrag einer der am Streite beteiligten Parteien Einigungsverhandlungen einzuleiten.

(2) Die Einigungsämter haben zwischen den Streitparteien zu vermitteln und auf eine Vereinbarung der Streitparteien zwecks Beilegung der Streitigkeit hinzuwirken.

(3) Schriftliche Vereinbarungen im Sinne des Abs. 2 gelten als Kollektivverträge bzw. Betriebsvereinbarungen.

Schiedssprüche

§ 152. Die Einigungsämter können zur Beilegung der Streitigkeit einen Schiedsspruch nur fällen, wenn die Streitparteien vorher eine schriftliche Erklärung abgeben, daß sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen. Schiedssprüche gelten als Kollektivverträge beziehungsweise Betriebsvereinbarungen.

Streitigkeiten um Abschluß, Änderung oder Aufhebung von Betriebsvereinbarungen

§ 153. (1) In Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichteinigung über Abschluß, Änderung oder Aufhebung einer Betriebsvereinbarung die Entscheidung des Einigungsamtes vorsieht, hat dieses über Antrag eines der Streitparteien einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine bindende Regelung zu treffen.

(2) Eine solche bindende Regelung hat im Rahmen der Anträge der Streitparteien zu erfolgen. Sie gilt als Betriebsvereinbarung.

Erlassung von Mindestlohntarifen

§ 154. Die Einigungsämter sind berufen, für den Bereich ihres Sprengels

1. nach Maßgabe des 3. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes Mindestlohntarife festzusetzen, abzuändern oder aufzuheben;
2. einen Kataster der von ihnen beschlossenen Mindestlohntarife zu führen.

Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten aus der Betriebsverfassung

§ 155. (1) Die Einigungsämter haben über Antrag eines hiezu Berechtigten einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen in Streitigkeiten

1. über den Geltungsbereich der Bestimmungen des II. Teiles dieses Bundesgesetzes;
2. über die Bestellung und die Geschäftsführung sowie die Beendigung der Funktion der Organe der Arbeitnehmerschaft;
3. über die Mitgliedschaft zu den Organen und die Rechtsstellung der Mitglieder der Organe der Arbeitnehmerschaft;
4. über den Betriebsratsfonds;
5. über die Befugnisse der Arbeitnehmerschaft und deren Ausübung durch ihre Organe;
6. mit dem Betriebsinhaber aus der Bestellung und der Geschäftsführung des Jugendvertrauensrates sowie über das Erlöschen seiner Funktion;
7. aus der Geschäftsführung innerhalb der Organe der Jugendvertretung.

(2) Insbesondere sind die Einigungsämter zuständig zur Entscheidung über

1. die Feststellung des Vorliegens eines Betriebes (§ 34);
2. die Gleichstellung von Betriebsteilen und die Beendigung der Gleichstellung (§ 35);
3. die Anfechtung einer Wahl (§ 59);
4. die Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl (§ 60);
5. die Aberkennung der Mitgliedschaft zum Betriebsrat (§ 64 Abs. 4);
6. die Einberufung einer Betriebsratssitzung (§ 67 Abs. 3);
7. die Anfechtung der Auflösung von Schulungs- oder Bildungseinrichtungen (§ 94 Abs. 6);
8. die Anfechtung der Auflösung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 95 Abs. 3);
9. die Anfechtung der Einstellung von Arbeitnehmern (§ 98);
10. die Zustimmung zur Versetzung von Arbeitnehmern (§ 100);
11. die Anfechtung der Vergabe von Werkwohnungen (§ 102);
12. die Anfechtung von Beförderungen (§ 103);
13. die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen von Arbeitnehmern (§§ 105 bis 107);
14. die Festsetzung des Zeitpunktes einer Bildungs- oder erweiterten Bildungsfreistellung (§§ 118 Abs. 4, 119 Abs. 1);

15. den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung und Entlassung von Betriebsratsmitgliedern (§§ 120 bis 122);
16. den Antrag auf Zustimmung zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Mitgliedern des Jugendvertrauensrates gemäß § 130 Abs. 2.

Zuständigkeit des Obereinigungsamtes

§ 156. Das Obereinigungsamt ist berufen:

1. zur Entscheidung über die Zuerkennung und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit gemäß § 5;
2. auf Ersuchen eines Gerichtes oder einer Verwaltungsbehörde ein Gutachten über die Auslegung eines Kollektivvertrages abzugeben;
3. unter Maßgabe der Bestimmungen des 2. und 3. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes Kollektivverträge zur Satzung zu erklären und für den Bereich mehrerer Einigungsamtssprengel Mindestlohntarife festzusetzen sowie dieselben abzuändern oder aufzuheben;
4. für den Bereich eines Einigungsamtssprengels Mindestlohntarife festzusetzen sowie dieselben abzuändern oder aufzuheben, wenn die Zuständigkeit gemäß § 25 Abs. 4 an das Obereinigungsamt übergegangen ist;
5. zur Festsetzung, Abänderung und Aufhebung von Lehrlingsentschädigungen nach Maßgabe der Bestimmungen des 4. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes;
6. einen Kataster der von ihm beschlossenen Satzungen, Mindestlohntarife und Lehrlingsentschädigungen zu führen;
7. über Beschwerden gegen die Verhängung von Ordnungsstrafen zu entscheiden (§ 140);
8. die Aufsicht über die Einigungsämter zu führen und insbesondere die Gleichartigkeit ihrer Geschäftsführung zu überwachen.

IV. TEIL

Schluß- und Übergangbestimmungen Strafbestimmungen

§ 157. Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen der §§ 55 Abs. 3, 73 Abs. 3, 85 Abs. 3, 108 Abs. 3 und 117 Abs. 1 bis 4, sowie des § 98 Abs. 3, soweit es sich um die Verletzung der Beratungspflicht handelt, und den hiezu erlassenen Durchführungsbestimmungen sind, sofern die Tat nach anderen Gesetzen nicht einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 5000 S oder mit einer Arreststrafe bis zu drei Monaten zu ahnden. Beide Strafen können auch nebeneinander verhängt werden.

Vorbehalt weiterer Vorschriften

§ 158. (1) Der Bundesminister für soziale Verwaltung hat durch Verordnung insbesondere näher zu regeln:

1. die Vorbereitung und Durchführung der Wahl zum Betriebsrat, Zentralbetriebsrat und Jugendvertrauensrat;
2. die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in Aufsichts- und Kontrollorgane von Unternehmen (§ 109);
3. die Geschäftsführung der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung, des Betriebsrates, des Betriebsausschusses, der Betriebsräteversammlung, des Zentralbetriebsrates, der Jugendversammlung und des Jugendvertrauensrates;
4. die Errichtung, Verschmelzung, Trennung, Auflösung und Verwaltung des Betriebsrats-(Zentralbetriebsrats)fonds, die Revision seiner Gebarung sowie Rechte und Pflichten der Revisionsorgane;
5. die Wahl der Rechnungsprüfer und ihre Geschäftsführung;
6. die Geschäftsführung der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes.

(2) Der Bundeskanzler hat im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung die Berufung der Mitglieder, die Zusammensetzung und die Geschäftsführung der Staatlichen Wirtschaftskommission beim Bundeskanzleramt durch Verordnung näher zu regeln.

(3) Der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie hat im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung die Berufung der Mitglieder, die Zusammensetzung und die Geschäftsführung der Staatlichen Wirtschaftskommission beim Bundesministerium für Handel, Gewerbe und Industrie durch Verordnung näher zu regeln:

Außerkräfttreten von Vorschriften

§ 159. (1) Mit dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes verlieren

1. § 200 Allgemeines Berggesetz, RGBl. Nr. 146/1854;
2. das Kollektivvertragsgesetz, BGBl. Nr. 76/1947;
3. das Betriebsrätegesetz, BGBl. Nr. 97/1947;
4. das Mindestlohntarifgesetz, BGBl. Nr. 156/1951;
5. § 17 Abs. 2 und 3 Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969;
6. das Jugendvertrauensrätegesetz, BGBl. Nr. 287/1972

in der bis zum Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes geltenden Fassung ihre Wirksamkeit.

(2) Soweit in anderen Bundesgesetzen auf die durch dieses Bundesgesetz aufgehobenen Vorschriften verwiesen wird, treten an deren Stelle die entsprechenden Bestimmungen dieses Bundesgesetzes.

Weitergelten des Kollektivvertragsgesetzes

§ 160. Für Dienststellen im Sinne des Bundespersonalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, die bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes unter den Geltungsbereich des Artikels III des Kollektivvertragsgesetzes, BGBl. Nr. 76/1947, fallen, bleibt dieser weiter in Kraft.

Weitergelten sonstiger Vorschriften

§ 161. (1) Der Bestand und die Wirksamkeit der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes geltenden Kollektivverträge, Satzungen, Mindestlohntarife und Lehrlingsentschädigungen werden durch das Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes nicht berührt.

(2) Die innerhalb des Geltungsbereiches des II. Teiles dieses Bundesgesetzes im Zeitpunkt seines Inkrafttretens geltenden Arbeitsordnungen und Betriebsvereinbarungen bleiben mit den bisherigen Rechtswirkungen solange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch Betriebsvereinbarungen im Sinne des 5. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes ersetzt werden. Dies gilt sinngemäß auch für Dienstordnungen nach § 200 Allgemeines Berggesetz, RGBl. Nr. 146/1854.

Anhängige Verfahren

§ 162. (1) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes anhängigen Verfahren über die Zu- und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit, über die Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung sowie über die Festsetzung von Mindestlohntarifen und Lehrlingsentschädigungen sind nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes durchzuführen.

(2) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bei den Einigungsämtern anhängigen Verfahren über die Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung sind von Amts wegen an das Obereinigungsamt abzutreten.

(3) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bei den Arbeitsgerichten anhängigen Verfahren auf Unwirksamerklärung einer Entlassung (§ 25 Abs. 8 Betriebsrätegesetz, BGBl. Nr. 97/1947) sind nach den bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes geltenden Rechtsvorschriften durchzuführen.

Weiterbestehen von Betriebsräten

§ 163. (1) Der Ablauf der Tätigkeitsdauer (§ 8 Abs. 1 BRG und § 5 Abs. 1 JVRG) der im Zeitpunkt der Kundmachung dieses Bundesgesetzes bestehenden Vertrauensmänner, Betriebsräte,

Zentralbetriebsräte und Jugendvertrauensräte wird bis zum Ablauf einer Frist von drei Monaten vom Tage des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes an gerechnet gehemmt.

(2) Vertrauensmänner, Betriebsräte, Zentralbetriebsräte und Jugendvertrauensräte, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehen, bleiben bis zur Beendigung ihrer Tätigkeitsdauer im Amt. Ihre Rechte und Pflichten richten sich nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes.

(3) Für Betriebe von öffentlichen Verkehrsunternehmungen, die nunmehr dem Geltungsbereich des II. Teiles dieses Bundesgesetzes unterliegen, gilt folgendes:

1. Auf die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes auf Grund von Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen ordnungsgemäß bestellten Vertrauensmänner, Betriebsräte, Zentralbetriebsräte und Jugendvertrauensräte sind die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes anzuwenden.
2. Die Tätigkeitsdauer der in Z. 1 genannten Organe endet in dem Zeitpunkt, in dem für den Betrieb nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes Organe bestellt sind, spätestens ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes.

Fristenberechnung

§ 164. Für die Berechnung und den Lauf der in diesem Bundesgesetz festgesetzten Fristen gelten die Bestimmungen der §§ 32 und 33 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes, BGBl. Nr. 172/1950.

Wirksamkeitsbeginn und Vollziehung

§ 165. (1) § 163 dieses Bundesgesetzes tritt mit Ablauf des Tages der Kundmachung, die übrigen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes treten mit Ablauf des sechsten, diesem Zeitpunkt folgenden Monats in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind hinsichtlich

1. § 159 Abs. 1 Z. 1 und § 161 Abs. 2 zweiter Satz der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie;
2. § 104 und § 136 Abs. 2 zweiter und dritter Satz der Bundesminister für Justiz;
3. § 112 in Verbindung mit § 158 Abs. 2 der Bundeskanzler im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung;
4. § 112 in Verbindung mit § 158 Abs. 3 der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung;
5. § 136 Abs. 2 erster Satz der Bundesminister für Justiz im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung;
6. § 145 Abs. 4 der Bundesminister für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen;
7. aller übrigen Bestimmungen der Bundesminister für soziale Verwaltung

betraut.

(3) Verordnungen auf Grund der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes können bereits von dem seiner Kundmachung folgenden Tag an erlassen werden.

Diese Verordnungen dürfen frühestens mit dem im Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt in Kraft gesetzt werden.

Erläuterungen

I. Einleitung

In der Regierungserklärung vom 5. November 1971 hat die Bundesregierung die Absicht bekundet, die Bemühungen um die Kodifikation des Arbeitsrechtes, für die bereits umfangreiche Vorarbeiten geleistet wurden, rasch und zielstrebig fortzusetzen. Es wurde in Aussicht genommen, als ersten Teil der Kodifikation das kollektive Arbeitsrecht (Arbeitsverfassungsrecht) der parlamentarischen Behandlung zuzuführen. Diese Vorgangsweise entsprach thematisch der Arbeitsplanung der Kommission zur Vorbereitung der Kodifikation des Arbeitsrechtes. Der vom Bundesministerium für soziale Verwaltung ausgearbeitete und zur Begutachtung ausgesandte Entwurf eines Arbeitsverfassungsgesetzes enthielt vorzüglich den von der Kommission behandelten Rechtsstoff, suchte jedoch eine Verbindung zu jenen rechtlichen Bereichen herzustellen, die von der Arbeitsrechtslehre der Arbeitsverfassung zugeordnet werden, ohne diese Bereiche einer erschöpfenden Regelung zu unterziehen. Es waren dies das Koalitionsrecht, die gesetzlichen Interessenvertretungen (Kammern) sowie die Berufsvereinigungen auf freiwilliger Basis. Hiefür waren eine Reihe von Überlegungen maßgebend, wobei verfassungsrechtliche und rechtssystematische Erwägungen im Vordergrund standen. Die Begutachtung des Ministerialentwurfes zeigte eine weitgehende Übereinstimmung in der Auffassung, diese Bestimmungen nicht in die Regierungsvorlage aufzunehmen. Begründet wurde dieses Verlangen hinsichtlich des Koalitionsrechtes vor allem mit dem Hinweis auf die Unzweckmäßigkeit eines Vorgriffes auf die Arbeit der Grundrechtskommission und ihrer nicht erkennbaren Auswirkungen. Die Bestimmungen über die gesetzlichen Interessenvertretungen und freiwilligen Berufsvereinigungen sollten wegen ihrer bloß programmatischen Bedeutung und mangels näherer inhaltlicher Regelung unterbleiben. Die Regierungsvorlage hat diesen Bedenken Rechnung getragen und beschränkt sich auf die zusammenfassende Neuregelung der engeren Bereiche der Arbeitsverfassung.

II. Kodifikationsgedanke und Werdegang des Entwurfes

Der Gedanke der Schaffung eines österreichischen Arbeitsgesetzbuches ist auf das engste mit der Entwicklung des Arbeitsrechtes verbunden und kann ebenso wie dieses auf eine lange Geschichte zurückblicken. Bereits zu Beginn dieses Jahrhunderts findet sich in den sozialpolitischen Resolutionen der Gewerkschaften Österreichs neben anderen sozialpolitischen Forderungen das Verlangen nach Kodifikation der gesamten Arbeitsrechtsbestimmungen.

Unmittelbar nach 1918 waren die sozialpolitischen Bemühungen jedoch nicht so sehr auf den Plan zur Schaffung eines Arbeitsgesetzbuches gerichtet. Im Wege der Einzelgesetzgebung mußte versucht werden, die wesentlichen Rechte der Arbeitnehmer gesetzlich zu verankern. Der Gedanke einer Kodifikation des Arbeitsrechtes wurde zwar nicht ganz aufgegeben, trat aber merklich in den Hintergrund. Erst im Jahre 1937 bekam der Kodifikationsgedanke neuen Auftrieb.

Beim Bundesministerium für soziale Verwaltung wurde eine Kodifikationskommission eingesetzt, die jedoch nach der Annexion Österreichs wieder aufgelöst wurde.

Auch in der Zweiten Republik gingen die Impulse zur Schaffung eines Arbeitsgesetzbuches von der Gewerkschaftsbewegung aus. Schon der erste Bundeskongreß des neu entstandenen Österreichischen Gewerkschaftsbundes im Jahre 1948 verlangte die Kodifikation des Arbeitsrechtes. Die gewerkschaftlichen Forderungen und sonstigen Bestrebungen zur Schaffung eines österreichischen Arbeitsgesetzbuches fanden schließlich Eingang in die Erklärungen der Bundesregierung vom 4. Juli 1956 und 17. Juli 1959. Das Verlangen nach einer Arbeitsrechtskodifikation findet sich in der Folge in allen weiteren Regierungserklärungen (7. November 1960, 19. April 1961, 3. April 1963, 2. April 1964, 20. April 1966, 27. April 1970 und 5. November 1971).

Den ersten konkreten Schritt zur Verwirklichung dieses Vorhabens stellen die beiden vom Bundesministerium für soziale Verwaltung erstellten Teilentwürfe einer Kodifikation des Arbeitsrechtes dar. Im Juli 1960 wurde der Öffentlichkeit der I. Teilentwurf, der die Rechtsbeziehungen im Bereich des Individualarbeitsrechtes zu erfassen suchte, vorgelegt. Der das kollektive Arbeitsrecht beinhaltende II. Teilentwurf wurde im November 1962 zur Aussendung gebracht. Wenngleich die beiden Entwürfe keine ungeteilte Aufnahme gefunden haben, so haben sie doch gezeigt, daß eine Systematisierung des Rechtsstoffes möglich ist, andererseits ließen sie jene Kernprobleme sichtbar werden, die einer grundsätzlichen Klärung bedürfen.

Auf Grund der Entschließung des Nationalrates vom 1. Dezember 1966 hat sich im Bundesministerium für soziale Verwaltung unter dem Vorsitz von Frau Bundesminister Grete Rehor eine Kommission zur Vorbereitung der Kodifikation des österreichischen Arbeitsrechtes konstituiert. Dieser gehörten Vertreter der parlamentarischen Klubs, der beteiligten Ressorts und der in Betracht kommenden gesetzlichen und auf freiwilliger Basis beruhenden Interessenvertretungen sowie eine Reihe von Wissenschaftlern und Fachleuten auf dem Gebiet des Arbeitsrechtes an. Um den Beratungen der Kommission eine möglichst breite Diskussionsbasis zu bieten, wurden über eine Reihe von arbeitsrechtlichen Grundsatzfragen Forschungsaufträge an namhafte Wissenschaftler vergeben. Die erstellten Gutachten sowie die vom ho. Ressort bereits geleisteten Vorarbeiten — die 1960 bzw. 1962 erstellten Teilentwürfe zu einer Kodifikation des österreichischen Arbeitsrechtes (I. und II. Teilentwurf) — bilden die Basis für eine systematische Diskussion der einzelnen Problemkreise. Zu diesem Zweck wurde ein Ausschuß gebildet, dessen Vorsitz Hochschulprofessor Dr. Rudolf Strasser übertragen wurde.

Der erste in Angriff genommene Themenkreis betraf „Die für das Arbeitsrecht spezifischen Rechtsquellen“, welche Umschreibung einem an Universitätsprofessor Dr. Gerhard Schnorr vergebenen Forschungsauftrag entsprach. Kommission und ein besonders gebildeter Ausschuß unterzogen in achtzehn gantztägigen Ausschußsitzungen und in sieben Plenarsitzungen die einschlägigen Rechtsprobleme einer eingehenden Diskussion. Die Beratungen umfaßten die Themenkreise des Kollektivvertrages, der Satzung und des Mindestlohntarif. Breiten Raum nahm die Diskussion der Probleme der Betriebsvereinbarung ein.

Nach Abschluß der Beratungen über die spezifischen Rechtsquellen des kollektiven Arbeitsrechtes stand das Bundesministerium für soziale Verwaltung vor der grundsätzlichen Ent-

scheidung, ob Teilbereiche des Arbeitsrechtes, deren Diskussion abgeschlossen ist und die systemgerecht in einem legislatischen Akt zusammengefaßt werden können, einer gesetzlichen Regelung zugeführt werden sollen. Im konkreten Zusammenhang war sie nach Auffassung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung eindeutig zu bejahen, weil das bearbeitete Teilgebiet des kollektiven Arbeitsrechtes als eine in sich geschlossene Rechtsmaterie betrachtet werden kann.

Geleitet von diesen Erwägungen arbeitete das Bundesministerium für soziale Verwaltung einen Gesetzentwurf aus, welcher den Kollektivvertrag, die Satzung, den Mindestlohntarif und die Betriebsvereinbarung unter Berücksichtigung der Beratungen der Kommission einer zusammenfassenden Regelung zuführt. Dieser Entwurf eines Bundesgesetzes über die kollektive Rechtsgestaltung im Arbeitsrecht wurde anfangs Juli 1969 einem Begutachtungsverfahren unterzogen.

Anläßlich der Beratung des gesamten Themenkreises der Mittel der kollektiven Rechtsgestaltung wurden Überlegungen angestellt, ob korrespondierende Maßnahmen auf verfassungsrechtlichem Gebiet getroffen werden sollten, um den Rechtsquellen des kollektiven Arbeitsrechtes eine alle Zweifel ausschließende verfassungsrechtliche Absicherung zu bieten. In der Folge arbeitete das Bundeskanzleramt zu Beginn des Jahres 1970 einen Entwurf eines Bundesverfassungsgesetzes, mit dem das Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger ergänzt wird, und einen Entwurf eines Bundesverfassungsgesetzes, mit dem das Bundes-Verfassungsgesetz in der Fassung von 1929 abgeändert wird, aus. Die Ergebnisse des Begutachtungsverfahrens dieser Verfassungsentwürfe wurden vom Arbeitsausschuß in zwei Sitzungen im März 1971 einer Beratung unterzogen. Nach Kenntnisnahme der Stellungnahmen des Verfassungsgerichtshofes und des Obersten Gerichtshofes konnte in der Kommission zu den beiden Verfassungsentwürfen jedoch keine einhellige Meinung hinsichtlich der verfassungsrechtlichen Verankerung des Kollektivvertrages erzielt werden.

Die Kommission faßte in ihrer 8. Arbeitssitzung am 20. Jänner 1970 den Beschluß, ihre Tätigkeit mit der Beratung des Verhältnisses der zukünftigen Kodifikation zu den allgemeinen Grundsätzen des ABGB fortzusetzen.

In der Folge wurde jedoch erwogen, ob die Beratung so verschiedenartiger Themen dem Kodifikationsvorhaben förderlich sei. Die Überlegungen gingen nun dahin, im Anschluß an die Beratungen über die kollektive Rechtsgestaltung weitere Teile des kollektiven Arbeitsrechtes zu beraten und abzuschließen.

In der 9. Arbeitssitzung am 24. September 1970 beschloß daher die Kommission, nunmehr unter dem Vorsitz des Bundesministers für soziale Verwaltung, Vizekanzler Ing. Rudolf Häuser, die Beratungen im Bereich des kollektiven Arbeitsrechtes mit dem Thema „Betriebsverfassung“ fortzusetzen und dieses zum Abschluß zu bringen. Hiezu wurde ein zweiter Arbeitsausschuß eingesetzt, der gleichfalls unter dem Vorsitz von Professor Dr. Rudolf Strasser seine Beratungen am 16. Oktober 1970 aufgenommen und in der Folge, an Hand von zwei, als Arbeitsunterlage gedachten Entwürfen von Ministerialrat Dr. Martinek und Prof. Dr. Strasser einerseits und Prof. Dr. Tomandl andererseits fortgesetzt hat.

Dieser Arbeitsausschuß hat in insgesamt 38 Sitzungen die Probleme der Vertretung der Arbeitnehmerschaft im Betrieb durchberaten, wobei neun Sitzungen der Begutachtung der vom Bundesministerium für soziale Verwaltung ausgesandten Novelle zum BRG 1971 und eine Sitzung der Begutachtung des Entwurfes über die Errichtung betrieblicher Jugendvertretungen und Überprüfung ihrer Übereinstimmung mit den Zielrichtungen der Kommission gewidmet waren.

Um eine Beschleunigung der Arbeiten zu erreichen und die wiederholte Berichterstattung der Beratungsergebnisse des Ausschusses an das Plenum der Kommission zu vermeiden, wurde die Kommission in der 12. Plenarsitzung am 16. Juni 1972 umgestaltet und die Mitgliederzahl von 44 auf 19 verringert. Die Vorsitzführung in dieser Kommission hat ebenfalls der Bundesminister für soziale Verwaltung, Vizekanzler Ing. Rudolf Häuser übernommen. Zu seinem Stellvertreter wurde Professor Dr. Strasser bestellt, der die Beratungen leitete. Der Kommission gehören nunmehr Vertreter der in Betracht kommenden gesetzlichen und auf freiwilliger Basis beruhenden Interessenvertretungen, Wissenschaftler und Fachleute auf dem Gebiet des Arbeitsrechtes sowie je ein Vertreter des Bundeskanzleramtes und des Bundesministeriums für soziale Verwaltung an. Die Kommission hat in der Folge in weiteren acht Arbeitssitzungen den Problembereich der Betriebsverfassung einschließlich der betrieblichen Mitbestimmung weiter beraten, wobei drei Sitzungen der Beratung der vom Bundesministerium für soziale Verwaltung ausgesandten Novelle zum BRG 1972 gewidmet waren.

Die Regierungsvorlage wurde unter Bedachtnahme auf die Beschlüsse der Kommission zur Vorbereitung der Kodifikation des Arbeitsrechtes, das Begutachtungsverfahren zum Ministerialentwurf sowie die vorliegenden Ergebnisse der Beratungen der Sozialpartner erstellt.

III. Die Entwicklung der kollektiven Rechtsgestaltung und der Betriebsverfassung

1. Der Kollektivvertrag

Die gesetzliche Grundlage für die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen im Wege einer kollektiven Vereinbarung festzusetzen, wurde erstmalig durch das Gesetz vom 18. Dezember 1919, StGBI. Nr. 16/1920, über die Errichtung von Einigungsämtern und kollektive Arbeitsverträge geschaffen. Bis zum Jahre 1920 richtete sich die Wirkung der abgeschlossenen Kollektivverträge (Tarifverträge) lediglich nach den Bestimmungen des ABGB über die Bevollmächtigung. Das durch das genannte Gesetz geschaffene Kollektivvertragsrecht hat durch spätere Gesetze zum Teil grundlegende Änderungen erfahren. So wurde durch das Gesetz zum Schutz der Arbeits- und Versammlungsfreiheit, BGBl. Nr. 113/1930, die bis dahin strittige Frage der Kollektivvertragsangehörigkeit und der Kollektivvertragsgebundenheit gelöst und Bestimmungen betreffend die Publizität der Kollektivverträge getroffen. Einschneidende Änderungen erfuhr das Kollektivvertragsrecht durch die seit dem Jahre 1934 zur Vorbereitung des berufsständischen Aufbaues ergangenen Gesetze über die Errichtung von Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Dem im Jahre 1934 gegründeten „Gewerkschaftsbund der österreichischen Arbeiter und Angestellten“ und der Berufskörperschaft der öffentlich Bediensteten auf Seite der Arbeitnehmer stand allein das Recht zum Abschluß von Kollektivverträgen zu. Die abgeschlossenen Kollektivverträge hatten daher für alle räumlich und fachlich erfaßten Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf den Bestand einer Mitgliedschaft zur vertragschließenden Gewerkschaft Geltung.

Mit Einführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit im Jahre 1938 wurde das auf dem Dualismus der Sozialpartner beruhende System der kollektiven Rechtssetzung beseitigt. Die Entscheidung über alle das Arbeitsverhältnis berührende Fragen wurde dem „Reichstreuhand der Arbeit“, einer staatlichen Verwaltungsbehörde, übertragen.

Im Interesse der notwendigen Kontinuität auf arbeitsrechtlichem Gebiet wurden nach Wiederherstellung der Selbständigkeit Österreichs die Bestimmungen des in der Zeit der nationalsozialistischen Besetzung in Geltung stehenden Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit über das Tarifordnungsrecht bis zur Neuregelung des Kollektivvertragswesens aufrecht erhalten. Die Befugnisse des Reichstreuhanders der Arbeit, dessen Tätigkeit mit der Befreiung Österreichs ein Ende fand, wurden durch Verordnung des Bundesministeriums für

soziale Verwaltung vom 28. Jänner 1946, BGBl. Nr. 50, auf eine beim Bundesministerium für soziale Verwaltung errichtete provisorische Zentrallohnkommission übertragen. Sie war als kurzfristige Übergangsmaßnahme gedacht und dazu bestimmt, die Aufgaben des ehemaligen Reichstreuhanders der Arbeit nach demokratischen Grundsätzen weiterzuführen und sozusagen eine Überleitung aus dem Tarifordnungsrecht in das Kollektivvertragsrecht herbeizuführen. Mit der Schaffung des neuen Kollektivvertragsgesetzes vom 26. Feber 1947, BGBl. Nr. 76, wurde die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen wieder ausschließlich den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer übertragen.

Dieses Gesetz folgte in den grundsätzlichen Fragen den bewährten Bestimmungen des alten österreichischen Kollektivvertragsrechtes, hat aber den Änderungen, die in wirtschaftspolitischer Hinsicht und in der Organisation der als Kollektivvertragspartner in Betracht kommenden Körperschaften eingetreten sind, entsprechend Rechnung getragen. Gegenüber dem Kollektivvertragsgesetz aus dem Jahre 1920 und seinen späteren Novellen ergab sich insoweit auch eine gewisse Erweiterung, als die Judikatur der Jahre 1920 bis 1938 zum Kollektivvertragsrecht sowie das Schrifttum hiezu bei Formulierung einzelner Bestimmungen des Gesetzes entsprechend verwertet wurden.

Dieses Gesetz erfuhr seit seinem Inkrafttreten nur verhältnismäßig geringfügige Änderungen. Das Bundesgesetz vom 18. März 1959, BGBl. Nr. 92, mit dem das Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen abgeändert wurde, brachte lediglich eine textliche Berichtigung, welche die Unzulässigkeit der Berufung gegen die Entscheidungen der Einigungsämter klarstellte. Die Novelle vom 14. Feber 1962, BGBl. Nr. 60, vereinfachte das Verfahren für die Hinterlegung von Kollektivverträgen, beschränkte die Verpflichtung zur Kundmachung der Entscheidungen des Obereinigungsamtes über die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit auf das Amtsblatt zur Wiener Zeitung und traf eine Regelung über die Entschädigung der Mitglieder und Ersatzmänner der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes.

2. Die Arbeitsordnung

Schon vor jeder gesetzlichen Regelung diente die Fabriksordnung, die vom Arbeitgeber einseitig erlassen wurde, der Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen im Betrieb. Die Arbeitnehmer waren verhalten, die Bedingungen dieser Fabriks- oder Werkstättenordnung bei Abschluß des Arbeitsvertrages ausdrücklich oder stillschweigend anzunehmen. Eine gesetzliche Regelung der Dienstordnung des Bergrechts erfolgte

durch das Allgemeine Berggesetz vom 23. Mai 1854, für die gewerbliche Wirtschaft erfolgte eine Regelung durch § 84 der GewO vom 20. Dezember 1859. Diese Dienstordnungen konnten vom Arbeitgeber einseitig erlassen werden, ihr Inhalt war im Gesetz vorgeschrieben und sie mußten der Behörde zur Kenntnis gebracht werden. Die Gewerberechtsnovelle von 1885 brachte eine Verstärkung des behördlichen Einflusses. Den Übergang zur Betriebsvereinbarung schuf das RegiebautenArbG vom 28. Juli 1902. Nunmehr konnten die großjährigen Arbeitnehmer zum Entwurf der Arbeitsordnung Stellung nehmen. Die Behörde erhielt das Recht, nicht nur die Gesetzmäßigkeit, sondern auch die Zweckmäßigkeit der Regelung zu überprüfen.

Einen entscheidenden Umschwung brachte das Betriebsrätegesetz 1919. Nunmehr konnte die Arbeitsordnung, soweit sie nicht durch Kollektivvertrag geregelt war, vom Betriebsinhaber nur mit Zustimmung des Betriebsrates beschlossen werden. Dies änderte sich auch unter der Geltung des Werksgemeinschaftsgesetzes 1934 nicht.

Im geltenden Recht wurde der § 88 a GewO durch die §§ 21 bis 26 KollVG ersetzt. Die Arbeitsordnung des geltenden Rechts ist eine generelle Regelung, die durch eine besondere Form des Zustandekommens und durch einen bestimmten im Gesetz näher bezeichneten Inhalt gekennzeichnet ist.

3. Die Betriebsverfassung

Die Bemühungen der Arbeiterschaft gingen seit jeher dahin, gesetzliche Betriebsvertretungen der Arbeiter und Angestellten zu erhalten. Die Bergarbeiter erreichten bereits durch das Gesetz, RGBl. Nr. 156/1896, betreffend die Errichtung von Genossenschaften eine gesetzliche Regelung ihrer Betriebsvertretung. Für die fabriksmäßigen sowie für alle übrigen Betriebe, in denen mindestens 20 Arbeitnehmer dauernd beschäftigt waren, erfolgte die gesetzliche Regelung erst durch das Gesetz betreffend die Errichtung von Betriebsräten im Jahre 1919, StGBI. Nr. 283. In kleineren Betrieben, in denen mindestens 5 Arbeitnehmer beschäftigt sind, waren zur Besorgung der Aufgaben der Betriebsvertretung je nach Größe des Betriebes ein oder zwei Vertrauensmänner zu bestellen. Hinsichtlich der Betriebe der Privatwirtschaft stellte das Bundesgesetz über die Errichtung von Werksgemeinschaften, BGBl. II Nr. 153/1934, die Betriebsvertretung auf eine völlig neue Grundlage. Das Gesetz unterschied hinsichtlich der Wahrnehmung der Interessen zwischen jenen, die Betriebsinhaber und Arbeitnehmer gleichermaßen betreffen, und solchen, die die Arbeitnehmer allein berühren.

Mit der 2. Verordnung über die Einführung sozialrechtlicher Vorschriften im Lande Öster-

reich vom 9. Juli 1938, GBl. für das Land Österreich Nr. 290/1938, wurde das AOG in Österreich eingeführt und damit das Gesetz über die Errichtung von Werksgemeinschaften aufgehoben.

Das Gesetz StGBI. Nr. 20/1945 setzte § 9 AOG, der die Berufung der Vertrauensmänner festlegte, außer Kraft und entzog damit den Betriebsvertretungen im Sinne des AOG die Grundlage ihres Bestandes. Mit Unterstützung der zugelassenen politischen Parteien und der Gewerkschaften wurden in der Folge in Anlehnung an das nicht wieder in Kraft getretene Betriebsrätegesetz 1919 provisorische Betriebsräte und Vertrauensleute gebildet.

Das durch Gesetz vom 28. März 1947, BGBl. Nr. 97, geschaffene neue Betriebsrätegesetz ist als eine Fortbildung des Betriebsrätegesetzes 1919 anzusehen. Das Betriebsrätegesetz 1947 verstärkte den Schutz der Betriebsratsmitglieder in bezug auf die Erhaltung ihres Arbeitsplatzes und erweiterte den Einfluß des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten. Weiters baute es die wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte aus. Das Betriebsrätegesetz wurde mehrfach geändert:

1. Das Gesetz vom 30. Juni 1948, BGBl. Nr. 157, verlängerte die Tätigkeitsdauer der Betriebsvertretung auf 2 Jahre.
2. Das Bundesverfassungsgesetz vom 2. Juni 1948, BGBl. Nr. 139, dehnte in Verbindung mit § 2 Landarbeitgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, den Geltungsbereich des BRG aus.
3. Durch Gesetz vom 16. Dezember 1949, BGBl. Nr. 24/1950, wurde die Vorsitzführung in der Staatlichen Wirtschaftskommission neu geregelt.
4. Durch § 54 Abs. 5 Schillingeröffnungsbilanzengesetz vom 7. Juli 1954, BGBl. Nr. 190, wurde die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in die Aufsichtsräte von Gesellschaften mit beschränkter Haftung an die Bedingung eines Stammkapitals von 200.000 S geknüpft.
5. Durch Gesetz vom 11. Juli 1956, BGBl. Nr. 134, wurde die Staatliche Wirtschaftskommission, die bisher beim Bundesministerium für Verkehr und verstaatlichte Betriebe bestand, aufgelöst und beim Bundeskanzleramt neu errichtet.
6. Die Novelle vom 23. Juli 1962, BGBl. Nr. 234, brachte eine Herabsetzung des Wahlalters sowie für Theaterunternehmungen eine über die Sektionierung in Arbeiter und Angestellte hinausgehende Sektionierung nach darstellendem und nichtdarstellendem Personal.
7. Durch Gesetz vom 7. Juli 1965, BGBl. Nr. 235, wurde die Mandatsdauer der Betriebsratsmitglieder auf drei Jahre verlängert und die Möglichkeit der Briefwahl eingeführt.

8. Die Novelle vom 13. Juli 1971, BGBl. Nr. 319, ist die erste Novelle seit Bestand des Betriebsrätegesetzes, die eine Verbesserung der Rechte und eine Erweiterung der Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrates enthält. Die Änderungen betrafen insbesondere Bestimmungen über die Betriebsratswahl, die Einführung eines allgemeinen Informations- und Interventionsrechtes, die Ausgestaltung des Beratungsrechtes, eine Erweiterung des Mitbestimmungsrechtes bei der Akkordfestsetzung und die Einführung eines von der Arbeitsordnung unabhängigen Mitbestimmungsrechtes bei der betrieblichen Arbeitszeitregelung. Die Mitwirkungsrechte bei Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung und bei betrieblichen Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen wurden erweitert. Neu geschaffen wurde ein Mitwirkungsrecht bei Betriebsänderungen. Die Novelle brachte weiters eine Befugnisabgrenzung zwischen Betriebsrat und Zentralbetriebsrat, die Einführung von Bildungsfreistellungen für Betriebsratsmitglieder, eine Verbesserung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes der Betriebsratsmitglieder (Vertrauensmänner) und die Ausdehnung dieses Schutzes auf die Mitglieder des Wahlvorstandes, auf Wahlwerber bzw. einen erweiterten Schutz für Ersatzmitglieder.

IV. Das Wesen des Arbeitsverfassungsrechtes

Als Konsequenz der sozialpolitischen Entwicklung wurde die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in steigendem Maße der Willkür entzogen. Dieser Vorgang läßt die spannungsreiche Auseinandersetzung mit dem Problem der Arbeitsabhängigkeit erkennen und ist dadurch gekennzeichnet, daß all das für den einzelnen schicksalhafte Bedeutung gewinnt, was eine bestimmte Gemeinschaft verfügt und erreicht. Die Organisation der Arbeitnehmerschaft innerhalb und außerhalb der Betriebe wird zu einem ordnenden Faktor unseres Sozialgefüges. Die individuellen Vereinbarungen werden in wachsendem Ausmaß durch organisierte Rechtsgestaltung, und zwar durch kollektiv geschaffene Regelungen ersetzt, welche die Arbeitsbedingungen generell festlegen. Aber nicht nur die rechtliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen sondern auch die Mitwirkung und Mitbestimmung in wirtschaftlicher, sozialer, gesundheitlicher und kultureller Hinsicht überhaupt wird von dieser Entwicklung erfaßt.

Träger dieser Entwicklung sind organisierte Gemeinschaften. Sie sind die Keimzellen für die Herausbildung des kollektiven Arbeitsrechtes. Die Zusammenschlüsse der Arbeitnehmer bildeten

ursprünglich einen Akt kollektiver Selbsthilfe. Sie wurden nach einer wechselvollen Geschichte im Verein mit den ihnen gegenüberstehenden Arbeitgeberverbänden zu bedeutenden Faktoren unseres demokratischen Staatswesens. Neben den auf Freiwilligkeit basierenden Koalitionen entwickelten sich gesetzliche Interessenvertretungen, die den Rechtsstatus öffentlich-rechtlicher Korporationen aufweisen und auf Zwangsmitgliedschaft beruhen. Durch einzelne Akte der Gesetzgebung entstand eine Arbeitsverfassung, die dem Verfassungskonzept der demokratischen Republik Österreich entsprach.

Auf betrieblicher Ebene schuf der Gesetzgeber 1919 eine aus dem Rätegedanken hervorgegangene Betriebsräteorganisation. Damit wurde die Arbeitnehmerschaft rechtlich als Trägerin der Interessenvertretung in den Betrieben anerkannt. Zwischen der überbetrieblichen, auf Arbeitnehmersseite durch freiwillige Berufsvereinigungen (Gewerkschaften) und Arbeiterkammern repräsentierten Arbeitsverfassung und der Betriebsräteorganisation wurde keine Über- und Unterordnung geschaffen; daran hat auch das Betriebsrätegesetz 1947 nichts geändert. Trotz dieser Trennung finden sich weitgehende rechtliche Parallelen. Die Normen dieser beiden Teilgebiete des kollektiven Arbeitsrechtes behandeln nicht die Rechtsbeziehungen zu den einzelnen Arbeitnehmern, sondern stellen im Prinzip Verbandsrecht dar. Daß mit diesem auch individuelle Rechtsansprüche verbunden werden, ändert nichts am Charakter dieses Rechtsgebietes. Demnach kann man das Arbeitsverfassungsrecht als die Summe jener Normen bezeichnen, die das Recht der Berufsvereinigungen und sonstiger Koalitionen, das Recht der gesetzlichen Interessenvertretungen sowie das Recht der Arbeitnehmerschaft in den Betrieben regeln; hierzu zählt auch die Auseinandersetzung mit dem entsprechenden Sozialpartner und die damit verbundene kollektive Rechtsgestaltung.

Die drei Teile der Regierungsvorlage enthalten die Normen über die kollektive Rechtsgestaltung, das Betriebsverfassungsrecht und das Schlichtungs- und Verfahrensrecht im Bereich des kollektiven Arbeitsrechtes. Die Regelung des Koalitionsrechtes sowie die Normen über die gesetzlichen Interessenvertretungen und freiwilligen Berufsvereinigungen wurden aus den bereits eingangs angeführten Gründen nicht in die Regierungsvorlage aufgenommen.

1. Ein wesentlicher Teil des kollektiven Arbeitsrechtes sind die Normen über die kollektive Rechtsgestaltung. Das bedeutendste Mittel dieser Rechtsgestaltung ist der Kollektivvertrag. Durch diesen wird es ermöglicht, im Wege autonomer Rechtsetzung die Arbeitsbedingungen nach den Bedürfnissen der einzelnen Wirtschaftszweige und der

Verkehrsauffassung der beteiligten Kreise entsprechend zu gestalten. Ihm zur Seite stellt das positive österreichische Arbeitsrecht die Rechtseinrichtungen der Satzung, des Mindestlohntarif und der Festsetzung der Lehrlingsentschädigung. Auf betrieblicher Ebene bildet die Betriebsvereinbarung ein wichtiges Instrument der Mitbestimmung der Arbeitnehmerschaft. Damit wird aber schon nach geltendem Recht der enge Zusammenhang der kollektiven Rechtsgestaltung mit dem Rechtsgebiet der Betriebsverfassung deutlich.

2. Das zweite Teilgebiet des kollektiven Arbeitsrechtes ist das Betriebsverfassungsrecht, also die Gesamtheit der Bestimmungen, die der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes eine rechtliche Organisation sowie bestimmte Aufgaben und Befugnisse einräumen. Hierzu gehören demgemäß alle Vorschriften über die Organisation der Arbeitnehmer des Betriebes selbst, als auch ihrer Vertretungskörper sowie die Gesamtheit der materiellen Berechtigungen bezüglich der Mitwirkung und Mitbestimmung in den Betrieben.
3. Als ein dritter Teil des Arbeitsverfassungsrechtes können jene Vorschriften angesehen werden, die der Rechtsdurchsetzung und der Schlichtung von Streitigkeiten dienen. Sie regeln die Behörden, deren Zuständigkeit und das anzuwendende Verfahren. Unter Schlichtung wird im allgemeinen die Hilfeleistung bzw. das verbindliche Herbeiführen eines Interessenausgleiches beim Abschluß von Gesamtregelungen (Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen) verstanden. Gegenstand der Schlichtung sind demgemäß keine Rechtsstreitigkeiten sondern Regelungsstreitigkeiten. Die Schlichtung von Regelungsstreitigkeiten obliegt dem Obereinigungsamt und den Einigungsämtern. Letztere bleiben bis zur Neuordnung der Arbeitsgerichtsbarkeit auch zur Entscheidung über Rechtsstreitigkeiten aus der Betriebsverfassung zuständig.

Wenngleich im Laufe der Entwicklung des Arbeitsrechtes der umfangreiche und wachsende Bereich des Arbeitsverfassungsrechtes gegenüber dem Individualarbeitsrecht eine eigene Bedeutung gewann, darf nicht übersehen werden, daß die sozialpolitische Zielsetzung, die dem gesamten Arbeitsrecht zugrunde liegt, grundsätzlich einheitlich ist und lediglich die Methode zur Erreichung dieses Zieles sich auf verschiedenen Ebenen der rechtlichen Beziehungen abspielt. Der Arbeitnehmerschutzgedanke wurde als das beherrschende Generalprinzip des Arbeitsrechtes und der Leitgedanke dieser Rechtsdisziplin

bezeichnet, der auch im kollektiven Arbeitsrecht bestimmend ist. Gerade dem Arbeitsverfassungsrecht kam und kommt die Aufgabe zu, die in der Natur der Dinge gelegenen Interessengegensätze durch richtige Maßnahmen auszugleichen, zu überbrücken und mitzuhelfen, das Arbeitsleben zu humanisieren und harmonischer zu gestalten. Die Auseinandersetzung und das Zusammenwirken auf dem Boden der sozialen Verbände hat tragende Bedeutung und ist eine verantwortungsvolle, im Interesse der Stabilität und Entwicklung unseres Gemeinwesens liegende Aufgabe. Darüber hinaus aber kommt dem Ausbau der Arbeitsverfassung im überbetrieblichen und betrieblichen Bereich, insbesondere der Ausgestaltung der Mitbestimmung entscheidendes Gewicht für die soziale Struktur und Entwicklung der Gesellschaft zu. Das Arbeitsrecht in seiner jeweiligen Ausprägung ist ein sehr beachtlicher Faktor der Gesamtrechtsordnung. Neben der Repräsentation organisierter Interessen im Arbeitsrecht, die der Staat zur Sicherung eines funktionierenden Ausgleiches zu garantieren hat, gilt es unter Wahrung der Gesamtkonzeption die Würde des arbeitenden Menschen und seine individuellen Interessen zu wahren. Diese werden vor allem im Bereich des Individualarbeitsrechtes zu berücksichtigen sein. Unter anderem werden bei der kodifikatorischen Behandlung dieses Bereiches nach Auffassung der Kommission zur Vorbereitung der Kodifikation des Arbeitsrechtes besondere Informations-, Anhörungs-, Einsichts- und Vorschlagsrechte des einzelnen Arbeitnehmers, die seine Person oder seine Arbeitssphäre unmittelbar berühren, beraten werden. Regelungen dieser Art sind systematisch nicht der Betriebsverfassung, sondern dem Arbeitsverhältnisrecht zuzuordnen und daher im Individualarbeitsrecht zu regeln. Das endgültige Verhältnis zwischen diesem Teilbereich und der Arbeitsverfassung wird demnach erst dort festgelegt werden können.

V. Zur Terminologie des Gesetzentwurfes

1. Der aus dem Jahre 1962 stammende II. Teilentwurf für eine Kodifikation des Arbeitsrechtes, der thematisch dem vorliegenden Entwurf entspricht, wurde von seinen Verfassern mit „Kollektives Arbeitsrecht“ bezeichnet. Davon wird im vorliegenden Entwurf abgegangen und statt dessen „Arbeitsverfassungsgesetz“ gewählt. Die Gründe dafür sind: Der Begriff des kollektiven Arbeitsrechtes ist im deutschen Sprachraum von der Arbeitsrechtswissenschaft der Bundesrepublik Deutschland als Gegensatz zum

sogenannten individuellen Arbeitsrecht entwickelt worden. Er soll zum Ausdruck bringen, daß es sich dabei um die Zusammenfassung jener Teilgebiete des Arbeitsrechtes handelt, bei denen nicht so sehr der einzelne Arbeitnehmer als vielmehr Arbeitnehmergruppierungen auf verschiedenen Ebenen des Sozial- und Wirtschaftslebens im Vordergrund stehen. Im Gegensatz dazu soll das individuelle Arbeitsrecht dadurch gekennzeichnet sein, daß jeweils der einzelne Arbeitnehmer im Mittelpunkt der gesetzlichen Regelung steht. Auf diese Weise kommt man dazu, im Rahmen des individuellen Arbeitsrechtes das Arbeitsvertragsrecht und das Arbeitnehmerschutzrecht, also Normen privatrechtlichen wie öffentlichrechtlichen Charakters, zusammenzufassen. Dies allein schon ist bedenklich und spricht nicht für diese Art von Begriffsbildung. Denn zweifellos stehen bei den Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzrechtes vor allem öffentliche und damit gesamtgesellschaftliche Interessen und weniger individuelle im Vordergrund. Stimmt somit die eine Seite des Begriffspaares individuelles und kollektives Arbeitsrecht nicht, so wird auch die andere fragwürdig. Zwar vereinigt die Lehre unter dem Begriff des kollektiven Arbeitsrechtes weniger heterogene Teilgebiete des Arbeitsrechtes als unter dem Begriff des individuellen Arbeitsrechtes, doch ist in diesem Fall vor allem die Mehrdeutigkeit des Begriffes kritisch zu vermerken. Unter kollektivem Arbeitsrecht kann nämlich auch das durch kollektive Regelungen, z. B. durch Kollektivverträge, geschaffene (individuelle) Arbeitsrecht verstanden werden. All dies läßt es zweckmäßig erscheinen, im Rahmen einer gesetzlichen Terminologie auf diesen Begriff zu verzichten und statt dessen die Bezeichnung „Arbeitsverfassung“ zu wählen. Sind auch Organisation und Aufbau der Interessenvertretungen auf überbetrieblicher Ebene nicht mehr von der Neuregelung erfaßt, so wurde mit dieser Bezeichnung doch ein kollektive Rechtsgestaltung und Betriebsverfassung klar umfassender Oberbegriff gefunden. Die Arbeitsverfassung auf betrieblicher Ebene ist durch den Begriff „Betriebsverfassung“ seit Jahrzehnten eindeutig im Rahmen eines festen gesetzlichen, wissenschaftlichen, aber auch allgemeinen Sprachgebrauches bezeichnet.

2. Im geltenden Recht werden die durch Gesetz errichteten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände meist als gesetzliche Interessenvertretungen (z. B. § 3 Abs. 1 Z. 1 KollVG) oder als Kammern (z. B. Bundesgesetz vom 19. Mai 1954, über die Kammern für Arbei-

ter und Angestellte und den österreichischen Arbeiterkammertag, BGBl. Nr. 105/1954; Bundesgesetz vom 24. Juli 1946, betreffend die Errichtung von Kammern der gewerblichen Wirtschaft, BGBl. Nr. 182/1946) bezeichnet. Die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Interessenverbände auf Arbeitnehmerseite nennt der Gesetzgeber oft Berufsvereinigungen (z. B. § 8 Abs. 5 BRG; § 3 Abs. 1 Z. 2 KollVG), mitunter auch Gewerkschaften (z. B. § 5 Abs. 6 BRG). Für die entsprechenden Verbände auf Arbeitgeberseite fehlt es an einer festen Begriffsbildung (der Gesetzgeber spricht — wohl in Anlehnung an die entsprechenden Arbeitnehmerorganisationen — mitunter von Interessenvertretungen oder Berufsvereinigungen der Arbeitgeber, z. B. in § 3 des Kollektivvertragsgesetzes). Dasselbe gilt für die Frage, ob und wie gesetzliche Interessenvertretungen und freie Berufsvereinigungen zusammenfassend bezeichnet werden sollen. Da die im Entwurf den freiwilligen Berufsvereinigungen eingeräumten Befugnisse vom Besitz der Fähigkeit zum Abschluß von Kollektivverträgen abhängig gemacht werden, hat sich der Entwurf in diesem Punkt dafür entschieden, als Oberbegriff von „kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber“ zu sprechen (§ 2 Abs. 1) und in weiterer Folge jeweils zwischen „gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer“ und „freiwilligen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ zu unterscheiden. Das Wort „Beruf“ ist hier im Sinne der jeweiligen organisatorischen Zusammenfassung zu verstehen. Diese organisatorische Zusammenfassung richtet sich nach jenen Grundsätzen, die die Koalitionen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Autonomie selbst aufstellen.

3. Zur Bezeichnung der im I. Teil geregelten Fragen wurde der Begriff „kollektive Rechtsgestaltung“ gewählt. Damit wird die für das Arbeitsrecht charakteristische Art der betrieblichen und überbetrieblichen Normsetzung mittels spezifischer Regelungsinstrumente, die von den Parteien des Arbeitslebens (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) bzw. in weiterer Folge vom Gesetzgeber (Satzung, Mindestlohntarif, Festsetzung von Lehrlingsentschädigungen) entwickelt wurden, zusammenfassend bezeichnet.
4. Im II. Teil wurde der im österreichischen Sprachgebrauch, darüber hinaus aber auch im deutschsprachigen Raum fest eingeführte Begriff „Betriebsverfassung“ beibehalten, ob-

wohl verschiedentlich daran Kritik geübt wurde. Der vom Sprachlogischen her sicher eher zutreffende Begriff „Belegschaftsverfassung“ würde mit einer über 50 Jahre bestehenden Terminologie brechen und hätte große Schwierigkeiten, sich durchzusetzen.

5. Durchgängig wird an Stelle des Begriffs „Dienstnehmer“ und „Dienstverhältnis“ von „Arbeitnehmer“ und „Arbeitsverhältnis“ gesprochen und damit einer Terminologie Rechnung getragen, die sich in der modernen Arbeitsrechtsgesetzgebung zunehmend durchsetzt. Eine Änderung des Begriffsinhaltes ist mit dieser terminologischen Anpassung nicht verbunden. Entsprechend der in Judikatur und Lehre nunmehr einhellig vertretenen Auffassung sind auch Lehrlinge Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes; das Lehrverhältnis ist ein Arbeitsverhältnis. Dies muß auch für den Bereich der Arbeitsverfassung gelten. Um jeden Zweifel auszuschließen, hat der Entwurf diesen Gedanken an zentraler Stelle (Arbeitnehmerbegriff — § 36) ausdrücklich klargestellt.

VI. Zur Systematik des Gesetzentwurfes

Die systematische Gestaltung der Regierungsvorlage ergibt sich aus der Abgrenzung des Rechtsstoffes und den Besonderheiten der im Laufe der Zeit entwickelten Teilrechtsgebiete, welche in eine logische und zweckmäßige Ordnung zu bringen sind.

Der I. Teil des Entwurfes sucht den Bereich der kollektiven Rechtsgestaltung zu erfassen, und zwar sowohl auf überbetrieblicher Ebene (durch Kollektivverträge, Satzungen, Mindestlohntarife und Lehrlingsentschädigungen) als auch im betrieblichen Bereich (durch Betriebsvereinbarung). Es wurde bewußt davon abgesehen, die überbetriebliche und betriebliche kollektive Rechtsgestaltung im Rahmen der Arbeitsverfassung getrennt zu regeln; vielmehr wurde an der von der Kommission vorgeschlagenen Systematik festgehalten. Da den Interessenverbänden in der kollektiven Rechtsgestaltung eine unterschiedliche Bedeutung und Rangordnung zukommt, erscheint es notwendig, ihre gegenseitigen Beziehungen übersichtlich gemeinsam zu regeln. Die enge Verbindung des Betriebsverfassungsrechtes mit dem Recht der Betriebsvereinbarung spricht nicht gegen ein solches Vorgehen. Es wird versucht, diese besondere Rechtsform der Mitbestimmung des Betriebsrates einheitlich und umfassend als Institution zu regeln.

Im II. Teil wird die Betriebsverfassung geregelt. Hier finden sich die Vorschriften über die Organisation der Vertretung der Arbeitnehmer in den Betrieben. Hier finden sich auch

die Befugnisse, die von den gewählten Organen auszuüben sind. Diese Befugnisse reichen von der Überwachung, Intervention, Information, Beratung bis zu bestimmten Alleinbestimmungsrechten und umfassen die Mitwirkung in sozialen, personellen sowie wirtschaftlichen Angelegenheiten. Eine besondere Regelung erfährt die Zuständigkeit der verschiedenen Organe der Betriebsverfassung durch Vorschriften über die Abgrenzung und Übertragung der verschiedenen Kompetenzen. In einem besonderen Abschnitt wird die Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates geregelt. Die Bestimmungen über die Jugendvertretung und Vorschriften für einzelne Betriebsarten beschließen diesen Teil.

Die Vorschriften des III. Teiles regeln jene Verwaltungsbehörden, die primär zur Entscheidung über Regelungs- und Rechtsstreitigkeiten, die sich aus der Arbeitsverfassung ergeben können, zuständig sind. Das 2. Hauptstück dieses Teiles umschreibt die Zuständigkeit der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes, soweit sie sich aus dem Entwurf ergibt.

Der IV. Teil sieht die notwendigen Schluß- und Übergangbestimmungen vor.

VII. Grundsätzliche Fragen des Gesetzentwurfes

Aus den schon eingangs erwähnten Gründen sieht der Entwurf von einer Regelung des Koalitionsrechtes ab. Er setzt die Begriffe „freiwillige Berufsvereinigung“ und „gesetzliche Interessenvertretungen“, die in der Arbeitsrechtsgesetzgebung häufig verwendet werden, als bekannt voraus. Es wurde jedoch klargestellt, daß die im Entwurf genannten Aufgaben und Befugnisse nur jenen freiwilligen Berufsvereinigungen, welche die Kollektivvertragsfähigkeit besitzen, zukommen. Soweit also der Begriff „freiwillige Berufsvereinigung“ ein im Sinne dieses Entwurfes gesetzlicher Begriff ist, wird er durch die Kollektivvertragsfähigkeit besonders qualifiziert.

Der Entwurf hält es für zweckmäßig, die Institutionen der kollektiven Rechtsgestaltung wegen ihres Ineinandergreifens und ihrer gegenseitigen Beziehungen in einem Teil gemeinsam zu regeln. Nicht nur das Verbindende sondern auch das Unterschiedliche, insbesondere die Rangordnung der einzelnen Rechtsinstitutionen im Stufenbau der kollektiven Normen sowie ihre unterschiedliche Zulässigkeit hinsichtlich der Rechtsgestaltung und der Funktion, sprechen dafür, die spezifischen Rechtsquellen des kollektiven Arbeitsrechtes gemeinsam systematisch zu erfassen und ihre Besonderheiten entsprechend hervorzuheben.

Für eine zusammenfassende gesetzliche Neuordnung der Instrumente der kollektiven Rechtsgestaltung spricht auch die Aktualität, die dieser Teil des kollektiven Arbeitsrechtes in der wissen-

schaftlichen Diskussion über die Rechtsnatur des Kollektivvertrages gewonnen hat, die Notwendigkeit, das Kollektivvertragsrecht trotz seiner prinzipiellen Bewährung in verschiedener Hinsicht zu ergänzen sowie insbesondere die sichtbar gewordene Reformbedürftigkeit der Betriebsvereinbarung.

Geleitet von diesen Erwägungen hat das Bundesministerium für soziale Verwaltung bereits anfangs Juli 1969 den Entwurf eines Bundesgesetzes über die kollektive Rechtsgestaltung zur Begutachtung ausgesendet. Er unterbreitete den Vorschlag, den Kollektivvertrag, die Satzung von Kollektivverträgen, den Mindestlohntarif und die Betriebsvereinbarung einer zusammenfassenden Regelung zuzuführen. Dieser Entwurf ging im wesentlichen auf die Beratungen der Kodifikationskommission zurück. In legislativer Hinsicht wurde ein Weg gewählt, der auch einen späteren Einbau in eine umfassendere Ordnung des Arbeitsrechtes ermöglichte. Es wurde daher von einer bloßen Novellierung der gesetzlichen Vorschriften über die Instrumente der kollektiven Rechtsgestaltung abgesehen und eine partielle Neuregelung geschaffen, die darauf abzielte, den Sachzusammenhang möglichst zu wahren.

Die Vorschläge zur Neuordnung der kollektiven Rechtsgestaltung finden sich im vorliegenden Entwurf unter Berücksichtigung der stattgefundenen Begutachtungsverfahren und der Erkenntnisse, die bei der Diskussion der Probleme der Betriebsverfassung durch die Kommission gewonnen wurden, im wesentlichen wieder. Die Bedenken, die man gegen den damaligen Entwurf als Teilkodifikation vorgebracht hat, dürften nunmehr entkräftet sein. Dies gilt insbesondere für die Feststellung, daß zwischen den spezifischen Rechtsquellen des kollektiven Arbeitsrechtes und der Betriebsverfassung, insbesondere den durch den Betriebsrat wahrzunehmenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten eine erhebliche Interpendenz besteht. Der vorliegende Entwurf nimmt jedoch hierauf Bedacht und hat die notwendige Übereinstimmung mit den Regelungen in der Betriebsverfassung vorgenommen. Durch entsprechende Änderungen und Ergänzungen, die durch die neue Konzeption der Betriebsverfassung sich als notwendig erwiesen, erfolgt eine Koordinierung beider Teilgebiete des kollektiven Arbeitsrechtes und wird der legislative Zusammenhang hergestellt.

Geleitet von diesen Erwägungen führt der Entwurf den Kollektivvertrag, die Satzung, den Mindestlohntarif, aber auch die Festsetzung der Lehrlingsentschädigung und die Betriebsvereinbarung in einem Teil einer zusammenfassenden Regelung zu. Die im Entwurf 1969 nicht erfaßten, dort notwendig abgeänderten und ergänzten Bestimmungen der Bundesgesetze vom 26. Feber 1947, BGBl. Nr. 76, über die Regelung

von Arbeits- und Lohnbedingungen durch Kollektivverträge und Arbeitsordnungen und vom 28. März 1947, BGBl. Nr. 97, über die Errichtung von Betriebsvertretungen sind nunmehr in den vorliegenden Entwurf aufgenommen. Dies gilt auch für die seinerzeit unberührt gebliebenen Bestimmungen des Artikel V Kollektivvertragsgesetz über die Organisation, die Zuständigkeit und das Verfahren der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes. Zuzufolge der Bestrebungen zur Schaffung einer Sozialgerichtsbarkeit und des Umstandes, daß vor allem Fragen der Organisation, der Zuständigkeit und des Verfahrens der mit dem Arbeitsrecht befaßten Verwaltungsbehörden und besonderer Schlichtungsstellen noch nicht abschließend diskutiert sind, wurden einschlägige Reformgedanken bis zu ihrer endgültigen Behandlung vorläufig zurückgestellt. Die Beschränkung des Entwurfes auf die Neuordnung der wesentlichen materiellrechtlichen Fragen der kollektiven Rechtsgestaltung und der Betriebsverfassung steht jedoch einer systemgerechten gesetzlichen Regelung der im vorliegenden Entwurf enthaltenen in sich geschlossenen Rechtsmaterie nicht entgegen.

Die Regelungen des vom Bundesministerium für soziale Verwaltung im Jahre 1969 erstellten Gesetzentwurfes über die kollektive Rechtsgestaltung im Arbeitsrecht standen in einem engen Zusammenhang mit korrespondierenden Maßnahmen auf dem Gebiete des Verfassungsrechtes, welche die Kommission im Zuge der Erörterung der Rechtsquellen des kollektiven Arbeitsrechtes ins Auge gefaßt hat. Diese Maßnahmen sollten den genannten Rechtsquellen eine alle Zweifel ausschließende Absicherung bieten, die rechtliche Kontrolle adäquat regeln und die Fragen der verfassungsrechtlichen Kompetenz auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes ordnen. Anlässlich der Aussendung des Entwurfes eines Gesetzes über die kollektive Rechtsgestaltung im Arbeitsrecht 1969 bestand darin Übereinstimmung, daß verfassungsrechtliche Maßnahmen wegen ihrer Verflechtung mit prinzipiellen Fragen der Kodifikation der Grundrechte in absehbarer Zeit einer mit dem Entwurf zusammenhängenden Lösung nicht unmittelbar zugeführt werden können. Die später vorgelegten Entwürfe des Bundeskanzleramtes — Verfassungsdienst ergaben in der Begutachtung weitgehende Übereinstimmung hinsichtlich der in Rechtsprechung und Lehre herrschenden Auffassung, wonach die kollektive Rechtsgestaltung im Arbeitsrecht nach geltendem Recht verfassungskonform geregelt ist. In der theoretischen Auseinandersetzung hat zuletzt die Veranstaltung der Gesellschaft für Arbeitsrecht und Sozialrecht 1970 mit den Vorträgen von Floretta und Kafka gezeigt, daß die kollektive Rechtsgestaltung nach geltendem Recht hinreichend abgesichert und

eine verfassungsrechtliche Verankerung des kollektiven Arbeitsrechtes nicht erforderlich ist. Diese Auffassung bestätigen auch die vom Verfassungsgerichtshof und vom Obersten Gerichtshof erstellten gutächtlichen Äußerungen zu den Entwürfen des Bundeskanzleramtes. Der Entwurf geht gleichfalls von diesen Meinungen aus und sieht im verfassungsrechtlich geschützten Koalitionsrecht die rechtliche Basis für die Normwirkung der Kollektivverträge. Auf die verschiedentlich geäußerten Bedenken zur geltenden Rechtslage und die vorgebrachten Anregungen bezüglich der Problematik einer verfassungsrechtlichen Absicherung der kollektivrechtlichen Teile des Arbeitsrechtes braucht daher in diesen Erläuterungen nicht näher eingegangen zu werden. Diese Probleme werden gegenwärtig von dem Expertenkollegium zur Neuordnung der Grund- und Freiheitsrechte unter Bedachtnahme auf die Ergebnisse der Beratungen in der Kodifikationskommission einer eingehenden Erörterung unterzogen. Bezüglich der verfassungsrechtlichen Entwürfe des Bundeskanzleramtes gelangte die Kodifikationskommission wohl zu einer übereinstimmenden Auffassung über die grundsätzliche Zweckmäßigkeit einer Neuordnung der kollektiven Rechtsgestaltung im Wege der Institutsgarantie in der Verfassung und einige Details, nicht jedoch über die Voraussetzungen der Kollektivvertragsfähigkeit.

Bei Ausarbeitung des vorliegenden Entwurfes wurden die Ergebnisse des Begutachtungsverfahrens genau geprüft. Das Begutachtungsverfahren ergab allerdings extrem verschiedene Auffassungen in der Beurteilung seines sozialpolitischen Gehaltes. Während von seiten der Arbeitgeberorganisationen der vorgesehene Ausbau der Mitwirkungsrechte als zu weitgehend kritisiert wurde, gingen die Vorschläge der Arbeitnehmerseite vielfach noch über die Regelungen des Entwurfes hinaus. Bei diesen kontroversiellen Auffassungen über die künftige Gestaltung wesentlicher Bereiche der Arbeitsverfassung schien es nicht angebracht, den Entwurf in der einen oder anderen Richtung erheblich zu verändern. Soweit jedoch in der Begutachtung zwischen den Interessenverbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Einhelligkeit bestand, wurde den erhobenen Einwänden Rechnung getragen. Dies aus der Überlegung, daß die übereinstimmenden Interessen beider großen, gesellschaftlich relevanten Gruppierungen des Arbeitslebens vom Gesetzgeber keineswegs negiert werden können. Entsprechend diesem Grundsatz wurden auch die zwischen den Interessenvertretungen im Zuge von mittlerweile eingeleiteten Verhandlungen bisher erzielten Ergebnisse berücksichtigt. Soweit eine einheitliche Auffassung nicht gefunden werden konnte, wurde die grundlegende Konzeption des zur Begutachtung ausgesendeten Entwurfes beibehalten.

Es wurde auch auf die Diskussion in der Kommission Bedacht genommen, die zur Aufklärung von Mißverständnissen und einer Annäherung der unterschiedlichen Standpunkte geführt hat. Hervorzuheben ist der Problemerkis „Ordnungsprinzip — Günstigkeitsprinzip“. Zur Frage, ob Kollektivverträge zweiseitig zwingende Wirkung ihrer Normen vorsehen dürfen, hat die Begutachtung eine stärkere Divergenz gezeigt, als zu erwarten war. Der Entwurf hält nach eingehender Prüfung am geltenden Recht (eingeschränktes Ordnungsprinzip) fest. Bei Kollektivvertragsablöse — also im Verhältnis gleichrangiger Rechtsquellen zueinander — soll das starre Ordnungsprinzip in der Form zum Tragen kommen, daß eine formelle Derogation eintritt.

Neu gefaßt ist zum Teil der Regelungsbereich des Kollektivvertrages. Ausdrücklich werden die durch Kollektivvertrag entstandenen Rechtsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedener Arbeitnehmer einer Normierung zugänglich gemacht. Auch betriebsverfassungsrechtliche Bestimmungen, welche die Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmerschaft ausweiten, können in einem Kollektivvertrag geregelt werden; organisatorische Bestimmungen nur dann, wenn eine besondere gesetzliche Ermächtigung dies zuläßt. Wichtig und neu ist die Befugnis der Kollektivvertragsparteien zur Errichtung gemeinsamer Einrichtungen, wobei für die Arbeitnehmer normative Ansprüche zur Entstehung kommen sollen.

Die Bestimmungen über die Festsetzung von Lehrlingsentschädigungen sind in den Entwurf aufgenommen worden. Die Rechtswirkungen dieses Instruments der kollektiven Rechtsgestaltung und das Verfahren zu seiner Erlassung sind nunmehr geregelt.

Die Erörterung der Arbeitsordnung in der Kommission führte zu dem Ergebnis, daß diese zu beseitigen wäre und an deren Stelle einzelne Betriebsvereinbarungen treten sollen. Diesen Weg ist auch der 2. Teilentwurf gegangen (vgl. § 63). Die Arbeitsordnung hat sich als relativ schwerfälliges Instrument erwiesen und manche Probleme aufgeworfen. Der Umstand, daß § 22 KollVG einen zwingenden Mindestinhalt vorschreibt, läßt es fraglich erscheinen, ob die Möglichkeit besteht, Rumpf- oder Teilarbeitsordnungen über einzelne oder mehrere Punkte abzuschließen. Die Formulierung des Gesetzes läßt weiters den Schluß zu, daß die im § 22 KollVG angeführten Angelegenheiten auch dann in der Arbeitsordnung zu regeln sind, wenn sie in höherrangigen Normen (Gesetz oder Kollektivvertrag) bereits zwingend geregelt sind oder ein sachliches Bedürfnis hierfür gar nicht besteht. Auch über den Umfang des fakultativen Inhaltes der Arbeitsordnung herrscht weitgehend Unklarheit. Die Auffassung, daß die demonstrative Aufzäh-

lung des § 22 KollVG die Möglichkeit eröffne, andere formelle und materielle Arbeitsbedingungen in einer Arbeitsordnung zu regeln, blieb nicht unwidersprochen. Es wurde dagegen ins Treffen geführt, daß eine Regelung materieller Arbeitsbedingungen der Arbeitsordnung im Rahmen des fakultativen Inhaltes versperrt sei.

Durch die Beratung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in der Kommission konnte die Bedeutung und Funktion der Betriebsvereinbarung als besonderes Instrument klargestellt werden. In diesem Zusammenhang wird die Institution wesentlich abstrakt durchnormiert. Die einzelnen Regelungsbereiche haben im Bereich der Befugnisse Berücksichtigung gefunden, die der Entwurf der Arbeitnehmerschaft eingeräumt hat. Aus den dort vorgesehenen Berechtigungen ist auch festzustellen, ob die einzelne Betriebsvereinbarung bloß eine obligatorische Verpflichtung enthalten soll oder mit normativem Gehalt ausgestattet ist.

Neben Betriebsvereinbarungen, welche ohne Einigung zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat nicht zustande kommen, kennt der Entwurf in bestimmten durch Gesetz zu bezeichnenden Angelegenheiten auch Betriebsvereinbarungen, deren Zustandekommen, Abänderung oder Aufhebung durch Entscheidung des Einigungsamtes herbeigeführt werden kann. Im übrigen wird auf die eingehenden Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen verwiesen.

Auch im Bereich der Betriebsverfassung beschränkt sich der Entwurf nicht auf die Änderung einzelner Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes. Er beschreitet neue Wege, ist jedoch bestrebt, den Zusammenhang mit dem geltenden Recht zu wahren. Unter Heranziehung von Judikatur und Schrifttum werden offene Streitfragen bereinigt. Besonderes Anliegen des Entwurfes ist eine überschaubare Systematisierung des Rechtsstoffes, da das System des Betriebsrätegesetzes den Bedürfnissen der Praxis nicht entspricht. Vordringlich gilt es, die den Arbeitnehmern des Betriebes bzw. des Unternehmens eingeräumten Befugnisse in eine übersichtliche Ordnung zu bringen.

Der Geltungsbereich der Betriebsverfassung wird zum Teil neu umschrieben. Die öffentlichen Verkehrsunternehmungen werden in die Betriebsverfassung einbezogen. Die öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten fallen aus dem Geltungsbereich nur insoweit heraus, als für sie die Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, Anwendung finden.

Neu ist die Möglichkeit abstrakter Feststellung, ob ein Betrieb im Sinne des Entwurfes vorliegt, und die Gleichstellung von Arbeitsstätten mit Betrieben, auch wenn sie nicht alle Merkmale eines Betriebes aufweisen unter bestimmten Vor-

aussetzungen. Zuständig für die Feststellung und Gleichstellung ist das Einigungsamt. Neu gefaßt sind die Ausnahmen vom Arbeitnehmerbegriff im Sinne der Betriebsverfassung.

Die Schwierigkeiten, die sich bei Auslegung des Betriebsrätegesetzes ergeben, sind im wesentlichen darauf zurückzuführen, daß es die Aufgaben und Befugnisse der Arbeitnehmerschaft des Betriebes ständig vermischt. Darüber hinaus bestehen unterschiedliche Meinungen, wem eigentlich der Gesetzgeber die Aufgabe zur Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer in den Betrieben zugewiesen hat bzw. wem die zur Bewältigung dieser Aufgabe eingeräumten Befugnisse zustehen. Über diese Streitfrage besteht deshalb noch nicht völlige Klarheit, da über den rechtlichen Charakter von Arbeitnehmerschaft und Betriebsrat Meinungsverschiedenheiten herrschen und auch die rechtspolitischen Überlegungen in verschiedene Richtungen gehen. Der Entwurf sieht in den betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnissen eine allen Arbeitnehmern des Betriebes gemeinsam zukommende Angelegenheit. Er unterscheidet zwischen den der Arbeitnehmerschaft zukommenden Aufgaben und den ihr zur Erfüllung dieser Aufgaben eingeräumten Rechten und Pflichten. Die Erfüllung der Aufgaben und die Ausübung der Befugnisse werden den im Entwurf vorgesehenen Organen der Arbeitnehmer in den Betrieben — in erster Linie dem Betriebsrat — zugewiesen.

Es ist wichtig und auch zweckmäßig, bereits im Gesetz die Grundsätze einer wirksamen Interessenvertretung im betrieblichen Bereich, die durch die Organisation der Arbeitnehmer in den Betrieben erreicht werden soll, klarzulegen. Die Vertretung ist auf die Wahrnehmung und Förderung der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen gerichtet, die allen Arbeitnehmern unter den vom Entwurf entwickelten Aspekten in gleicher Weise zugute kommen soll. Sie ist unter anderem auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Betrieb, die Sicherung der Arbeitsplätze, die Verbesserung der Arbeitsbeziehungen zwischen Betriebsinhaber und seinen Arbeitnehmern und die Gewähr eines geordneten Arbeitsablaufes gerichtet. Dies spricht der Entwurf zwar nicht ausdrücklich aus, ergibt sich jedoch aus seiner Konzeption.

Die Führung des Betriebes steht grundsätzlich dem Betriebsinhaber oder dem von ihm Beauftragten zu. Aus diesem Grund sind die Organe der Arbeitnehmerschaft nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes eigenmächtig durch selbständige Anordnungen einzugreifen. Sie haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu verrichten. Die Stellung des Betriebsinhabers erfährt aber insofern eine Änderung, als ihm zugunsten der Arbeitnehmerschaft Pflichten auferlegt werden und seine Freiheit zur Dis-

position durch Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerschaft in bestimmten Angelegenheiten beschränkt wird. Dies geschieht, um den Interessengegensätzen, die sich im Bereich des Betriebes aus der Natur des Arbeitsverhältnisses und der Arbeitsabhängigkeit ergeben, Rechnung zu tragen, die Austragung dieser Gegensätze in geordnete Bahnen zu lenken und damit der Erhaltung des Betriebsfriedens zu dienen.

Die betriebliche Interessenvertretung kann allerdings nur bei Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft und den gesetzlichen Interessenvertretungen erfolgreich sein. Unter Wahrung der Selbständigkeit der Vertretung der Arbeitnehmer in den Betrieben hinsichtlich ihrer Aufgaben und Funktionen erweist sich daher das Gebot des Zusammenwirkens mit der Gewerkschaft und den Kammern für Arbeiter und Angestellte als notwendig und nützlich. Aus diesem Grund muß dieses Recht auf Zusammenarbeit der Arbeitnehmerschaft des Betriebes ausdrücklich gewährleistet sein. Außerdem ist vorgesehen, daß Vertreter der zuständigen Gewerkschaft und der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer zur Beratung der Organe der Arbeitnehmerschaft beigezogen werden können. Sie haben Zugang zum Betrieb, soweit dies zur Wahrnehmung der ihnen übertragenen Aufgaben erforderlich ist. Wie bisher können die zuständige Gewerkschaft und die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer Vertreter zu allen Betriebsversammlungen entsenden. Ihre Vorstandsmitglieder und Angestellten sind als Mitglieder von Betriebsräten wählbar; um die Kumulierung von Mandaten zu verhindern, dürfen sie jedoch gleichzeitig nur einem Betriebsratskollegium angehören. Weiters werden den zuständigen Gewerkschaften und den gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer Befugnisse eingeräumt, die es ihnen ermöglichen, auf die Errichtung und das Funktionieren der Betriebsvertretung hinzuwirken.

Die Bestrebungen nach einer individualrechtlichen Angleichung der derzeitigen Rechtsstellung der verschiedenen Arbeitergruppen an die der Angestellten ziehen nicht notwendigerweise die Konsequenz nach sich, daß im künftigen Arbeitsrecht die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten entfällt. Das gilt auch für den Bereich der Arbeitsverfassung. Der Entwurf organisiert die Arbeitnehmer in den Betrieben entsprechend ihrer Zugehörigkeit zur Gruppe der Arbeiter oder zur Gruppe der Angestellten ähnlich wie nach dem geltenden Recht. Maßgebend für die Gruppenzugehörigkeit ist die auf dem Gesetz beruhende arbeitsvertragliche Stellung des Arbeitnehmers. Durch Vereinbarung können Arbeitnehmer der Gruppe der Angestellten zugeordnet werden, wenn ihnen alle Rechte zustehen, die den Angestellten kraft Gesetzes zukommen.

Die grundsätzliche Entscheidung, die bisherige Gruppenbildung im Betriebsverfassungsrecht beizubehalten, fand im Entwurf entsprechende Berücksichtigung. Jede der beiden Arbeitnehmergruppen bildet für sich eine Gruppenversammlung, wenn sie Betriebsräte zu wählen haben; zusammen bilden sie die Betriebshauptversammlung. Der Entwurf sieht die Beseitigung des Dualismus von Betriebsräten und Vertrauensmännern vor. Da in jedem Betrieb, in dem im Durchschnitt des Jahres mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, und für jede Arbeitnehmergruppe gleicher Größe die Bildung von Betriebsräten vorgesehen ist, bleibt die gemeinsame Wahl ein Ausnahmefall. Es ist also zu unterscheiden, ob sowohl die Gruppe der Arbeiter als auch die der Angestellten oder nur eine Gruppe für sich allein oder die Gesamtheit der Arbeitnehmer beider Gruppen die Voraussetzungen zur Bildung eines Betriebsrates erfüllen. In den letzten beiden Fällen ergibt sich die Zusammenarbeit unmittelbar aus der Konstruktion. Im erstgenannten Fall kann sie durch Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Wege von getrennten Mehrheitsbeschlüssen der Wahlberechtigten beider Gruppen herbeigeführt werden. Abgesehen von dieser Möglichkeit sorgt die Einrichtung des Betriebsausschusses, dem die Gesamtheit der Mitglieder beider Betriebsräte angehört und der zur Durchführung gemeinsamer Angelegenheiten berufen ist, für die Erreichung dieses Zieles. Der Entwurf sieht auch eine wechselseitige Wählbarkeit von Gruppenfremden vor, die dann als Angehörige jener Arbeitnehmergruppen gelten, die sie gewählt hat. Durch diese Einrichtungen wird dem Gedanken gemeinsamer Interessenwahrung durch Arbeiter und Angestellte Rechnung getragen, ohne in soziologische Prozesse stark reglementierend einzugreifen.

Sowohl die Maßnahmen zur Wahrung der Gruppenrechte als auch die Einrichtungen, die das gemeinsame Vorgehen der Gruppen regeln, berücksichtigen mehr als das geltende Recht den Willen der Minderheiten. In diesem Sinne wird auch die Geltendmachung des Antragsrechtes auf Abhaltung einer außerordentlichen Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung für wahlberechtigte Arbeitnehmer und Betriebsratsmitglieder zu werten sein. In diesem Zusammenhang gehört auch die Bestimmung hervorgehoben, wonach jede wahlwerbende Gruppe, die ein Mitglied des Betriebsrates stellt, in geschäftsführenden Betriebsratsausschüssen vertreten sein muß. Auch bei der Bestellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat werden die Minderheiten mehr als im geltenden Recht berücksichtigt.

Besondere Aufmerksamkeit wendet der Entwurf der Sicherung der Arbeitsplätze unter Be-

rücksichtigung sozialer Gesichtspunkte zu. So sollen u. a. durch Neueinstellungen die Arbeitsplätze von im Betrieb Beschäftigten nicht gefährdet werden. Bei Beurteilung sozial ungerechtfertigter Kündigungen sind soziale Gesichtspunkte vergleichsweise heranzuziehen. Auch die Regelung über die Staatliche Wirtschaftskommission trägt diesem Gedanken Rechnung.

Besondere Beachtung haben im Entwurf der Aufbau und die Gliederung der Befugnisse der Arbeitnehmerschaft gefunden. Bei Anordnung der Befugnisse der Arbeitnehmerschaft ist der Entwurf der auch im deutschen Betriebsverfassungsrecht beobachteten Systematik gefolgt und hat die Befugnisse zunächst nach sachlichen Gesichtspunkten in allgemeine, soziale, personelle und wirtschaftliche Befugnisse gegliedert. Da in einer Reihe von Berechtigungen das Bestehen und der Inhalt von Betriebsvereinbarungen für den Umfang von personellen Mitwirkungsrechten bestimmend ist, sind die sozialen Mitwirkungsrechte vor den personellen gereiht. Innerhalb der einzelnen Gruppen von Befugnissen wurde eine Reihung nach der Intensität der Mitwirkung angestrebt.

Eine lückenlose, allen möglichen oder auch nur gebräuchlichen Einteilungskriterien gerecht werdende Systematik kann allerdings kaum gefunden werden. An der gleichen konsequenten Berücksichtigung der drei Kriterien: Grad der Intensität der Mitwirkung; Gegenstand der Regelung; personelle, soziale und wirtschaftliche Mitwirkung; muß jede perfekte Systematik scheitern. Dies wird etwa bei der Mitwirkung anlässlich der Einstellung von Arbeitnehmern erkennbar. Sollen alle der Arbeitnehmerschaft bei der „Einstellung von Arbeitnehmern“ zustehenden Rechte an einer Stelle geregelt werden, dann muß der Abschluß einer Betriebsvereinbarung über Einstellungsrichtlinien (soziales Mitwirkungsrecht) mit dem Recht auf Anfechtung einer konkreten Einstellung (personelles Mitwirkungsrecht) und dem entsprechenden Beratungsrecht (geringere Intensität der Mitwirkung) vermengt werden. Gewisse umfassende und allgemeine Befugnisse (z. B. Beratungsrechte, Interventionsrechte) müssen generell geregelt und daher vorangestellt werden. Eine solche Systematik macht entweder zum Teil Wiederholungen nötig oder bewirkt, daß der als Kernstück der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten anzustrebende Katalog der Betriebsvereinbarungen unvollständig bleibt. Diese Überlegungen haben zu der im Entwurf verwirklichten Systematik geführt, welche eine Mittellösung anstrebt.

Mitwirkungsbefugnisse finden sich derzeit nicht nur im Betriebsrätegesetz, sondern auch in einer Reihe anderer arbeitsrechtlicher Sonderbestimmungen. Sie können im gegenwärtigen Zeitpunkt in der Kodifikation der Arbeitsver-

fassung keine Aufnahme finden, ohne das Verständnis und die Lesbarkeit der Rechtsvorschriften, die sie enthalten, zu beeinträchtigen. Solche Mitwirkungsbefugnisse, die in Sondergesetzen eine spezifische Ausprägung erfahren haben, wie etwa das Anhörungsrecht gemäß § 5 Abs. 1 des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957, BGBl. Nr. 129, machen ohnehin jede in der Betriebsverfassung vorgenommene Ordnung, aber auch jede unsystematische Aufzählung der Mitwirkungsbefugnisse ergänzungsbedürftig.

Den Mitwirkungsrechten vorangestellt sind die allgemeinen Rechte zur Überwachung und Intervention, die nach der herkömmlichen Systematik nicht den Mitwirkungsrechten zugeordnet werden, das allgemeine Recht auf Information, das Beratungsrecht sowie die Berechtigung zur Errichtung und alleiniger Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen zugunsten der Arbeitnehmer. Auch dieses zuletzt genannte Recht, von der Lehre als ein „Alleinbestimmungsrecht“ bezeichnet, muß ausdrücklich normiert werden, weil die Arbeitnehmerschaft als Trägerin der betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse schon mangels Vermögensfähigkeit nicht „Juristische Person“ ist, sondern — wie im geltendem Recht — nur Teilrechtsfähigkeit im Umfange der ihr vom Gesetz ausdrücklich eingeräumten Befugnisse haben soll. Diese Rechte stehen der Arbeitnehmerschaft im wesentlichen schon bisher zu, sie wurden zum Teil in der Novelle zum BRG 1971, BGBl. Nr. 319, konkreter gefaßt und nunmehr ausgestaltet.

Der Entwurf führt einen neuen Typus von Mitwirkungsrechten ein: in bestimmten Angelegenheiten kann ohne Zustimmung des Betriebsrates vom Betriebsinhaber keine Maßnahme getroffen werden (notwendige Mitbestimmung). Die Zustimmung des Betriebsrates ist nicht durch Entscheidung der Behörde ersetzbar. Der Abschluß von Betriebsvereinbarungen kann zum Teil über Antrag erzwungen werden, zum Teil ist er ausschließlich Gegenstand freier Übereinkunft zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat. Der im geltenden Recht vorgesehene Mitbestimmungskatalog wird näher ausgeführt und erweitert. Die in bestimmten Angelegenheiten für den Fall der Nichteinigung vorgesehene Entscheidung des Einigungsamtes führt ebenfalls zur Betriebsvereinbarung. Den sozialen Mitwirkungsrechten ordnet der Entwurf auch das Recht des Betriebsrates auf Anfechtung gewisser Maßnahmen des Betriebsinhabers zu, welche die Arbeitnehmerschaft generell berühren, so bei Auflösung betrieblicher Wohlfahrts-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen.

Im Bereich der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten ist als Neuerung von besonderer Bedeutung, daß durch Betriebsvereinbarung Maßnahmen zur Vermeidung von für die Arbeit-

nehmer nachteiligen Folgen bei Betriebsänderungen getroffen werden können. Diese Befugnis zur Erstellung eines Sozialplanes steht in einem engen Konnex zu dem Nachteilsausgleich, der durch die Staatliche Wirtschaftskommission verbindlich festgelegt werden kann, wenn der Betriebsinhaber die Vorschläge der Staatlichen Wirtschaftskommission nicht beachtet.

Fragen der Sicherheit des Arbeitsplatzes, Vorbeugung vor beruflichen Erkrankungen und der humangerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen werden zusehends mehr Beachtung geschenkt. Schon im Planungsstadium sollen die Interessen der Arbeitnehmer wahrgenommen und die Auswirkungen auf den Arbeitsverlauf abgeschätzt werden.

Die Aufstellung von Einstellungsrichtlinien gewinnt insbesondere in Großbetrieben eine besondere Bedeutung und stellt eine wirksame Ergänzung der personellen Mitbestimmung dar. Dies gilt auch für die Richtlinien zur Vergabe von Werkwohnungen und Vornahme von Beförderungen.

Im Bereich der personellen Angelegenheiten werden die Rechte des Betriebsrates ebenfalls erweitert. Die Mitwirkung in personellen Angelegenheiten bezieht sich auf Einzelmaßnahmen des Arbeitgebers und betrifft die Einstellung, Versetzung, Beförderung, Kündigung und Entlassung von Arbeitnehmern, die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen und die Vergabe von Werkwohnungen. Hierbei darf bei einem Teil der personellen Angelegenheiten nicht übersehen werden, daß die Mitwirkung bereits im Vorfeld der personellen Angelegenheiten einsetzt. Es geht hier um die Aufstellung von Richtlinien für die Einstellung, die Vergabe von Werkwohnungen, die Ausschreibung und Besetzung von Arbeitsplätzen sowie für die Versetzung und Beförderung von Arbeitnehmern; auch Maßnahmen der Personalplanung gehören hierher, die zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat vereinbart werden müssen. Die rechtstechnische Ausgestaltung der einzelnen Beteiligungsrechte des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten ist unterschiedlich. Der Entwurf unterscheidet zwischen Einspruchs- bzw. Anfechtungsrechten einerseits und Mitbestimmungsrechten, die in die Form des positiven Konsensprinzips gekleidet sind. Zu den ersteren gehören z. B. die Anfechtung der Einstellung oder Beförderung, zu den letzteren die Zustimmung zur Versetzung oder zur Verhängung einer Disziplinarmaßnahme.

Im Bereich der wirtschaftlichen Angelegenheiten verstärkt der Entwurf das Informationsrecht, indem der Katalog der demonstrativ aufgezählten Fälle von Betriebsänderungen, von denen der Betriebsrat rechtzeitig in Kenntnis zu setzen ist, ergänzt wird. Die Mitwirkung im

Aufsichtsrat entspricht im wesentlichen der Konzeption der Regierungsvorlage zum Betriebsrätegesetz (601 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XIII. GP).

Wie nach geltendem Recht soll es den Betriebsräten größerer Unternehmungen — nun bereits mit mehr als 200 Arbeitnehmern — möglich sein, Einspruch gegen die Wirtschaftsführung des Unternehmens zu erheben. Anlaß für den Einspruch sollen Betriebsänderungen und sonstige Maßnahmen, die ohne Berücksichtigung der vom Betriebsrat erstatteten Vorschläge getroffen werden, sein. Vor der Anrufung der Staatlichen Wirtschaftskommission kann über Antrag eines der Streitteile eine von Arbeitgebern und Arbeitnehmern paritätisch zusammengesetzte Schlichtungskommission (Branchenkommission) zwischen den Streitteilen vermitteln. Ein Schiedsspruch kann allerdings nur dann gefällt werden, wenn sich beide Streitteile diesem vorher unterwerfen.

Kommt eine Einigung oder ein Schiedsspruch nicht zustande, kann jeder der Streitteile die Staatliche Wirtschaftskommission anrufen. Diese hat zu vermitteln und Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten. Weiters ist es die Aufgabe der Kommission, das Vorliegen von Gründen für den Einspruch gegen die Wirtschaftsführung festzustellen.

Dem Betriebsinhaber werden keine Maßnahmen aufgetragen, die als Eingriffe in die Betriebsführung unter Zugrundelegung eines bestimmten umfassenden gesamtwirtschaftlichen Ordnungsaspektes angesehen werden könnten. Er kann, ohne korrigiert zu werden, auf den strittigen Maßnahmen beharren. Die für die Arbeitnehmerschaft nachteiligen Folgen seiner Maßnahme gehen jedoch zu seinen Lasten, wenn er entgegen der Meinung der Staatlichen Wirtschaftskommission gehandelt hat. Wenn eine Regelung des Nachteilsausgleiches erfolgt, so kann diese auch gegen den Willen des Betriebsinhabers von der Staatlichen Wirtschaftskommission unmittelbar rechtsverbindlich festgelegt werden.

Durch diese vom Entwurf vorgeschlagene Konstruktion soll in einer der österreichischen Rechtsordnung adäquaten Weise der Staatlichen Wirtschaftskommission die ihr bisher fehlende Wirksamkeit verliehen werden. Dieses Modell der betrieblichen wirtschaftlichen Mitbestimmung sucht der österreichischen Betriebs- und Wirtschaftsstruktur besonders Rechnung zu tragen und wurde von der Kommission dem Bundesministerium zur Verwirklichung empfohlen.

Für Kleinbetriebe, in denen im Durchschnitt des Jahres nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, kommen den dort bestellten Betriebsräten bestimmte Mitwirkungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Ange-

legenheiten nicht zu; auch besondere organisatorische Bestimmungen wurden für diese Betriebe vorgesehen.

Die Bestimmungen über die Jugendvertretung wurden inhaltlich unverändert dem Bundesgesetz vom 9. Juli 1972 über betriebliche Jugendvertretungen (Jugendvertrauensrätegesetz) entnommen, das am 1. Jänner 1973 in Kraft getreten ist.

VIII. Zu den einzelnen Vorschriften

I. TEIL

KOLLEKTIVE RECHTSGESTALTUNG

Zu § 1:

Der Entwurf übernimmt den Geltungsbereich des Kollektivvertragsgesetzes. In Abs. 1 wurde lediglich eine sprachliche Anpassung vorgenommen, die auf das Landarbeitsgesetz 1948 und das Heimarbeitsgesetz 1960 Bedacht nimmt.

Zum „wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages“ im Sinne des Abs. 3 gehören Regelungen über die Lohn- und Arbeitsbedingungen. Zu letzteren zählen insbesondere Vorschriften über Umfang, Zeit und Ort der Arbeitsleistung und über die Lösung des Arbeitsverhältnisses sowie die aus der Dauer des Arbeitsverhältnisses entstehenden Rechte.

Da die Betriebsvereinbarung künftig das wesentliche Instrument der Mitwirkung des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten sein wird, war es notwendig, den Geltungsbereich der Bestimmungen über die Betriebsvereinbarung mit dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsrechtes abzustimmen.

Abs. 4 stellt eine Ausnahmebestimmung zu Abs. 1 dar: Die Bestimmungen über die Betriebsvereinbarung gelten somit für alle Betriebe, die dem Betriebsverfassungsrecht unterliegen; innerhalb dieser Betriebe für Arbeitsverhältnisse aller Art, sofern sie auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen (also nicht für Dienstverhältnisse von öffentlich-rechtlichen Bediensteten, auch wenn diese in einem dem Betriebsverfassungsrecht unterliegenden Betrieb beschäftigt werden).

1. Hauptstück Kollektivvertrag

Zu § 2:

Die Rechtsgestaltung durch Kollektivvertrag innerhalb der vom Staat gesetzten Grenzen ist primär durch die normative Regelung von Arbeitsbedingungen seitens der Verbände des Arbeits- und Wirtschaftslebens gekennzeichnet. Ihre rechtliche Fundierung ist ein Eckpfeiler der sozialen Entwicklung. Diese führte zur Anerkennung der kollektiven Rechtssetzung neben jener des Staates und neben der Privatautonomie des einzelnen. Der Kollektivvertrag als bedeutende arbeitsrechtliche Rechtsquelle wurde zum

geeigneten Mittel, den jeweiligen auch überraschend auftauchenden Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu entsprechen. Die gesetzliche Grundlage, Arbeitsbedingungen im Wege kollektiver Vereinbarungen festzusetzen, wurde erstmalig durch das Gesetz vom 18. Dezember 1919, StGBI. Nr. 16/1920, über die Errichtung von Einigungsämtern und über kollektive Arbeitsverträge (EAG) geschaffen, welches insbesondere im Jahre 1930 in verschiedenen Punkten ergänzt wurde. Damit fand nach einer etwa fünfzigjährigen Entwicklung der Gedanke einer rechtsverbindlichen Kollektivvereinbarung in die Rechtsordnung Eingang.

Auf diesem Gesetz aufbauend wurde nach Wiederherstellung der Selbständigkeit Österreichs am 26. Feber 1947 das derzeit geltende Kollektivvertragsgesetz beschlossen. Die Tatsache, daß dieses Gesetz seit seinem Inkrafttreten nur verhältnismäßig geringfügigen Änderungen erfahren hat, beweist den hohen sozialpolitischen Rang und die Qualität des Gesetzes, so daß Rechtsänderungen im Zuge der kodifikatorischen Bearbeitung einer besonders eingehenden Prüfung bedürfen.

§ 2 des vorliegenden Entwurfes regelt den normativen und schuldrechtlichen Teil des Kollektivvertrages. Ersterer wird im EAG und im KollVG im wesentlichen gleichlautend umschrieben (... „die gegenseitigen, aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten ...“), doch ist zu bemerken, daß das ältere Gesetz im § 11 Abs. 2 noch von „sonstigen Angelegenheiten“ spricht, die „für das Arbeitsverhältnis wirtschaftlich von Bedeutung sind“.

Diese wenig klare Umschreibung hat in das geltende Recht keinen Eingang gefunden. Sie hätte jedoch die Möglichkeit geboten, dem Bedürfnis der Kollektivvertragsparteien zur Regelung verschiedener gemeinsamer Angelegenheiten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern Rechnung zu tragen. Um diesen Notwendigkeiten zu entsprechen, zählt § 2 Abs. 2 alle jene Gegenstände, die durch Kollektivvertrag geregelt werden können, taxativ auf.

Es sind dies:

1. Die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien des Kollektivvertrages, welche die gegenseitigen Rechte und korrespondierenden Pflichten beinhalten. Damit wird der schuldrechtliche Teil des Kollektivvertrages umschrieben, der für die Verbindlichkeiten zwischen den vertragsschließenden Körperschaften bestimmend ist. Hinsichtlich dieses Teiles des Kollektivvertrages wurde keine Änderung vorgenommen.
2. Die Regelung der gegenseitigen Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer — also die Festlegung des Inhaltes des

Arbeitsvertrages. Die normativen Bestimmungen, welche die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten zwischen den vom Kollektivvertrag erfaßten Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, bilden wie im geltenden Recht das Kernstück des Kollektivvertrages. Sie haben die gleichen Wirkungen, die den relativ zwingenden gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechtes zukommen. Bei der Umschreibung dieses Teiles des Kollektivvertrages hält der Entwurf im wesentlichen am geltenden Recht fest. Hierbei wird von der Überlegung ausgegangen, daß die diesbezüglichen Grenzen der Kollektivvertragsmacht dem Gegenstande nach nicht durch eine konsequente Richtlinie, die allen denkbaren Fällen gerecht wird, normiert werden kann. Eine solche Normierung müßte einen hohen Grad an Kasuistik aufweisen, ohne Anspruch auf eine befriedigende Lösung erheben zu können.

3. Die Regelung der aus einem früheren Arbeitsverhältnis stammenden Rechtsbeziehungen zwischen ehemaligen Arbeitgebern und ihren inzwischen ausgeschiedenen Arbeitnehmern und den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen. Die Möglichkeit der Begründung derartiger Ansprüche bei aufrechtem Bestand des Arbeitsverhältnisses durch Kollektivvertrag steht nicht im Zweifel. Problematisch hingegen erweist sich nach geltendem Recht die kollektivvertragliche Regelung von Ruheentlohnungen oder ähnlichen Ansprüchen nach Ausscheiden der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis. Es ergeben sich Bedenken bezüglich der Regelung erworbener Rechtsansprüche von Personen, die keine Arbeitnehmer mehr sind (vgl. Landesgericht Wien vom 25. August 1955, Arb. 6287). Der Oberste Gerichtshof bejaht die Regelungsbefugnis — und zwar auf Grund des in Österreich herrschenden dispositiven Günstigkeitsprinzips in jeder Richtung —, indem er die Nachwirkung aus dem Arbeitsverhältnis der Kollektivvertragsmacht zuordnet und die §§ 9, 10 KollVG auf die Ruhestandsverhältnisse analog anwendet (OGH vom 16. Dezember 1958, Arb. 6986; OGH vom 14. März 1967, Arb. 8384). Auch der zweite Teilentwurf ordnete die Nachwirkungen aus dem Arbeitsverhältnis dem normativen Teil des Kollektivvertrages zu (§ 82 Abs. 2 lit. a II TE). Die Diskussion in der Kommission führte zu geteilten Meinungen über Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit einer solchen Regelung. Der Entwurf folgt in seiner Konzeption dem durch die Rechtsprechung bereits anerkannten Grundsatz, daß dem Kollektiv-

vertrag die prinzipielle Regelungsbefugnis bezüglich der Ruhegenußansprüche oder ähnlicher Ansprüche von Arbeitnehmern nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zukommt. Diese Regelungsbefugnis soll künftig nicht mehr per analogiam gewonnen werden müssen. Sie ist aber formell (frühere Regelung muß durch Kollektivvertrag erfolgt sein) und materiell (auf Inhaltsnormen) beschränkt.

4. Bestimmungen, die einen über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinausgehenden Schutz des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit der Arbeitnehmer bei ihrer beruflichen Tätigkeit gewähren. Nach geltendem Recht ergibt sich aus besonderen gesetzlichen Vorschriften die Befugnis der Kollektivvertragsparteien, durch sogenannte „Zulassungsnormen“ Modifikationen der gesetzlichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen vorzunehmen. Bereits unter der Geltung des Gesetzes über die Errichtung von Einigungsämtern und über kollektive Arbeitsverträge waren den Kollektivvertragsparteien Befugnisse zur Vereinbarung von Zulassungsnormen unter Wahrung des Konnexes zum Kollektivvertragsrecht eingeräumt worden. Auch unter der Herrschaft des KollVG hat der Gesetzgeber den Kollektivverträgen außerhalb des für sie dort vorgesehenen Regelungsbereiches im Rahmen des Arbeitnehmerschutzrechtes spezifische Aufgaben zugewiesen. Das KJBG und insbesondere das AZG bedienen sich des Instruments des Kollektivvertrages zu abweichender Regelung. Von diesen schon dem geltenden Recht bekannten kollektivvertraglichen Regelungen auf dem Gebiete des Arbeitnehmerschutzes sind die nunmehr gemäß § 2 Abs. 2 Z. 4 vorgesehenen Regelungsbefugnisse des Kollektivvertrages zu unterscheiden: Während die als „Zulassungsnormen“ bezeichneten kollektivvertraglichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen nach Maßgabe und im Rahmen der besonderen gesetzlichen Ermächtigung die gesetzlichen Schutzvorschriften nach beiden Richtungen modifizieren können, also für die Arbeitnehmer sowohl strengere als auch weniger strenge Schutzbestimmungen schaffen können, ist die kollektivvertragliche Regelungsmacht gemäß § 2 Abs. 2 Z. 4 auf die Schaffung von Arbeitnehmerschutzrecht, das gegenüber dem gesetzlichen Standard strenger ist, beschränkt. Die Regelungsmacht des Kollektivvertrages hinsichtlich der „Zulassungsnormen“ wird nunmehr durch die Bestimmungen des § 2 Abs. 2 Z. 7 erfaßt. Der Wortlaut „Bestimmungen, die einen ... Schutz ... gewähren ...“, soll sicherstellen, daß der

Kollektivvertrag selbst eine materielle Regelung treffen muß. Eine bloße Weitergabe der Regelungsmacht an die Betriebsvereinbarung ist gemäß Abs. 2 Z. 4 nicht möglich; eine solche Delegation der Regelung könnte der Kollektivvertrag allenfalls auf Grund des Abs. 2 Z. 7 vornehmen, sofern eine gesetzliche Vorschrift ihn ausdrücklich dazu ermächtigt.

5. Die Regelung von betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten. Die Berechtigung zur Regelung solcher Angelegenheiten ist eine beschränkte, sie erstreckt sich nicht auf organisatorische Bestimmungen betriebsverfassungsrechtlicher Natur sondern ausschließlich auf die Verleihung von Mitwirkungsbefugnissen an die Arbeitnehmerschaft, und zwar über jene Befugnisse hinaus, die schon durch Gesetz der Arbeitnehmerschaft eingeräumt sind. So ist etwa die Befugnis des Kollektivvertrages, Angelegenheiten zu bestimmen, in denen die Belegschaft Betriebsvereinbarungen abschließen kann, ein typischer — auch schon im geltenden Recht (§ 2 Abs. 2 KollVG) geregelter — Fall einer Regelung von Mitwirkungsbefugnissen durch Kollektivvertrag. Aber auch bei der Einräumung von Mitwirkungsbefugnissen ist der Kollektivvertrag beschränkt durch zweiseitig zwingende gesetzliche Vorschriften: Die gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen über die Besetzung der Aufsichtsräte von Kapitalgesellschaften zum Beispiel sind der Modifizierung durch Kollektivvertrag nicht zugänglich.
6. Die Regelung von gemeinsamen Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien. Solche Regelungen lassen sich unter die Aufzählung zu Z. 1 bis 4 nur schwer subsumieren. Sie sollen nicht nur für die kollektiven Vertragspartner verbindlich sein, sondern auch im Verhältnis der Einrichtung zu den kollektivvertragsangehörigen Arbeitgebern und Arbeitnehmern unmittelbare und zwingende Wirkungen entfalten (§ 11 Abs. 1).
7. Sonstige Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz dem Kollektivvertrag vorbehalten ist. Im Gegensatz zu den Bestimmungen des § 2 Abs. 2 Z. 1 bis 6, die eine unmittelbare Rechtsgrundlage für den Regelungsumfang des Kollektivvertrages abgeben, hat die Z. 7 lediglich deklaratorische Bedeutung. Ihre Aufnahme in das Gesetz schien jedoch aus systematischen Gründen zweckmäßig. Schon nach geltendem Recht fanden sich nicht nur im Kollektivvertragsgesetz sondern auch in anderen Gesetzen Bestimmungen über Angelegenheiten, die der Regelung durch Kollektivvertrag zugänglich waren. Eine kodifikatorische Erfassung des

Kollektivvertrages kann nicht darauf verzichtet, bei Aufzählung des Regelungsumfanges des Kollektivvertrages auf die Möglichkeit des Gesetzgebers hinzuweisen, durch weitere gesetzliche Ermächtigungen dem Kollektivvertrag zusätzliche Regelungsmacht einzuräumen. Unter diese lediglich verweisenden Bestimmungen der Z. 7 lassen sich nicht nur die in schon bestehenden gesetzlichen Bestimmungen enthaltenen Ermächtigungen der Kollektivvertragspartner subsumieren (vgl. Z. 4 die Ausführungen bezüglich der Zulassungsnormen), es werden hiedurch auch in künftigen Gesetzen enthaltene Ermächtigungen erfaßt. Erfaßt sollen durch die Bestimmung des § 2 Abs. 2 Z. 7 nur jene gesetzlichen Bestimmungen werden, die dem Kollektivvertrag Regelungsmacht mit normativer Wirkung einräumen (vgl. § 11).

Zu § 3:

Auszugehen ist von dem Grundsatz, daß die Ablösung einer kollektiven arbeitsrechtlichen Regelung durch eine andere (Ersatz eines Kollektivvertrages durch einen anderen, Ersatz einer Betriebsvereinbarung durch eine andere) sich nach dem Ordnungsprinzip bestimmt, das heißt, die erste Norm wird durch die zweite Norm abgelöst — sofern nicht das Verhältnis einer *lex specialis* zu einer *lex generalis* vorliegt —, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob die bisherige Norm für den Arbeitnehmer vorteilhafter war. Im Verhältnis gleichrangiger Rechtsquellen zueinander kommt — wie im geltenden Recht — auch nach dem Entwurf das Ordnungsprinzip zum Tragen. Im Verhältnis des Kollektivvertrages zu den nachgeordneten Rechtsquellen hingegen findet im Entwurf — wie nach geltendem Recht — das dispositive Günstigkeitsprinzip Anerkennung. Die Beibehaltung des geltenden Rechtes (§ 2 Abs. 3 KollVG) in diesem Punkte soll vor allem die Rechtsgrundlage für die kollektivvertragliche Istlohnpolitik erhalten, die derzeit in der Bestimmung des § 2 Abs. 3 KollVG erblickt wird (vgl. Borkowetz KollVG³ S. 87 ff). Als die „Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern“ regelnde Bestimmungen kommen nur jene in Betracht, die geeignet sind, auf das Arbeitsverhältnis normativ einzuwirken.

Ob eine Sondervereinbarung eine günstigere Regelung gegenüber der kollektivvertraglichen Ordnung darstellt, ist nach dem im Abs. 2 verankerten Günstigkeitsvergleich zu beurteilen. Nur in dessen Rahmen kann eine Abdingung vorgenommen werden. Dieser Rahmen ist durch den rechtlichen und sachlichen Zusammenhang der einschlägigen Normen abgesteckt.

Zu §§ 4 und 5:

Der Entwurf hält am bisherigen Rechtszustand fest, wonach die gesetzlichen Interessenvertretungen — bei Vorrang der freiwilligen Berufsvereinigungen — *ex lege* kollektivvertragsfähig sind. Die für die Kollektivvertragsfähigkeit maßgebenden Kriterien sollen jedoch auch auf die gesetzlichen Interessenvertretungen zur Anwendung kommen. Aus diesem Grund wird die Unabhängigkeit vom sozialen Gegenspieler postuliert und die Regelung von Arbeitsbedingungen als notwendige Zielsetzung hervorgehoben. Diese Zielsetzung muß bei den gesetzlichen Interessenvertretungen nicht ausdrücklich genannt sein, sie kann sich auch aus den Gesamtaufgaben mittelbar ergeben. Es genügt, wenn der Wirkungskreis der gesetzlichen Interessenvertretung so umschrieben ist, daß ihm auf interpretativem Wege ein Hinwirken auf die Regelung von Arbeitsbedingungen zu unterstellen ist. Das Vorliegen der Unabhängigkeit gegenüber der anderen Seite in der Vertretung der jeweiligen Interessen muß gewährleistet sein. Dies hat zur Folge, daß eine Doppelvertretung ausgeschlossen ist und die entsprechenden arbeitsrechtlichen Agenden von jeder gesetzlichen Interessenvertretung entweder nur für die Arbeitgeberseite oder nur für die Arbeitnehmerseite besorgt werden dürfen. Nur in besonderen Ausnahmefällen wird einer gesetzlichen Interessenvertretung das Recht zustehen, einmal auf Arbeitnehmerseite und dann wiederum auf Arbeitgeberseite Kollektivverträge abzuschließen. Es ist dies nur dann möglich, wenn die gesetzliche Interessenvertretung vom Gesetzgeber so organisiert ist, daß ihr sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber angehören und sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber innerhalb der Kammer in der Willensbildung voneinander vollständig unabhängig sind. Es ist dies kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung (§ 125 Abs. 2 Z. 4 der Notariatsordnung) z. B. bei der Gruppe der Notare und der Gruppe der Notariatskandidaten innerhalb des Notariatskollegiums der Fall. Hingegen vermag etwa die Gliederung der Ärztekammern (vgl. § 26 Ärztegesetz) den Erfordernissen der „Gegnerunabhängigkeit“ nicht zu genügen. Eine ausreichende organisatorische Selbständigkeit zwischen selbständigen und angestellten Ärzten und eine entsprechende Freiheit der Willensbildung ist hier nicht gegeben.

Dem Entwurf liegt die Auffassung zugrunde, daß — wie in den Allgemeinen Bemerkungen angeführt wird — die Normsetzungsbefugnis der Kollektivvertragspartner und damit auch nicht staatlicher Verbände nicht in einer originären Autonomie gelegen, sondern von einer staatlichen Delegation herzuleiten ist. Deren dogmatischer Ort liegt allerdings nicht im Bereiche des

Artikel 18 B-VG sondern in einem Konnex zu Artikel 12 StGG vom 21. Dezember 1867, RGBl. Nr. 142, und in Artikel 11 MRK.

Eine solche Rechtssetzungsbefugnis nichtstaatlicher Verbände erfordert bestimmte Voraussetzungen für die Entstehung der Kollektivvertragsfähigkeit. Der Entwurf eines Bundesgesetzes über die kollektive Rechtsgestaltung im Arbeitsrecht hat gegenüber dem geltenden Recht als weitere Voraussetzung für die Kollektivvertragsfähigkeit die statutarisch verfügte Freiheit der inneren demokratischen Einrichtungen der Berufsvereinigungen vorgesehen. Im vorliegenden Entwurf ist dieses Kriterium nicht mehr enthalten. Über seine Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit gingen die Meinungen in der Diskussion und Begutachtung stark auseinander. Dies zeigte sich auch bei den Beratungen der Kommission in der Frage, welche Voraussetzungen für die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit in den Verfassungsrang erhoben werden sollten. Bei diesem Stand der Meinungen kann es nicht die Aufgabe des einfachen Gesetzgebers sein, ein Sonderrecht für die Berufsvereinigungen zu schaffen, für das die gesellschaftlichen Verhältnisse in Österreich keinerlei Veranlassung geben.

Die demokratische Organisation von Vereinen ist ein allgemeines Problem, dessen Lösung sehr wesentlich von den Ergebnissen der Beratungen der Grundrechtskommission abhängen wird.

Das im geltenden Recht für die Kollektivvertragsfähigkeit geforderte Kriterium des größeren fachlichen und räumlichen Wirkungskreises (§ 3 Abs. 1 Z. 2 lit. b KollVG) wurde gemäß § 4 Abs. 2 Z. 2 des Entwurfes spezifisch auf die Zielsetzung der Vertretung der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerinteressen bezogen.

Weiters wird klargelegt, daß die Entscheidung des Obereinigungsamtes bezüglich der Kollektivvertragsfähigkeit konstitutiven Charakter hat. Dies bringt die Regelung des § 5 des Entwurfes dadurch zum Ausdruck, daß im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage nicht von Feststellung, sondern von Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit gesprochen wird. Der konstitutive Charakter der Entscheidung entspricht dem oben angeführten Prinzip der Delegation besser als eine bloß deklaratorische Lösung. Auch nach § 41 Landarbeitsgesetz 1948 wird die Kollektivvertragsfähigkeit durch die Obereinigungskommission zuerkannt. Um jedoch klarzustellen, daß bei Vorliegen der im § 4 Abs. 2 genannten Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit besteht und der Behörde diesbezüglich kein Ermessen zukommt, wurde § 5 Abs. 1 entsprechend formuliert.

Im übrigen ist noch als Neuerung des Entwurfes hervorzuheben, daß im § 4 Abs. 2 Z. 4

das für die Verleihung der Kollektivvertragsfähigkeit von Vereinen maßgebende Prinzip der Gegnerunabhängigkeit gegenüber dem bisherigen Recht (§ 3 Abs. 1 Z. 2 lit. d KollVG) präzisiert wird.

Zu § 6:

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 4 KollVG. Lediglich terminologische Anpassungen und eine Klarstellung wurden vorgenommen. Der Verlust der Kollektivvertragsfähigkeit der in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretung wird dem Umfang und der Dauer nach begrenzt.

Zu § 7:

Gegenüber dem geltenden Recht wird die Fähigkeit zum Abschluß von Kollektivverträgen auf alle juristischen Personen des öffentlichen Rechts ausgedehnt, soweit diese unter den Geltungsbereich des 1. Hauptstückes fallen. Wie bisher genügt der bloße Beitritt bzw. die Zugehörigkeit zu einer kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung, um die Kollektivvertragsfähigkeit auszuschließen.

Das Recht der juristischen Personen des öffentlichen Rechts zum Abschluß von Kollektivverträgen ist darüber hinaus begrenzt auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse, da nur diese unter den Geltungsbereich dieses Teiles fallen (§ 1 Abs. 1).

Zu § 8:

Diese Vorschrift entspricht dem geltenden Recht.

Zu § 9:

Diese Bestimmungen des Entwurfes folgen der Anregung der Kommission, eine Regelung der bisher ungeklärten Kollisionsfragen im Kollektivvertragsrecht vorzunehmen. Dies erscheint umso mehr geboten, als die Rechtsprechung bisher keine alle Zweifel ausschließenden Kriterien bezüglich der Lösung der Kollisionsfälle herausgearbeitet hat. Dies ist allerdings verständlich, weil die auf den Einzelfall abgestellten Entscheidungen mangels positiver Normen auf eine bestimmte Rangordnung der Kriterien in grundsätzlicher Form nicht Bezug nehmen können.

Eine echte Kollision liegt vor, wenn für ein und dasselbe Arbeitsverhältnis die Anwendung von zwei oder mehreren Kollektivverträgen in Frage kommt; dies kann bei mehrfacher Kollektivvertragsangehörigkeit des Arbeitgebers — meist bedingt durch verschiedene Gewerbeberechtigungen — der Fall sein. Unbestritten dürfte sein, daß auch in Österreich der Grundsatz

der Tarifeinheit Anerkennung zu finden hat (vgl. OGH vom 7. September 1965, Arb. 8114). Dieser besagt nicht nur, daß auf ein und dasselbe Arbeitsverhältnis nur ein Kollektivvertrag angewendet werden soll, sondern auch, daß für jeden Betrieb im allgemeinen nur ein Kollektivvertrag in Betracht kommt. Die Frage der Verwirklichung der Tarifeinheit im Betrieb ist allerdings problematisch: Es erhebt sich die Frage, ob fachfremde Nebenbetriebe, Betriebsteile oder Betriebsabteilungen eine besondere Berücksichtigung erfahren sollen (bejahend LG Wien vom 17. November 1953, SozM I C, S. 63). Im übrigen muß gerade im Falle der Bejahung des Grundsatzes der Tarifeinheit klargestellt werden, welchem Kollektivvertrag der Vorrang einzuräumen ist.

§ 9 Abs. 1 des Entwurfes geht davon aus, daß ein mehrfach kollektivvertragsangehöriger Arbeitgeber über mehrere Betriebe verfügt, das heißt entweder Eigentümer, Pächter oder Nutzungsberechtigter ist. In solchen Betrieben ist mehrfache Kollektivvertragsangehörigkeit möglich. Es kommt demnach der jeweils dem Betrieb in fachlicher und örtlicher Beziehung entsprechende Kollektivvertrag zur Anwendung. Da nicht das Unternehmen oder der Betrieb, sondern der Inhaber Arbeitgeber ist, kommt es nicht darauf an, für welchen Betriebsbereich der Arbeitnehmer aufgenommen wurde, sondern für welchen Betriebsbereich tatsächlich Dienste geleistet werden (LG Wien vom 28. April 1953, Arb. 5725; OGH vom 18. Mai 1954, Arb. 5988). Diese gesicherte Erkenntnis wird im § 10 des Entwurfes vorausgesetzt.

Die Vorschrift des § 9 Abs. 1 soll auch dann sinngemäß Anwendung finden, wenn Haupt- und Nebenbetriebe oder organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen vorliegen. Dies bedeutet eine erhebliche Durchbrechung des Grundsatzes der Tarifeinheit und damit eine erhebliche Eingrenzung der echten Kollisionsfälle auf die sogenannten „Mischbetriebe“, was mit den Erfahrungen der Praxis und mit der Rechtsprechung gerechtfertigt werden kann (LG Wien vom 17. November 1953, SozM I C, S. 63). Im übrigen liegt diese Lösung im Interesse der Rechtssicherheit. Wenn auch Nebenbetriebe und organisatorisch klar abgegrenzte Betriebsabteilungen tarifrechtlich ein Eigenleben führen, wird sich die Lösung rasch und praktikabel wenigstens für jene Arbeitnehmer ergeben, deren überwiegende Beschäftigung in diesem oder jenem Betriebsteil feststeht (vgl. § 10 Abs. 1).

§ 9 Abs. 3 bezieht sich auf Mischbetriebe, die dadurch charakterisiert sind, daß sich die Gewerbeberechtigungen weder auf Betriebe noch auf Haupt- oder Nebenbetriebe oder organisatorisch klar abgegrenzte Betriebsabteilungen aufteilen lassen. Hier kommt das Prinzip der Tarifeinheit auch in Ansehung des Betriebes voll zum

Tragen und es findet jener Kollektivvertrag Anwendung, welcher dem Wirtschaftszweig entspricht, dem für den Betrieb aus wirtschaftlicher Sicht die maßgebliche Bedeutung zukommt. Es ist also zu prüfen, welcher Wirtschaftszweig dem Betrieb nach Maßgabe seines wirtschaftlichen Hauptzweckes sein Gepräge verleiht. Es kommt aber primär auf die Art des Betriebes und nicht auf die Art der geleisteten Arbeit an. Auch dann, wenn das hauptsächliche Produktionsziel infolge weitgehender Automatisierung nur eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitskräften erfordert, soll dies an der hier relevanten wirtschaftlichen Dominanz nichts ändern.

Versagt dieses Kriterium, so soll die Zahl der vom Kollektivvertrag auf Branchenebene erfaßten Arbeitnehmer den Ausschlag geben.

Zu § 10:

§ 10 Abs. 1 des Entwurfes knüpft an die oben getroffene Feststellung an, daß die faktische Beschäftigung des Arbeitnehmers den Ausschlag gibt, wenn mehrere Betriebe desselben Arbeitgebers verschiedenen Kollektivverträgen unterliegen (LG Wien vom 28. April 1953, Arb. 5725; OGH vom 18. Mai 1954, Arb. 5988; LG Klagenfurt vom 30. Mai 1956, SozM I C, S. 197; LG Linz vom 3. Juli 1968, Arb. 8555). Diese Auffassung wird im Entwurf durch das Merkmal der überwiegenden Beschäftigung präzisiert und analog zu § 9 auch auf abgegrenzte Betriebsabteilungen bezogen. Damit ist eine echte Kollision erst dann gegeben, wenn eine überwiegende Beschäftigung nicht festgestellt werden kann. Hier greift Abs. 2 ein und übernimmt die für Mischbetriebe bereits getroffene Regelung des § 9 Abs. 4.

Zu § 11:

§ 11 Abs. 1 des Entwurfes bringt eine Klarstellung. In Anlehnung an § 14 Abs. 2 EAG wurde in § 9 Abs. 1 KollVG festgelegt, daß die Bestimmungen des Kollektivvertrages, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, als Bestandteil der erfaßten Arbeitsverträge gelten. Gesetzestext und Materialien zu § 9 KollVG deuten auf eine gesetzliche Verankerung der sogenannten „mittelbaren Einwirkung“ hin (Fiktionstheorie). Auch der die Nachwirkung von Kollektivverträgen regelnde § 13 KollVG scheint in Anlehnung an die Entscheidung des OGH vom 26. September 1923 (Judikat 10, Arb. 3163) diese Auffassung konsequent fortzuführen. Gerade darin wurde ein Widerspruch erblickt, denn bei Annahme einer mittelbaren Einwirkung auf das Arbeitsverhältnis könnte sich eine positive Normierung der Nachwirkung erübrigen. Es wurde schon auf

Grund der bisherigen Rechtslage für eine unmittelbare Rechtswirkung eingetreten und die Formel „gelten als Bestandteil“ nicht notwendig als „gelten als vereinbart“ verstanden.

Nach der Konzeption des Entwurfes kann kein Zweifel bestehen, daß der Kollektivvertrag kraft Delegation objektives Recht setzt und somit für die „Fiktionstheorie“ keine Berechtigung mehr besteht. Auch die Kommission hat sich für die unmittelbare Einwirkung des Kollektivvertrages ausgesprochen und angeregt, dies im Gesetz unmißverständlich zum Ausdruck zu bringen. § 11 Abs. 1 spricht sinngemäß von der unmittelbaren Rechtsverbindlichkeit jener Regelungen des Kollektivvertrages, die geeignet sind, auf das Arbeitsverhältnis einzuwirken (normativer Teil).

§ 11 Abs. 2 des Entwurfes übernimmt die Bestimmung des § 9 Abs. 2 KollVG.

Zu § 12:

§ 12 übernimmt die bisherige Regelung der Außenseiterwirkung von Kollektivverträgen (§ 10 Abs. 1 KollVG). Die Frage der Außenseiterwirkung war Gegenstand eingehender Prüfung, zumal gerade ihre Bejahung für die Delegation der Verbände zu kollektivvertraglicher Rechtssetzung von besonderer Bedeutung ist. Die Kommission befürwortete die bisherige Rechtslage, also: Außenseiterwirkung bezüglich der Arbeitnehmer, keine Außenseiterwirkung bezüglich der Arbeitgeber.

Abs. 2 entspricht § 10 Abs. 2 KollVG.

Zu § 13:

Die Regelung des § 13 entspricht der bisherigen Rechtslage (§ 13 KollVG) mit der Maßgabe, daß als Mittel der Abdingung nicht ein neuer Arbeitsvertrag sondern eine neue Einzelvereinbarung genannt wird.

Zu §§ 14 bis 17:

Diese Bestimmungen entsprechen dem geltenden Recht:

§ 14 des Entwurfes entspricht § 7 KollVG;

§ 15 des Entwurfes entspricht § 8 KollVG;

§ 16 des Entwurfes entspricht § 11 KollVG;

§ 17 des Entwurfes entspricht § 12 KollVG.

Eine Verletzung der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Auflage des Kollektivvertrages im Betrieb (§ 15) berührt zwar nicht die Gültigkeit der normativen Bestimmungen des Kollektivvertrages, ist jedoch zivilrechtlich relevant (insbesondere hinsichtlich eines allfälligen Verschuldens an der Unkenntnis von Verfallsklauseln u. dgl.).

2. Hauptstück

Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung

Zu § 18:

Das KollVG hat seine Bestimmungen über die Satzung weitgehend den Vorschriften des EAG entnommen. Das Satzungswesen erlangte nach dem Inkrafttreten des KollVG nicht mehr jene Bedeutung, die es in der ersten Republik gehabt hat. Dies ist auf eine Reihe von organisations- und wirtschaftspolitischen Umständen zurückzuführen. Die rückläufige Tendenz kommt in der Zahl der seit dem Inkrafttreten des KollVG durchgeführten Satzungserklärungen zum Ausdruck. Das Obereinigungsamt hat seit 1947 insgesamt 73, die Einigungsämter haben 3 Kollektivverträge zur Satzung erklärt, woraus ersichtlich ist, daß der Schwerpunkt der Satzungstätigkeit beim Obereinigungsamt lag. Wenngleich aus den angeführten Gründen dem Instrument Satzung nicht mehr seine frühere Bedeutung zukommt, bejaht der Entwurf die Notwendigkeit der Ausdehnung des Geltungsbereiches von Kollektivverträgen durch Satzungserklärung in subsidiärer Form. Aus Gründen der Verwaltungsökonomie erschien es jedoch zweckmäßig, die Satzungserklärung künftig ausschließlich dem Obereinigungsamt zu übertragen.

Der Entwurf folgt den Ergebnissen der Beratungen der Kommission bezüglich der Rechtsnatur der Satzung. Die Kommission bejaht in Anlehnung an die Rechtsprechung des Verfassungs- und Verwaltungsgerichtshofes (VfGH vom 14. Oktober 1952, SlgNF Nr. 2410/1952; VwGH vom 24. Feber 1953, SlgNF Nr. 2873/A/1953 und der diesem Erkenntnis zugrundeliegende Beschluß eines verstärkten Senates SlgNF Anhang Nr. 46/1953) den Verordnungscharakter der Satzung. Gegenstand der Verordnung ist aber lediglich die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Kollektivvertrages nicht jedoch der normative Teil des Kollektivvertrages, der durch die Erklärung der Behörde zur Satzung erhoben wird. Den Anregungen der Kommission folgend werden im Entwurf die beiden Seiten dieses Rechtsinstitutes insofern sichtbar gemacht, als der Erklärung des Kollektivvertrages zur Satzung die Satzung selbst als Rechtsquelle konsequent gegenüber gestellt wird. Die in der Satzungserklärung als rechtsverbindlich bezeichneten Bestimmungen des normativen Teiles des zur Satzung beantragten Kollektivvertrages stellen die Satzung als Rechtsquelle dar. Die Bestimmung des § 18 verarbeitet die Vorschriften des § 14 Abs. 1 KollVG und teilt den Inhalt dieser Norm in drei Absätze. Im Abs. 2 wird der Gegenstand des Antrages auf Satzungserklärung klargestellt, während im Abs. 3 die materiellen Voraussetzungen für die Satzungserklärung aufgezählt werden. Neu sind die Vorschriften des Abs. 4, welche für die

Satzungserklärung von Kollektivverträgen bei Vorliegen eines sogenannten „Spitzenkollektivvertrages“ eine besondere Regelung vorsehen.

Der Entwurf hält im Abs. 1 am Antragsprinzip fest. Der Anregung der Kommission folgend wird jedoch die Legitimation zur Antragstellung auf die Partner des zu satzenden Kollektivvertrages eingeschränkt. Es erscheint nicht gerechtfertigt, am Abschluß des Kollektivvertrages nicht beteiligten Körperschaften einen Einfluß auf das Zustandekommen einer Satzung einzuräumen und damit der Auffassung von der Möglichkeit einer fremdbestimmten Repräsentation des Kollektivvertrages Raum zu geben. Diese Neuerung findet auch in der bisherigen Praxis der Satzungserklärung ihre Rechtfertigung. Die Formel, wonach die Erklärung zur Satzung dem normativen Teil des zur Satzung beantragten Kollektivvertrages „auch außerhalb seines Geltungsbereiches“ rechtliche Wirkung verschaffen solle, hat in der Satzungspraxis ein dahingehendes Verständnis gefunden, daß bei Festsetzung des Anwendungsbereiches der Satzung der Geltungsbereich des Kollektivvertrages nicht nur in persönlicher sondern auch in örtlicher und fachlicher Hinsicht einer Erweiterung zugänglich ist. Diese Auffassung fand auch im Ergebnis der Beratungen der Kommission über das Kriterium der Gleichartigkeit ihren Niederschlag. Bei Erörterung der Frage, ob und inwieweit auch in einem erweiterten fachlichen und räumlichen Geltungsbereich dem Kriterium der Gleichartigkeit der Arbeitsverhältnisse Relevanz zukomme, wurde der Beibehaltung der geltenden Regelung der Vorzug gegeben. Dies geschah mit dem Hinweis auf die bisherige Satzungspraxis, die keinerlei Tendenz zu einer extensiven Handhabung des Kriteriums der Gleichartigkeit gezeigt hat. Eine Beschränkung der Möglichkeit zur Satzung lediglich für die Außen-seiter eines Kollektivvertrages setzte sich ebensowenig durch wie der Gedanke, die Zulässigkeit einer Überschreitung des fachlichen und räumlichen Geltungsbereiches vom Fehlen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft abhängig zu machen, die in diesem Bereich für den Abschluß eines einschlägigen Kollektivvertrages zuständig wäre.

Eine Abweichung vom geltenden Recht wurde insofern vorgenommen, als die Satzungserklärung künftig ausnahmslos vom Obereinigungsamt vorgenommen werden soll — auch wenn ihr Geltungsbereich über den Sprengel eines Einigungsamtes nicht hinausreicht. Diese Konzentration der Satzungs Kompetenzen beim Obereinigungsamt bot sich schon aus verwaltungsökonomischen Gründen an, war doch die Zahl der von den Einigungsämtern erlassenen Satzungen seit 1947 — wie bereits erwähnt — so gering, daß die Aufrechterhaltung der Kompetenzaufteilung nicht gerechtfertigt erschien. Auch im Interesse der

Erzielung einer einheitlichen Satzungspraxis erweist sich die Konzentration beim Obereinigungsamt als vorteilhaft.

Abs. 2 knüpft die Satzung einzelner Bestimmungen eines Kollektivvertrages an die Bedingung der Konnexität. Bereits unter der Herrschaft des EAG konnte ein Kollektivvertrag in allen oder in einzelnen seiner Bestimmungen zur Satzung erklärt werden. Dazu hat der Verwaltungsgerichtshof die einschränkende Feststellung getroffen, daß die Satzung solcher Bestimmungen unzulässig sei, die zwar in ihrem Wortlaut dem Kollektivvertrag entnommen sind, jedoch infolge Nichtsatzung anderer Stellen des Kollektivvertrages einen völlig anderen Sinn erhalten (VwGH vom 18. Dezember 1922, Arb. 3173 und OEA vom 21. Juni 1927 Arb. 3706). Das KollVG hat die Regelung des EAG unverändert übernommen. Die Kommission hingegen vermeinte, daß die im geltenden Recht gegebene Möglichkeit, einzelne Bestimmungen des Kollektivvertrages zu satzen, dahingehend zu präzisieren sei, daß dem Gedanken der Konnexität Rechnung getragen wird. Um eine willkürliche Selektion der zu satzenden Rechtsmaterie hintanzuhalten, gestattet Abs. 2 ausdrücklich nur mehr die Satzung zusammenhängender Normengruppen. Einzelne Bestimmungen des zu satzenden Kollektivvertrages dürfen aus einem unmittelbaren, rechtlichen und sachlichen Zusammenhang nicht gelöst werden.

Abs. 3 legt die Voraussetzungen fest, bei deren Vorhandensein ein Kollektivvertrag zur Satzung erklärt werden darf. Es muß ein gültiger, gehörig kundgemachter Kollektivvertrag vorliegen. Auch an den Erfordernissen der überwiegenden Bedeutung und der wesentlichen Gleichartigkeit der zu erfassenden Arbeitsverhältnisse wird festgehalten. Der in Abs. 3 Z. 4 (wie in den Bestimmungen der §§ 14 Abs. 1 und 17 Abs. 4 KollVG) zum Ausdruck gebrachte Gedanke, wonach jeder Kollektivvertrag eine Satzungserklärung ausschließt bzw. für seinen Geltungsbereich eine Satzung außer Kraft setzt, erfährt für den Spitzenkollektivvertrag eine bedeutende Abschwächung in Abs. 4. Eine Satzungserklärung soll nicht durch die bloße Existenz eines Spitzenkollektivvertrages für die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse ausgeschlossen werden. Diese Erwägung hat den Gesetzgeber bereits veranlaßt, im Bereich des Heimarbeitsgesetzes das Verhältnis zwischen Heimarbeitsgesamtvertrag und Heimarbeitsstarif durch ein sinnvolles ergänzendes Zusammenspiel dieser spezifisch arbeitsrechtlichen Rechtsquellen zu klären. Der vorliegende Entwurf beschreitet einen vermittelnden Weg, welcher den Bedürfnissen der Kollektivvertrags- und Satzungspraxis entgegenkommt. Die Rechtswirkungen des Abs. 3 Z. 4 sind bei solchen Kollektivverträgen nicht gerechtfertigt, die auf seiten beider Vertragspartner von

Spitzenorganisationen abgeschlossen werden und nur die Regelung einzelner Arbeitsbedingungen zum Gegenstand haben. Singularregelungen solcher Organisationen, wie sie in den Kollektivverträgen betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit oder die Einführung des dreiwöchigen Mindesturlaubes getroffen wurden, sollen die sozialpolitische Funktion der Satzung nicht ausschalten. Über Empfehlung der Kommission wurde der Ausdruck „Spitzenorganisationen“, wie er sich im § 10 a des Tarifvertragsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland findet, vermieden und die ins Auge gefaßten kollektivvertragsfähigen Körperschaften durch eine Umschreibung gekennzeichnet. Kollektivverträge im Sinne des Abs. 4, die sich auf die Regelung einzelner Arbeitsbedingungen beschränken, stehen daher der Erklärung eines anderen Kollektivvertrages zur Satzung nicht entgegen und setzen auch eine solche nicht außer Kraft.

Die Sonderstellung der Spitzenorganisationen und der von ihnen abgeschlossenen Kollektivverträge über einzelne Arbeitsbedingungen kommt, abgesehen von der vorgesehenen Durchbrechung des grundsätzlichen Vorranges des Kollektivvertrages gegenüber der Satzung, nur noch in einer Erleichterung der Satzungserklärung solcher Kollektivverträge zum Ausdruck. Diese erleichterte Satzungsmöglichkeit für Spitzenkollektivverträge besteht darin, daß die Gleichartigkeit der durch den Spitzenkollektivvertrag geregelten Arbeitsverhältnisse mit den durch die Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnissen nicht gefordert wird. Die Notwendigkeit dieser Erleichterung ergibt sich aus dem weiten — die verschiedenartigsten Arbeitsverhältnisse umfassenden — Geltungsbereich des Spitzenkollektivvertrages, der bei einer Gleichartigkeitsprüfung praktisch jede Satzungserklärung verhindern würde.

Zu § 19:

Die im § 17 Abs. 1 und Abs. 3 KollVG enthaltenen Bestimmungen über die Rechtswirkungen der Satzung wurden seinerzeit in Anlehnung an §§ 2 Abs. 3 und 9 Abs. 1 KollVG festgelegt. Die im Entwurf vorgenommene Klarstellung der unmittelbaren Einwirkung des normativen Teiles des Kollektivvertrages auf die Arbeitsverhältnisse (vgl. die Erläuterungen zu § 11) hat auch für den Bereich der Satzung Konsequenzen. Wenn dem Kollektivvertrag unmittelbare Einwirkung zukommt, so muß diese auch für die Satzung Anerkennung finden. Dies folgt aus der Notwendigkeit, die Art der Einwirkung der Normen des gesetzten Kollektivvertrages auf die von der Satzungserklärung erfaßten Einzelarbeitsverträge jener des normativen Teiles des Kollektivvertrages anzugleichen. Der Satzung kommen alle Rechtswirkungen zu, die der Entwurf für den Kollektivvertrag gemäß §§ 3 und 11 Abs. 2 vorsieht.

Nach Abs. 2 wird die Satzung durch einen Kollektivvertrag für dessen Geltungsbereich außer Kraft gesetzt. Auch dieser Bestimmung liegt der Gedanke der Subsidiarität der behördlichen Mitwirkung im Rahmen des autonomen Rechtssetzungsverfahrens für die dem Kollektivvertrag nicht angehörenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer zugrunde. Dies ist auch unter Bedachtnahme auf den Verordnungscharakter der Satzung ohne weiteres zulässig, zumal der Verfassungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 14. Oktober 1952, SlgNF 2410/1952, keinen Widerspruch zur Verfassung erblickt, wenn der Ablauf der Geltungsdauer einer Verordnung in dieser Art durch Festlegung einer Bedingung im voraus bestimmt wird. Ein Kollektivvertrag von Spitzenorganisationen im Sinne des § 18 Abs. 4 setzt eine Satzung nicht außer Kraft.

Zu § 20:

Nach Abs. 1 kann das Verfahren über die Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung einer Satzung nicht von Amts wegen sondern nur über Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft, die als Partei am Abschluß des zur Satzung beantragten Kollektivvertrages beteiligt war, eingeleitet werden. Bezüglich der Einschränkung der Antragslegitimation und deren Begründung wird auf die Erläuterungen zu § 18 Abs. 1 verwiesen. Neu ist die Bestimmung, daß dem Antrag der Kollektivvertrag, dessen Satzung beantragt wird, beizuschließen ist.

Abs. 2 bestimmt, daß im Verfahren auf Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung den freiwilligen Berufsvereinigungen und gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anträge auf Satzungserklärung bekanntgegeben werden müssen, um diesen Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme und Äußerung in einer mündlichen Verhandlung zu geben. Obwohl die Einigungsämter und das Obereinigungsamt sich bei ihrer Satzungspraxis stets einer solchen Vorgangsweise befleißigt haben, empfahl die Kommission, diese Praxis im Interesse der künftig Normunterworfenen rechtlich abzusichern; dies auch in Anlehnung an ähnliche Bestimmungen im Bereich des deutschen Tarifvertragsgesetzes und des schweizerischen Bundesbeschlusses über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

Abs. 3 bringt zum Ausdruck, daß die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung nicht im freien Ermessen des Obereinigungsamtes liegt. Es besteht eine Rechtspflicht zur Vornahme der Satzungserklärung oder allenfalls zur Ablehnung des diesbezüglichen Antrages, wenn die Voraussetzungen für die Satzungserklärung nicht vorliegen. Diese Rechtspflicht bringt Satz 1 zum

Ausdruck, welcher sich an die Vorschrift des § 73 Abs. 1 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz AVG 1950 anlehnt.

Die Frage der Konnexität der zu satzenden Bestimmungen eines Kollektivvertrages wirft das Problem auf, inwieweit das Obereinigungsamt an den Inhalt des Antrages gebunden ist. Der Behörde ist ein rechtsgestaltendes Eingreifen verwehrt. Ein Satzungsantrag, der auf die Konnexität der zu satzenden Bestimmungen nicht Bedacht nimmt, ist daher keiner amtswegigen Berichtigung zugänglich sondern muß abgewiesen werden.

Satz 2 entspricht § 14 Abs. 3 KollVG, Abs. 4 entspricht § 14 Abs. 8 KollVG.

Zu § 21:

Eine Änderung haben die Bestimmungen über die Kundmachung von Satzungsbeschlüssen nach dem KollVG erfahren. Im Hinblick auf den Verordnungscharakter der Satzungserklärung erscheinen die öffentliche Kundmachung durch Anschlag an der Amtstafel des Obereinigungsamtes sowie die Einschaltung im Amtsblatt zur Wiener Zeitung auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft nicht mehr ausreichend. Um den Gedanken einer verstärkten Publizität der Satzungserklärung und der gesetzten Kollektivvertragsbestimmungen Rechnung zu tragen, werden drei Maßnahmen getroffen. Die Kundmachung der Satzungserklärung im Amtlichen Teil der Wiener Zeitung soll nun von Amts wegen erfolgen. Der volle Wortlaut des Inhaltes der Satzung ist in den amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung zu veröffentlichen, worauf in der Kundmachung besonders hingewiesen werden muß. Schließlich soll die Kundmachung nicht davon abhängig gemacht werden, daß die antragstellende Partei deren Kosten trägt. Es werden die Kosten für die Kundmachung der Satzungserklärung und die Veröffentlichung der Satzung künftig vom Bund zu tragen sein. Unter Annahme eines Anfalles von Satzungserklärungen im bisherigen Ausmaß würden dem Bund für die Kundmachung und Veröffentlichung Kosten von insgesamt 30.000 S im Jahr erwachsen.

3. Hauptstück

Der Mindestlohnentarif

Zu § 22:

Die Schaffung eines Rechtsinstruments, durch das Mindestlöhne mit zwingender Wirksamkeit für den Einzelarbeitsvertrag festgelegt werden können, erschien dem Gesetzgeber geboten, um Arbeitnehmern, deren Lohnbedingungen wegen des Fehlens einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite nicht durch Kollektivvertrag geregelt werden können, hinsichtlich der Lohngestaltung den erforderlichen sozialpoli-

tischen Schutz zu gewähren. Diesem Zweck dient das Mindestlohnentarifgesetz vom 4. Juli 1951, BGBl. Nr. 156, das sich in das die kollektive Rechtsgestaltung beherrschende Prinzip einfügt, wonach der Staat die Gestaltung der Arbeitsbedingungen weitgehend den auf freiwilliger Basis beruhenden Berufsvereinigungen bzw. gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer überantwortet. Aus diesem Grunde sieht der Gesetzgeber keine amtswegige Festsetzung von Mindestlohnentariifen vor, die Initiative hierzu muß vielmehr im Antragswege von einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer ausgehen. Die Kompetenz zur Festsetzung von Mindestlohnentariifen kommt den Einigungsämtern bzw. dem Obereinigungsamt zu, die über solche Anträge in Senaten entscheiden, denen außer dem Vorsitzenden als Mitglieder Vertreter aus dem Kreise der Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch angehören, die auf Grund von Vorschlägen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und des Österreichischen Arbeiterkammertages bestellt werden. Auch in der Art der Bestellung der Mitglieder und der personellen Zusammensetzung der Senate der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes zur Festsetzung von Mindestlohnentariifen kommt die Dominanz der überbetrieblichen Interessenvertretungen zum Ausdruck, wenngleich die Ämter als kollegial organisierte Verwaltungsbehörden nach Auffassung des Verfassungsgerichtshofes (E. vom 22. Juni 1963, SlgNF 4455/1963) dem Weisungsrecht des Artikel 20 B-VG unterworfen sind.

Das Rechtsinstitut des Mindestlohnentariifes hat sich in seiner praktischen Handhabung und Auswirkung durchaus bewährt. Seit dem Jahre 1951 bis Mitte Mai 1973 haben die Einigungsämter insgesamt 233 Mindestlohnentariife erlassen, die sich auf Privat-, Musik- und Sprachlehrer, Hausgehilfen, Hausbesorger, Personal von Festspielen sowie auf Arbeitnehmer beziehen, die zur Betreuung von Aufzügen und bei der Trabrennbahn Wien beschäftigt werden.

Der Entwurf bezieht die im MLTG getroffene Regelung zur Festsetzung von Mindestlohnentariifen in seinen Regelungsbereich ein, um sie mit den übrigen Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung in einem Gesetz zusammenzufassen.

Weder bezüglich der Rechtsnatur des Mindestlohnentariifes noch hinsichtlich seines möglichen Inhaltes und seiner Rechtswirkungen sieht der Entwurf grundsätzliche Änderungen vor. Die vorgenommenen Klarstellungen und Änderungen sind durch die Ausrichtung auf das größere Konzept bedingt. Zunächst war in Übereinstimmung mit den Beratungen der Kommission, die der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (E. vom 20. Juni 1966, SlgNF 5291/1966) und des Verwaltungsgerichtshofes (E. vom 8. Jänner

1953, SlgNF 2802 A/1953) folgten, der Verordnungscharakter der Festsetzung von Mindestlohntarifen wie auch der Mindestlohntarife selbst, die jedoch hier im Gegensatz zur Satzungserklärung und zur Satzung ineinanderfließen, zu unterstreichen. Dies geschah durch folgende Maßnahmen:

1. Es wird die Terminologie „Festsetzung“ und „Mindestlohn tarif“ verwendet, wobei sich der zuletzt genannte Begriff auf die festgelegten materiellen Arbeitsbedingungen bezieht.
2. Im Interesse der Rechtsstaatlichkeit wird die im Entwurf enthaltene Ermächtigung zur Festsetzung von Mindestentgelten und Mindestbeträgen für den Ersatz von Auslagen im Verordnungsweg durch eine Umschreibung der sachlichen Voraussetzungen für die Festsetzung strenger gefaßt. Damit soll jedem Anschein einer formalgesetzlichen Delegation der Böden entzogen werden.
3. In Übereinstimmung mit den übrigen Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung wird, was auch dem Verordnungscharakter entspricht, die unmittelbare Rechtsverbindlichkeit und Unabdingbarkeit der Normen des Mindestlohntarif festgelegt.
4. Im Hinblick auf den Verordnungscharakter des Mindestlohntarif wird eine entsprechende Publikation analog der Satzung vorgesehen.

Klargestellt wird weiters die Regelungsweite des Mindestlohntarif, wobei über Anregung der Kommission nunmehr an Stelle der Festsetzung von Mindestlöhnen (Mindestgehältern) von einer solchen von Mindestentgelten und Mindestbeträgen für den Ersatz von Auslagen gesprochen wird. Maßgebend für diese Änderung der Terminologie war die Erkenntnis, daß der Begriff „Entgelt“ gegenüber dem des „Lohnes“ weiter ist und jede vermögenswerte Leistung umfaßt, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für seine ordnungsgemäß angebotenen Dienste schuldet (vgl. OGH vom 3. Juli 1956, Arb. 6470 = SozM. I A/b, S. 25), also insbesondere auch Sonderzahlungen, Zuschüsse und Remunerationen. Diese erweiterte Regelungsbefugnis entspricht zwar der bisherigen Praxis der Mindestlohntarife, soll aber durch den geänderten Wortlaut rechtlich abgesichert werden. Jedoch bleiben die Mindestlohntarife weiterhin von der Festlegung sonstiger Arbeitsbedingungen ausgeschlossen (in diesem Sinn auch der VfGH vom 20. Juni 1966, SlgNF 5291/1966).

Die Rechtswirkungen des Mindestlohntarif werden bei § 24 näher erläutert.

Die Bestimmung des Abs. 2 entspricht, abgesehen von der Anpassung an die geltende Rechts-

lage durch die Zitierung des § 12 Hausbesorgergesetz 1970 und an die Terminologie des Entwurfes, inhaltlich der Fassung des § 1 Abs. 3 MLTG.

Die Voraussetzungen für die Festsetzung von Mindestlohntarifen entsprechen im wesentlichen dem geltenden Recht. Zur Klarstellung wurde die Bestimmung neu aufgenommen, daß die Festsetzung von Mindestentgelten oder Mindestbeträgen für den Ersatz von Auslagen durch die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung für deren Geltungsbereich ausgeschlossen ist. Diese Norm erscheint als logische Konsequenz der möglichen Reichweite von Satzungserklärungen. Auch diese Norm bringt den das Instrument des Mindestlohntarif beherrschenden Gedanken der lediglich subsidiären Betätigung der Staatsgewalt bei Festlegung von Arbeitsbedingungen zum Ausdruck.

Zu § 23:

Dieser Bestimmung kommt besondere Bedeutung zu. Sie will allfällige Bedenken zerstreuen, die in der vom Entwurf vorgesehenen Ermächtigung zur Festsetzung von Mindestentgelten und Mindestbeträgen für den Ersatz von Auslagen eine formalgesetzliche Delegation sehen, durch die den Einigungsämtern und dem Obereinigungsamt die Vollmacht zur Erlassung selbständiger Verordnungen eingeräumt wird. (VfGH vom 19. März 1923, SlgNF 176; vom 15. März 1960, SlgNF 3679/1960). Der Verfassungsgerichtshof hat bei der Überprüfung der für die Festsetzung von Heimarbeitsstarifen maßgebenden Bestimmungen der §§ 34 bis 36 Heimarbeitsgesetz 1960 das Vorliegen einer bloß formalgesetzlichen Delegation nicht feststellen können. Die Arbeitsbedingungen, zu denen vor allem die Höhe des Entgeltes gehört, werden hier nicht nach freiem Ermessen bestimmt. Vielmehr stellt die Ermittlung einer angemessenen Entlohnung, deren gesetzliche Überprüfung möglich ist, den Gegenstand der Ermächtigung dar, so daß ursprüngliche Bedenken zerstreut werden konnten (VfGH vom 20. Juni 1959, SlgNF 3573/1959, ferner E. vom 24. März 1952, SlgNF 2294/1952; E. vom 11. Dezember 1954, SlgNF 2768/1954; E. vom 19. Oktober 1957, SlgNF 3267/1957). Dennoch erschien es zweckmäßig, eine stärkere Determination bei der Festsetzung von Mindestentgelten und Mindestbeträgen für den Ersatz von Auslagen vorzuschlagen und schließlich die diesbezüglichen Kriterien in der im Entwurf formulierten Weise zu präzisieren, um die Annahme einer formalgesetzlichen Delegation auf jeden Fall auszuschließen.

Zu § 24:

Das MLTG hat im § 3 Abs. 1 (den Bestimmungen der §§ 9 Abs. 1 und 17 Abs. 1 KollVG fol-

gend) dem Mindestlohntarif die rechtlichen Wirkungen des normativen Teiles des Kollektivvertrages und der Satzung eingeräumt. Die Formulierung des Gesetzgebers, wonach die Normen „als Bestandteil der Arbeitsverträge gelten“, hat im Bereich des Kollektivvertrages zu Meinungsverschiedenheiten geführt, ob der Gesetzgeber eine mittelbare oder eine unmittelbare Normwirkung beabsichtigt habe. Mittlerweile hat sich jedoch die Auffassung der unmittelbaren Einwirkung der Bestimmungen des normativen Teiles des Kollektivvertrages und der Satzung auf die Arbeitsverträge durchgesetzt. Diese Wirkung hat der Entwurf sowohl für den Kollektivvertrag (§ 11 Abs. 1) als auch für die Satzung (§ 19 Abs. 1) insofern klargestellt, als ihre normativen Bestimmungen nunmehr für die von ihnen erfaßten Arbeitsverhältnisse unmittelbar als rechtsverbindlich und unabdingbar erklärt werden. Der entsprechende Schritt bezüglich der Mindestlohntarife liegt nahe, da der Mindestlohntarif ebenso wie die Heimarbeitsstarife als von einer Verwaltungsbehörde erlassene generelle Vorschriften auf der Rechtsstufe einer Verordnung anzusehen sind (VfGH vom 20. Juni 1959, SlgNF 3573/1959; vom 20. Juni 1966, SlgNF 5291/1966), die der gesetzlichen Kontrolle des Verfassungsgerichtshofes gemäß Artikel 139 B-VG unterliegen. Auch die Kommission plädierte für die unmittelbare Rechtsverbindlichkeit der Normen des Mindestlohntarifes innerhalb seines Wirkungsbereiches, welche der Gesetzgeber in bezug auf die Heimarbeitsstarife im § 35 Abs. 2 Heimarbeitsgesetz 1960 bereits zweifelsfrei anerkannt hat. Im übrigen wird auch auf die Erläuterungen zu den §§ 11 Abs. 1 und 19 Abs. 1 verwiesen. Bezüglich der Unabdingbarkeit der Normen des Mindestlohntarifes sowie der Zulässigkeit abweichender Bestimmungen übernimmt Abs. 2 die Regelung des § 3 Abs. 1 des Entwurfes mit der Einschränkung, daß dem Mindestlohntarif im Gegensatz zum Kollektivvertrag und zur Satzung keine Regelungsmacht zum Ausschluß günstigerer Vereinbarungen zukommt; dies entspricht dem geltenden Recht und ergibt sich aus dem Wesen des Mindestlohntarifes, der ausschließlich auf die Regelung von Mindestnormen beschränkt ist.

Abs. 3 erster Satz entspricht § 3 Abs. 4 MLTG.

Die im Satz 2 vorgenommene Ergänzung erweist sich zufolge der nunmehr vorgeschlagenen Regelung für bestimmte Kollektivverträge von Spitzenorganisationen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen im Bereich der Satzung als notwendig (Erläuterungen zu § 18 Abs. 4 und § 19 Abs. 2 des Entwurfes).

Die in Abs. 4 festgesetzte Nachwirkung des Mindestlohntarifes wurde über Anregung der Kommission in Erweiterung des § 3 Abs. 5 MLTG so gestaltet, daß nunmehr in Übereinstimmung mit § 13 des Entwurfes eine Abdingung auch durch Einzelvereinbarung möglich ist.

Zu § 25:

Im Gegensatz zur Behördenzuständigkeit bei Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung wird die Zuständigkeit der Einigungsämter zur Erlassung von Mindestlohntarifen für den Bereich ihres Sprengels beibehalten, da den Einigungsämtern bei Erlassung von Mindestlohntarifen nach den bisherigen Erfahrungen im Vergleich zum Obereinigungsamt eine überwiegende Bedeutung zukommt.

Abs. 2 entspricht § 4 Abs. 1 MLTG.

Das im Abs. 3 vorgesehene Anhörungsrecht der nach dem örtlichen Geltungsbereich des beantragten Mindestlohntarifes in Betracht kommenden Landeshauptmänner wurde aus § 4 Abs. 2 MLTG übernommen. Die Bestimmung des Abs. 4 erster Satz entspricht jener des § 20 Abs. 3 Satz 1 des Entwurfes. Der zweite Satz des Abs. 4 entspricht § 4 Abs. 3 MLTG. Die Einigungsämter werden verpflichtet, ohne unnötigen Aufschub, spätestens aber sechs Monate nach Einbringen des Antrages, die Erlassung eines Mindestlohntarifes vorzunehmen. Wird dieser Verpflichtung durch die Einigungsämter nicht nachgekommen, tritt gemäß Satz 3 eine Devolution der Kompetenz zur Erlassung des Mindestlohntarifes an das Obereinigungsamt ein.

Abs. 5 entspricht § 4 Abs. 6 MLTG.

Abs. 6 statuiert die sinngemäße Anwendung der Vorschriften über die Kundmachung und Veröffentlichung der Satzung für den Mindestlohntarif und ordnet die Übermittlung von Abschriften an die Landeshauptmänner an. Es kann daher auf die Erläuterungen zu § 21 verwiesen werden. Im Hinblick auf den Ordnungscharakter des Mindestlohntarifes empfahl die Kommission zur Wahrung des Rechtsstaatsprinzips eine entsprechende Publikation analog den für die Satzung erarbeiteten Gesichtspunkten. Das in der Verfassung verankerte Rechtsstaatsprinzip gebietet, daß Verordnungen ausreichend kundgemacht werden müssen. Eine bestimmte Form der Kundmachung von Verordnungen wird durch die Verfassung allerdings nicht vorgeschrieben. Durch die hier vorgesehenen Vorschriften über die Kundmachung und Veröffentlichung von Mindestlohntarifen erscheint im Sinne der Auffassung des Verfassungsgerichtshofes (E. vom 9. Dezember 1964, SlgNF 4865/1964) eine Form gefunden, die eine ausreichende Publizität verschafft. Die Kommission hat auch die Frage der Kostentragung erörtert und ist schließlich zur Auffassung gelangt, daß die Verwirklichung des verstärkten Publizitätsgedankens nur dann gewährleistet erscheint, wenn die Kosten für die Kundmachung und Veröffentlichung entsprechend den Vorschriften über die Satzung (§ 21 des Entwurfes) künftig von der Behörde getragen werden. Bei Annahme eines Anfalles von Min-

destlohnentartaren im bisherigen Ausmaß würden dem Bund an Kosten für die Kundmachung und Veröffentlichung ungefähr 30.000 S pro Jahr entstehen.

4. Hauptstück

Festsetzung der Lehrlingsentschädigung

Zu §§ 26 bis 28:

Als eine neue Rechtsquelle der kollektiven Rechtsgestaltung sieht das Berufsausbildungsgesetz (BGBl. Nr. 142/1969) die generelle Festsetzung von Lehrlingsentschädigungen durch das Oberenigungsamt vor, soweit eine kollektivvertragliche Regelung der Lehrlingsentschädigung nicht vorliegt. Der Einbau dieser Bestimmung in den vorliegenden Entwurf erschien zweckmäßig, da sie nach ihrem Inhalt in das System der Rechtsquellen des Arbeitsverfassungsrechtes gehört. Im übrigen ist die Festsetzung von Lehrlingsentschädigungen verständlicherweise im Berufsausbildungsgesetz nur mangelhaft geregelt worden. Gegenüber der Konzeption des geltenden Rechtes erfolgte allerdings eine Änderung: Während nach dem Berufsausbildungsgesetz ein Kollektivvertrag die Möglichkeit zur behördlichen Festsetzung der Lehrlingsentschädigung nur dann ausschließt, wenn der Kollektivvertrag selbst eine Bestimmung über die Lehrlingsentschädigung enthält, wird nach der Konzeption des Entwurfes die behördliche Festsetzung schon durch den bloßen Bestand eines Branchenkollektivvertrages ausgeschlossen, auch wenn dieser eine Regelung der Lehrlingsentschädigung überhaupt nicht enthält oder die Lehrlinge von seinem Geltungsbereich nicht erfaßt sind.

Hingegen steht eine Satzung der Festsetzung der Lehrlingsentschädigung nur dann entgegen, wenn die Satzung selbst eine Regelung der Lehrlingsentschädigung trifft; eine Satzung mit anderem Regelungsgegenstand vermag die Festsetzung der Lehrlingsentschädigung nicht zu sperren. Durch diese Bestimmungen wird der Gedanke der Subsidiarität staatlichen Handelns gegenüber der Lohnpolitik der Verbände stärker betont.

Unter den Begriff „Lehrlingsentschädigung“ fallen nicht nur die regelmäßigen (wöchentlichen oder monatlichen) Zuwendungen, sondern auch Remunerationen und sonstige Zuschüsse.

§ 26 räumt abweichend von den Bestimmungen über den Mindestlohnentarif sowohl den kollektivvertragfähigen Körperschaften der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer ein Antragsrecht ein.

Eine sinnngemäße Anwendung der Bestimmungen des § 3 Abs. 2 des Entwurfes über die Durchführung des Günstigkeitsvergleiches scheint entbehrlich, weil schon aus dem Regelungsumfang der Lehrlingsentschädigung ein solcher Vergleich rein rechnerisch möglich und daher unproblematisch ist.

Hinsichtlich des Verfahrens (§ 27) und der Rechtswirkungen (§ 28) wird die Lehrlingsentschädigung in Analogie zum Mindestlohnentarif geregelt.

5. Hauptstück

Die Betriebsvereinbarung

Zu § 29:

Die Betriebsvereinbarung war schon bisher ein wichtiges Instrument der Arbeitnehmerschaft in den Betrieben. Umso bedauerlicher ist es, daß dieses Rechtsinstitut bisher nicht einheitlich geregelt wurde. Sieht man von der Arbeitsordnung (§§ 21 ff. KollVG) und den kollektivvertragsergänzenden Betriebsvereinbarungen (§ 2 Abs. 2 KollVG, § 14 Abs. 2 Z. 1 BRG) ab, so fehlt es an einer ausdrücklichen Regelung über die Verleihung der Befugnis zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen und deren Rechtswirkungen. Gleichwohl muß in allen Bestimmungen, die vorsehen, daß die Belegschaft, repräsentiert durch den Betriebsrat, an der Schaffung genereller Regelungen in den Betrieben mitentscheidet, eine Befugnis zum Abschluß von Normenverträgen erblickt werden (z. B. § 14 Abs. 2 Z. 2 und 10 BRG). Es ergibt sich daher die Notwendigkeit, rechtliche Unklarheiten zu beseitigen sowie die Rechtswirkungen einheitlich zu regeln. Dies umso mehr, als die Arbeitsordnung als Instrument der Mitbestimmung von der Betriebsvereinbarung abgelöst wird. Deshalb wurde auch der Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung an jenen der Betriebsverfassung angeglichen.

Werden keine Betriebsräte errichtet, sind Betriebsvereinbarungen im Sinne des Gesetzes nicht möglich, weil die Belegschaft ausschließlich durch die gesetzlich vorgesehenen Organe vertreten wird. Der Entwurf geht in seinem Grundkonzept davon aus, daß den Arbeitnehmern des Betriebes als Träger der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte die Stellung einer juristischen Person nicht zukommt und daher die Fähigkeit zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen durch den Betriebsrat nicht die Konsequenz einer allgemeinen Rechtsfähigkeit sein kann.

Daraus ergibt sich die Schlußfolgerung, daß der Abschluß von Betriebsvereinbarungen nur nach Maßgabe des positiven Rechts zulässig ist.

Gemäß § 29, der den Begriff der Betriebsvereinbarung umschreibt, kommen als Ermächtigungsnormen Gesetz und Kollektivvertrag in Frage. Der Begriff des „Gesetzes“ ist im formellen Sinn zu verstehen. Die Regelungsmacht des Kollektivvertrages zur Benennung von Angelegenheiten, in denen Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden können, ist durch zwingende gesetzliche Bestimmungen begrenzt. Auch kann der Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung nicht alle Rechtswirkungen verleihen, die das Gesetz ihr einzuräumen vermag. So wird etwa

die Normierung einer Zuständigkeit der Behörde (Einigungsamt), die nicht zustandegekommene Willenseinigung zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat hinsichtlich der Betriebsvereinbarung zu ersetzen, dem Kollektivvertrag versagt sein.

Die sogenannten „freien Betriebsvereinbarungen“, also schuldrechtliche Vereinbarungen mit dem Betriebsinhaber, die an sich fähig sind, auf den Arbeitsvertrag einzuwirken, hat der Entwurf nicht besonders geregelt. Solchen Vereinbarungen kommen daher nicht die Rechtswirkungen einer Betriebsvereinbarung zu; sie sind sowohl hinsichtlich ihres Zustandekommens als auch hinsichtlich ihrer Rechtswirkungen ausschließlich nach allgemein bürgerlich-rechtlichen Grundsätzen zu beurteilen.

Der Entwurf beschränkt sich auf die Regelung jener Betriebsvereinbarungen, die als spezifische Rechtsquellen des Arbeitsrechtes in das System der Mitbestimmung einzuordnen sind.

Zu § 30:

Formvorschriften bestehen nach bisherigem Recht nur bezüglich der kollektivvertragsergänzenden Betriebsvereinbarungen (§ 2 Abs. 2 KollVG) und der Arbeitsordnung (§§ 21 ff. KollVG), wobei sich das Formerfordernis der Schriftlichkeit bei letzterer aus dem Sinnzusammenhang der einschlägigen Bestimmungen ergibt. Abs. 1 sieht für alle Betriebsvereinbarungen die Schriftlichkeit als konstitutive Formvorschrift vor und übernimmt die Publikation durch Anschlag im Betrieb aus § 23 Abs. 1 KollVG. Der Anschlag kann sowohl vom Betriebsinhaber als auch vom Betriebsrat vorgenommen werden; für den Betriebsinhaber besteht eine Verpflichtung zum Anschlag.

Abs. 2 entspricht § 24 KollVG.

Die Regelung des Abs. 3 erfolgte in Anlehnung an die Vorschrift des § 30 Abs. 3 BRGO und soll eine systematische Auswertung der Betriebsvereinbarungen ermöglichen.

Zu § 31:

Die Bestimmung des Abs. 1 regelt die normative und zwingende Wirkung der Betriebsvereinbarung in einer nunmehr allen Rechtsquellen des kollektiven Arbeitsrechtes entsprechenden Form.

Die unmittelbare Rechtsverbindlichkeit der Betriebsvereinbarung (Normwirkung) kommt allerdings nur bei Betriebsvereinbarungen in Frage, die auf den Arbeitsvertrag einwirken können. Nicht einwirkungsfähige Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen (etwa die Regelung der Rechtsbeziehungen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat vergleichbar dem obligatorischen Teil des Kollektivvertrages) haben die Wirkung

schuldrechtlicher Verträge (bzw. Bestimmungen) und bedürfen auch in Hinkunft keiner besonderen Regelung. Hinsichtlich der zwingenden Wirkung der Betriebsvereinbarungen gegenüber Vereinbarungen mit einzelnen Arbeitnehmern (Abs. 2) gilt uneingeschränkt das Günstigkeitsprinzip. Zu beachten ist allerdings, daß in gewissen Angelegenheiten das Verhältnis zwischen Betriebsvereinbarung und Einzelvereinbarung nicht nach dem Günstigkeitsprinzip gelöst werden kann, da nach der Art der geregelten Materie ein objektiver Günstigkeitsvergleich nicht möglich ist. Dies besonders in Fällen, in denen nur eine einheitliche Regelung den von der Betriebsvereinbarung angestrebten Zweck gewährleistet, die durch Einzelvereinbarung nicht durchbrochen werden soll (z. B. in Angelegenheiten, die die Ordnung des Betriebes betreffen).

Abs. 2 regelt in grundsätzlicher Übereinstimmung mit den auch für den Kollektivvertrag, die Satzung, den Mindestlohntarif und die Lehrlingsentschädigung geltenden Vorschriften die Voraussetzung für die Zulässigkeit von Einzelvereinbarungen, die von der Betriebsvereinbarung abweichen. Der im § 3 Abs. 2 vorgesehene Günstigkeitsvergleich ist auch hier vorzunehmen. Abs. 3 entspricht § 25 Abs. 2 KollVG. Damit wurde die für Arbeitsordnungen vorgesehene Regelung für den Übergang des Betriebes auf alle Betriebsvereinbarungen ausgedehnt. Es entspricht vor allem der Rechtsnatur der Betriebsvereinbarung, insbesondere ihrem Charakter als Rechtsquelle, daß ihre Existenz unabhängig vom Rechtsschöpfer gesichert wird, sofern der Betrieb als Wirkungsbereich der Norm ident bleibt. Die kollektivrechtliche Bedeutung der Betriebsidentität äußert sich auch im Zusammenhang mit der Kollektivvertragsangehörigkeit sowie darin, daß trotz Betriebsinhaberwechsels keine Beendigung der Mitgliedschaft zum Betriebsrat eintritt (OGH vom 17. Feber 1953, Arb. 5653). Die Anwendung des § 25 Abs. 2 KollVG auch auf Betriebsvereinbarungen kann bereits nach geltendem Recht begründet werden.

Zu § 32:

Abs. 1 und 2 regeln die Beendigung der Betriebsvereinbarung. Nur die ordentliche Kündigung bedarf einer positiven Regelung, die in Ansehung der Form, Fristen, Termine und Gestaltungsfreiheit analog zum Kollektivvertragsrecht erfolgt. Die Regelung des Entwurfes ist nicht abschließend, da abgesehen von der Kündigung auch andere Lösungsformen — wie etwa der in Abs. 1 genannte Zeitablauf bei Befristung und die einvernehmliche Auflösung — nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen Anwendung zu finden haben. Abweichendes gilt gemäß Abs. 2 für jene Betriebsvereinbarungen, die auch durch das Einigungsamt erlassen werden können (siehe insbe-

sondere § 97 Abs. 2); diese können, soweit sie nicht auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurden, nur einverständlich (bzw. durch das Einigungsamt) aufgehoben werden.

Anders als bei Kollektivvertrag, Mindestlohntarif und Lehrlingsentschädigung kommt der Betriebsvereinbarung keine generelle Nachwirkung zu (Abs. 3). Bei Befristung, einvernehmlicher Auflösung bzw. Aufhebung durch das Einigungsamt im Nichteinigungsfalle ist eine Nachwirkung nicht vorgesehen. Nur im Falle des Erlöschens einer Betriebsvereinbarung durch Kündigung bleiben die Rechtswirkungen der erloschenen Betriebsvereinbarung für Arbeitsverhältnisse, die vorher von ihr erfaßt waren, bis zum Abschluß abweichender Vereinbarungen aufrecht.

Abs. 4 legt im übrigen für die Beendigung einer Betriebsvereinbarung die nämlichen Publizitätsvorschriften fest, die für das Zustandekommen einer solchen maßgebend sind.

II. TEIL

BETRIEBSVERFASSUNG

1. Hauptstück

Allgemeine Bestimmungen

Zu § 33:

Der Geltungsbereich der Betriebsverfassung hat gegenüber dem Betriebsrätegesetz in einigen Punkten eine Änderung erfahren.

Gemäß Abs. 2 Z. 1 sind wie schon im geltenden Recht die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft vom Geltungsbereich der Betriebsverfassung ausgenommen. Die langjährigen Forderungen der Gewerkschaft der Land- und Forstarbeiter nach Einbeziehung des Landarbeitsrechtes in die Kodifikation des Arbeitsrechtes konnten aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht erfüllt werden. Gemäß Art. 12 Abs. 1 Z. 4 B-VG ist das Arbeiterrecht sowie der Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, Bundessache nur hinsichtlich der Gesetzgebung über die Grundsätze; die Bemühungen der Bundesregierung um eine Änderung der Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern in diesem Bereich sind bisher erfolglos geblieben. Es ist jedoch beabsichtigt, Bestimmungen dieses Bundesgesetzes — soweit es die Verfassungsrechtslage zuläßt — als Grundsatzgesetz des Bundes auch für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft in Wirksamkeit zu setzen und auf diese Weise eine Angleichung des Arbeitsrechtes für die Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft an das der gewerblichen Arbeitnehmer herbeizuführen. Zur Land- und Forstwirtschaft zählen nicht die im § 2 des Landarbeitsgesetzes genannten Betriebe, da hinsichtlich dieser dem

Bund die Gesetzgebungs- und Vollziehungskompetenz zusteht (vgl. Bundesverfassungsgesetz vom 2. Juni 1948, BGBl. Nr. 139).

Abs. 2 Z. 2 entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht (§ 1 Abs. 2 lit. b BRG). Die Anführung der Bezirke erscheint entbehrlich, weil diese nicht Rechtsträger sind.

Hingegen weicht Abs. 2 Z. 3 vom geltenden Recht insoweit ab, als nunmehr die öffentlichen Verkehrsunternehmungen mit Ausnahme der in Z. 3 genannten in den Geltungsbereich der Betriebsverfassung einbezogen sind. Von dieser Ausweitung des Geltungsbereiches sind insbesondere Seilbahnen, Straßenbahnen, Schifffahrts- und Luftverkehrs- sowie die Kraftfahr- unternehmungen betroffen. Die Post- und Telegraphenverwaltung wird unter den Ausnahmen wegen ihrer Bedeutung und in Analogie zum geltenden Recht (§ 1 Abs. 2 lit. b BRG) ausdrücklich angeführt, obgleich sie als Verwaltungsstelle schon gemäß Z. 2 vom Geltungsbereich ausgenommen wäre.

Abs. 2 Z. 4 zieht im Bereich der öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten die Grenze des Geltungsbereiches der Betriebsverfassung nach Maßgabe der Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes (Abschnitt II und V). Der Geltungsbereich der Betriebsverfassung wird daher auf jene öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten ausgedehnt, welche dem Bundespersonalvertretungsgesetz nicht unterliegen und für die bisher keinerlei gesetzliche Grundlagen für die Errichtung einer Betriebsvertretung bestanden (z. B. Konservatorium der Stadt Wien).

Zu § 34:

Die Definition des Betriebes in Abs. 1 bewirkt inhaltlich keine Änderung des geltenden Rechts. Die Einführung des Begriffes Arbeitsstätte als Oberbegriff wurde notwendig, da § 35 unter gewissen Voraussetzungen die Gleichstellung von Arbeitsstätten, die nicht Betriebe im Sinne der vorliegenden Bestimmungen sind, vorsieht. Die räumliche Entfernung von Betriebsteilen voneinander ist zwar für die Frage des Vorliegens eines Betriebes von untergeordneter, für die Gleichstellung einer Arbeitsstätte von großer Bedeutung.

Der Tendenz des Entwurfes, Rechtsunsicherheit im Zusammenhang mit der Bestellung von Betriebsräten weitgehend auszuschalten, entsprechen die Abs. 2 und 3. Die Judikatur zum geltenden Recht (vgl. z. B. VwGH vom 26. April 1951, SozM II B S. 63) hat die Zuständigkeit des Einigungsamtes zur Entscheidung über das Vorliegen eines Betriebes anerkannt. Unbeschadet der grundsätzlichen Zuständigkeit des Einigungsamtes in betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten will der Entwurf eine Handhabe bieten,

das Vorliegen eines Betriebes bei Bestehen eines rechtlichen Interesses (etwa im Zusammenhang mit der Durchführung einer Betriebsratswahl) zweifelsfrei feststellen zu lassen.

Die Antragslegitimation kommt gemäß Abs. 3 neben dem Betriebsinhaber und dem Betriebsrat auch den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen und gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer zu. Auch so viele Arbeitnehmer, als zur Einbringung eines Wahlvorschlages für die Betriebsratswahl erforderlich sind, haben ein Antragsrecht. Auf das Bestehen von Betriebsräten im Zeitpunkt der Antragstellung kommt es nicht an. Die Behörde hat bei Durchführung des Verfahrens nicht nur den Betriebsinhaber, sondern auch alle anderen in Betracht kommenden rechtlichen Interessenten (§ 8 AVG), insbesondere die im Betrieb etwa bestehenden Organe der Arbeitnehmerschaft, zu hören. Als rechtliche Interessenten werden alle jene Betriebsräte anzusehen sein, die im Betrieb oder für eine Organisationseinheit errichtet sind, die den strittigen Betrieb mitumfaßt. Ein etwa bestehender Wahlvorstand genießt im Verfahren kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung Parteistellung, obgleich ihm ein Antragsrecht im Sinne des Abs. 2 nicht zukommt.

Die Entscheidung des Einigungsamtes hat solange Bindungswirkung, als das Einigungsamt anlässlich einer neuerlichen Antragstellung nicht gegenteilig entscheidet. Die Zulässigkeit einer neuerlichen Antragstellung hängt von einer gravierenden Änderung des entscheidungswesentlichen Sachverhaltes ab. Die Antragstellung hindert nicht die Durchführung der Betriebsratswahl, doch bleibt wie nach geltendem Recht das Risiko bestehen, daß im Zuge eines Wahlanfechtungsverfahrens das Nichtvorliegen eines Betriebes geltend gemacht wird. Unterbleibt jedoch die Wahlanfechtung und wird in der Folge auf Grund eines Antrages im Sinne des Abs. 2 das Nichtvorliegen eines Betriebes festgestellt, so hat diese Entscheidung keinen Einfluß auf den Bestand des Betriebsrates, da die Wahl durch Verstreichen der Anfechtungsfrist saniert ist. Die Geltendmachung einer Betriebs-einstellung als Grund für die vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates ist jedoch weiterhin möglich. Sie setzt allerdings begrifflich eine Änderung der Verhältnisse ab dem Zeitpunkte der letzten Betriebsratswahl bzw. seit dem letzten rechtskräftigen, das Vorliegen eines Betriebes feststellenden Bescheid voraus.

Zu § 35:

Ebenfalls zur Vermeidung von Streitigkeiten über die Frage, ob eine Arbeitsstätte ein Betrieb im Sinne dieses Entwurfes ist, wird die Möglichkeit geschaffen, Arbeitsstätten, die gewisse im

Gesetz aufgezählte Merkmale aufweisen, durch Bescheid den Betrieben im Sinne des § 34 Abs. 1 gleichzustellen. Um jede Möglichkeit einer Einflußnahme auf das Bestehen und den Umfang einer Betriebsvertretung auszuschalten, wurde für die Einleitung des Gleichstellungsverfahrens dem Betriebsinhaber keine Antragslegitimation eingeräumt. Die Rechtswirkungen der Entscheidung enden jedenfalls mit der Einstellung des gleichgestellten Betriebs. Als antragsberechtigter Betriebsrat im Sinne des Abs. 3 wird jeder Betriebsrat anzusehen sein, der in einem Betrieb oder für eine Organisationseinheit errichtet ist, die die gleichzustellende Arbeitsstätte mitumfaßt.

Zu § 36:

Gleich dem geltenden Recht (§ 2 Abs. 2 und 3 BRG) wird im vorliegenden Entwurf ein betriebsverfassungsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff definiert. Eine Änderung der Rechtslage wird durch Abs. 1 nur insoweit herbeigeführt, als nunmehr alle Heimarbeiter grundsätzlich zur Arbeitnehmerschaft des Betriebes zählen. Die zweifellos vorhandene Sonderstellung der Heimarbeiter rechtfertigt nicht deren Ausnahme von der Betriebsverfassung, da ihre Interessen im grundsätzlichen nicht von den Interessen der übrigen Arbeitnehmer abweichen. Auf ihre Sonderstellung wird durch Beschränkung des Stimmrechtes in der Betriebsversammlung (§ 49 Abs. 1) und des aktiven Wahlrechtes (§ 52 Abs. 1), Ausschluß vom passiven Wahlrecht (§ 53 Abs. 3 Z. 3) und in der Weise Bedacht genommen, daß Heimarbeiter grundsätzlich nicht auf die für die Zahlengrenzen relevanten Beschäftigtenzahlen angerechnet werden.

Durch die Worte „alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen“ soll klargestellt werden, daß Arbeitnehmer, die zwar nicht im örtlich engeren Betriebsrahmen tätig sind (etwa Reisende), wohl aber organisatorisch und soziologisch der Belegschaft des Betriebes zuzuordnen sind, dieser auch rechtlich angehören. Gleiches gilt für ins Ausland entsandte Arbeitnehmer, sofern der Schwerpunkt ihrer Arbeitsbeziehungen auf längere Sicht im Betrieb gelegen ist. „Beschäftigung im Betrieb“ liegt nach herrschender Lehre zum geltenden Recht auch dann vor, wenn die unmittelbare Tätigkeit am Arbeitsplatz vorübergehend infolge Abwesenheit wegen Karenzurlaubs, Ableistung des Präsenzdienstes usw. unterbrochen ist, das Arbeitsverhältnis aber fort dauert (vgl. Floretta-Strasser, Kommentar zum Betriebsrätegesetz, 2. Auflage S. 41). Der Hinweis, daß die Arbeitnehmereigenschaft ohne Rücksicht auf das Geschlecht besteht, wurde aus dem geltenden Recht nicht übernommen, da dieser Grundsatz selbstverständlich und ohne jeden normativen Gehalt ist. Hingegen wurde der Hinweis auf das Alter bei-

behalten, um klarzustellen, daß auch jugendliche Arbeitnehmer ungeachtet ihrer Sondervertretung (Jugendvertrauensrat) zur Arbeitnehmerschaft des Betriebes zählen.

Abs. 2 nimmt alle jene Personen vom Arbeitnehmerbegriff aus, die hinsichtlich ihrer betrieblichen Stellung im Grenzbereich der Generalklausel des Abs. 1 angesiedelt sind, deren Interessenlage jedoch erheblich anders gelagert ist.

Da die Rechtsstellung von Organen juristischer Personen auf Anstellungsvertrag beruhen kann und sie in der Sozialversicherung nach ASVG einbezogen sein können, ist zur Klarstellung der Ausnahmetatbestand der **Z. 1** erforderlich. Im Hinblick darauf, daß die im § 2 Abs. 3 lit. a BRG enthaltene Bezeichnung „Direktor“ nicht eindeutig determiniert ist und keinen generellen Schluß hinsichtlich des Umfangs der Einflußnahme auf die Betriebsführung zuläßt, wurde sie in **Z. 2** nicht übernommen.

Den in **Z. 3 bis Z. 5** bezeichneten Personen ist gemeinsam, daß sie nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind und ihre Beschäftigung überwiegend besondere Motive verfolgt oder bestimmten Zwecken dient. Durch **Z. 3** sollen jene Personen ausgenommen werden, die zur Heilung, Behandlung, Erziehung oder Wiedereingliederung beschäftigt werden. Dies sind vor allem Kranke, Geisteskranke, Alkoholiker oder Suchtgiftkranke, die aus therapeutischen Gründen, Fürsorgezöglinge und Zöglinge in Erziehungsheimen, die aus erzieherischen Gründen beschäftigt sowie Personen, die im Rahmen der Rehabilitation umgeschult werden.

Z. 4 erfaßt z. B. den Personenkreis der Strafgefangenen und Arbeitshausinsassen.

Z. 5 soll jenen Kreis von Beschäftigten erfassen, der sich in der Motivation der Beschäftigung interessensmäßig von der übrigen Belegschaft erheblich unterscheidet, wie z. B. Ordenspersonen.

Z. 6 entspricht im wesentlichen dem geltenden § 2 Abs. 3 lit. c BRG, soll jedoch jene (insbesondere nach den Bestimmungen des AMFG) in Ausbildung stehenden Personen erfassen, deren Beschäftigung im Betrieb mit Erreichung des Ausbildungszieles endet.

Zu § 37:

Diese Bestimmung entspricht dem geltenden § 21 BRG, wurde jedoch umfassender formuliert, um jede mögliche Benachteiligung der Arbeitnehmer aus der Ausübung betriebsverfassungsrechtlicher Befugnisse hintanzuhalten. Im übrigen wird die Bestimmung des § 21 BRG von der Lehre in der Richtung ausgelegt, daß durch diese

Bestimmung — trotz ihres einschränkenden Wortlautes — die Ausübung aller betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse geschützt ist.

Zu § 38:

Nach dem Konzept des Entwurfes ist die Arbeitnehmerschaft des Betriebes Trägerin der betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse, die durch ihre Organe ausgeübt werden. Der Entwurf ist bestrebt, die im geltenden Recht bestehende und im Schrifttum wiederholt kritisierte unsystematische Vermengung von Aufgabenstellung und Befugnisverleihung zu beseitigen und eine übersichtlichere Ordnung zu schaffen.

Im § 38 ist die umfassende Interessenvertretungsaufgabe entsprechend dem geltenden § 3 Abs. 1 lit. a BRG verankert; dieser Interessenvertretungsaufgabe werden im 3. Hauptstück die Befugnisse, die zur Erfüllung dieser Aufgabe dienen, gegenübergestellt.

Zu § 39:

Abs. 1 entspricht inhaltlich im wesentlichen § 28 Abs. 4 BRGO.

Um die Zusammenarbeit auch in der Praxis zu gewährleisten, hat der Entwurf in **Abs. 2** eine Bestimmung aufgenommen, welche den Vertretern der Gewerkschaften und gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer das Recht auf Zugang zum Betrieb sichert, soweit es zur Ausübung der ihnen eingeräumten Befugnisse erforderlich erscheint. Der Betriebsinhaber ist vom Eintreffen des Gewerkschaftsvertreters zu benachrichtigen; er kann den Zutritt zum Betrieb aber nicht verweigern.

Abs. 3 entspricht § 15 BRG. In **Abs. 4** wird zum Begriff „freiwillige Berufsvereinigung“ eine terminologische sowie materiellrechtliche Klarstellung getroffen, um zu verhindern, daß die den freiwilligen Berufsvereinigungen vorbehaltenen Befugnisse von jeder beliebigen Vereinigung angesprochen werden können.

2. Hauptstück

Organisationsrecht

Zu § 40:

Diese Bestimmung zählt die Organe der Arbeitnehmerschaft taxativ auf. Der Begriff „Organ“ bringt zum Ausdruck, daß Träger der Befugnisse die Arbeitnehmerschaft ist und die Organe diese Befugnisse nicht im eigenen Interesse ausüben. Während das geltende Recht (§§ 7 Abs. 1, 12 Abs. 1, 19 Abs. 1 BRG) sich auf die Anordnung zur Bildung der einzelnen Organe beschränkt, stellt **Abs. 1** auf die Vertretung der Arbeitnehmerschaft schlechthin ab. Die Mindestzahl an Beschäftigten, die die Einrichtung der Organe der Arbeitnehmerschaft im Betrieb erfordert, wurde wie im geltenden Recht mit fünf

festgesetzt. Die Unterscheidung zwischen Vertrauensmännern und Betriebsräten ist jedoch fallengelassen worden. Da Abs. 1 von (in der Betriebsversammlung) „stimmberechtigten“ Arbeitnehmern spricht, sind Jugendliche unter 18 Jahren nicht mitzuzählen, da sie kein Stimmrecht in der Betriebsversammlung und kein Wahlrecht zum Betriebsrat haben. Ohne diese Einschränkung könnte der Fall eintreten, daß wohl fünf Arbeitnehmer vorhanden sind, diesen jedoch das Wahlrecht fehlt und daher die Bildung eines Betriebsrates undurchführbar wäre. Stichtag ist auf Grund der Sondervorschrift des Abs. 2 **a u s s c h l i e ß l i c h** der Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes. Ganz allgemein ist bei Ermittlung von Zahlengrenzen an Stelle des vom geltenden Recht geforderten Merkmales der „dauernden Beschäftigung“ der Jahresdurchschnitt maßgebend. Es ist daher das Mittel aus der Beschäftigtenzahl während des dem Stichtag (Abs. 2) vorangegangenen Kalenderjahres zu errechnen. Um zu verhindern, daß in einem Betrieb, in dem der Jahresdurchschnitt von fünf beschäftigten Arbeitnehmern zwar erreicht ist, in dem nunmehr aber nur mehr erheblich weniger Arbeitnehmer beschäftigt sind, von diesen die Durchführung einer Betriebsratswahl beschlossen wird, ist vorgesehen, daß jedenfalls im Zeitpunkt der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes noch fünf stimmberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sein müssen. Eine Sonderregelung für neuerrichtete Betriebe war deshalb erforderlich, weil bei Abstellen auf den Beschäftigtendurchschnitt des letzten Jahres mit der Errichtung von Betriebsräten ein Jahr zugewartet werden müßte, und zwar auch dann, wenn der neuerrichtete Betrieb mit mehr als fünf Arbeitnehmern die Arbeit aufgenommen hätte.

Abs. 3 enthält den Katalog der Organe, die bei getrennten Gruppen der Arbeiter und Angestellten zu errichten sind. Der Entwurf geht davon aus, daß die soziologische Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten im Kernbereich nach wie vor vorhanden und im Bewußtsein der Betroffenen stark verwurzelt ist. Auch die arbeitsvertraglichen Unterschiede sind — trotz gewisser Tendenzen zur Angleichung (siehe z. B. das Bundesgesetz vom 13. Juli 1971, mit dem Urlaubsvorschriften geändert werden, BGBl. Nr. 317/1971) — nach wie vor beträchtlich. Aus diesen Überlegungen trägt der Entwurf den Realitäten Rechnung und geht vom Grundsatz der Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten auch im Bereich der Betriebsverfassung aus. Er trifft jedoch Vorsorge, daß die Errichtung gemeinsamer Betriebsräte jederzeit möglich ist, sofern die Betroffenen dies wünschen (Abs. 4); ein solcher Beschluß ist nur für eine Funktionsperiode verbindlich.

Darüber hinaus ist auch bei getrennten Betriebsräten ein Betriebsausschuß zur Ausübung der gemeinsam wahrzunehmenden Befugnisse vorgesehen. Ein gemeinsamer Betriebsrat ist aber immer dann zu bilden, wenn nur eine Gruppe oder beide Gruppen zusammen die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen.

Bilden mehrere Betriebe ein Unternehmen im Sinne einer wirtschaftlichen Einheit, so sind auf Unternehmensebene die in Abs. 5 genannten Organe zu bilden.

Nicht enthalten in der Aufzählung sind die Organe der Jugendvertretung, da es sich hiebei um eine Sondervertretung für Jugendliche handelt, die eine umfassende Vertretungsbefugnis für die Arbeitnehmerschaft nicht hat, und zwar selbst dann nicht, wenn im Betrieb ein Betriebsrat nicht errichtet ist. Im Interesse der Übersichtlichkeit wurde jedoch im Abs. 6 auf die diesbezüglichen Regelungen des 5. Hauptstückes verwiesen.

Zu § 41:

Diese Bestimmung definiert die Begriffe Betriebs-, Betriebshaupt- und Gruppenversammlung. An Stelle der Betriebs- bzw. Sektionsversammlungen des geltenden Rechts bestehen nunmehr Gruppenversammlungen bei getrennten Betriebsräten und die Betriebsversammlung bei einem gemeinsamen Betriebsrat der Arbeiter und Angestellten. Bei getrennten Betriebsräten wird zur Behandlung der Berichte des Betriebsausschusses die Betriebshauptversammlung eingerichtet.

Dem geltenden Recht fehlt eine eigene Definition der Begriffe „Arbeiter“ und „Angestellte“ für den Bereich der Betriebsverfassung. Diese Abgrenzung wird daher nach den Normen des Arbeitsvertragsrechtes vorgenommen. Angestellt ist zunächst jeder, der eine vom Gesetz umschriebene Angestelltentätigkeit ausübt (z. B. § 1 und 2 AngG, § 1 Schauspielergesetz, § 10 Abs. 1 Vertragsbedienstetengesetz, § 1159 a ABGB). Nicht eindeutig zuzuordnen sind nach der geltenden Rechtslage jedoch jene Personen, denen die Angestellteneigenschaft nicht kraft Tätigkeit, sondern kraft Einzelvereinbarung zukommt. Es wird daher klargestellt (Abs. 3), daß Angestellte kraft Vereinbarung nur dann auch als Angestellte im Sinne der Betriebsverfassung gelten, wenn ihnen unabdingbar alle jene Rechte verliehen werden, die den Personen, deren Angestellteneigenschaft auf ihrer Tätigkeit beruht, zustehen. Es ist dies der sich aus dem Angestelltengesetz und dem zuständigen Angestelltenkollektivvertrag ergebende Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Werden die Angestelltenrechte nur unter Widerrufsvorbehalt gewährt, tritt eine Änderung der Gruppenzugehörigkeit nach der Betriebsverfassung nicht ein; durch

diese Einschränkung sollen Manipulationen ausgeschlossen und nur auf Dauer angelegte Änderungen in der Rechtsstellung der Arbeitnehmer betriebsverfassungsrechtliche Relevanz erhalten. Es müssen nicht alle im Angestellten-gesetz geregelten Rechtsfiguren in den Arbeitsvertrag übernommen werden, jedenfalls aber jene Ansprüche, die den „Angestellten kraft Gesetzes“ zwingend zustehen (vgl. § 40 AngG).

Es ist demnach die arbeitsvertragliche und die betriebsverfassungsrechtliche Angestellteneigenschaft zu unterscheiden, da die gegenständliche Begriffsbestimmung ausschließlich für die Betriebsverfassung bedeutsam ist. Arbeiter, die ohne eine wesentliche Änderung ihrer arbeitsvertraglichen Stellung vom Betriebsinhaber etwa wegen langer Betriebszugehörigkeit zu sogenannten „Ehrenangestellten“ ernannt werden, verbleiben in ihrer Gruppe, der sie soziologisch und hinsichtlich ihrer Interessenlage angehören und von der sie eine wirksame Vertretung erwarten dürfen.

Die Notwendigkeit der Regelung des Abs. 4 ergibt sich aus § 53 Abs. 2, wonach auch Arbeiter auf Angestelltenlisten und Angestellte auf Arbeiterlisten gewählt werden können. Es soll damit vermieden werden, daß etwa der Arbeiterbetriebsrat zur Wahrung der Rechte eines Mitgliedes des Angestelltenbetriebsrates zuständig ist.

Zu § 42:

Die im § 42 Abs. 1 Z. 1 bis 4 genannten Angelegenheiten entsprechen in etwa § 4 Abs. 2 Z. 1 bis 4 BRG. Die weiteren Zuständigkeiten werden im Zusammenhang mit den einschlägigen Bestimmungen erörtert.

Zu § 43:

Die Regelungen entsprechen im wesentlichen dem geltenden Recht (§ 5 Abs. 1 und 2 BRG). Für die ordentliche Betriebshauptversammlung scheint im Hinblick auf die ihr zugewiesenen Aufgaben eine Einberufung einmal im Kalenderjahr ausreichend.

In Abs. 2 werden die für die Einberufung einer außerordentlichen Versammlung erforderlichen Quoren an Antragsberechtigten gegenüber dem geltenden Recht (§ 5 Abs. 2 BRG) herabgesetzt, um den im Betrieb vertretenen Minderheiten größeren Einfluß auf die Geschäftsführung des Betriebsrates einzuräumen. Diesem Zweck dient auch die Bestimmung, daß die außerordentliche Versammlung bei Vorliegen eines ordnungsgemäßen Antrages nunmehr binnen zwei Wochen nicht bloß einzuberufen, sondern auch abzuhalten ist.

Zu § 44:

Diese Bestimmung sieht als Neuerung gegenüber dem geltenden Recht die fakultative Einrichtung von Teilversammlungen als besondere Form der Durchführung der Betriebsversammlung vor. Damit wird versucht, in das relativ starre Organisationschema einen Elastizitätsfaktor einzubauen, der vor allem in Betrieben mit großer Beschäftigtenzahl, in Schichtbetrieben oder in Betrieben, in denen auf Grund ihrer Eigenart eine gleichzeitige Anwesenheit aller Arbeitnehmer nicht möglich ist (z. B. in Verkehrsunternehmungen), die Ausübung der den Arbeitnehmern im Rahmen der Betriebsversammlung zustehenden Rechte gewährleisten soll. Liegen die genannten Voraussetzungen vor, so kann der Betriebsrat die Betriebsversammlung in Form von Teilversammlungen abhalten. Hat sich der Betriebsrat für die Abhaltung von Teilversammlungen entschlossen, hat er mit dem Betriebsinhaber eine generelle Regelung in Form einer Betriebsvereinbarung anzustreben, in welcher die Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Teilversammlungen geregelt wird. Da alle Organe der Betriebsvertretung — sohin auch Betriebsrat und Betriebsversammlung — ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen haben (§ 39 Abs. 3), darf durch die Organisation von Betriebsversammlungen in Form von Teilversammlungen für den Betrieb keine größere Störung erfolgen, als es bei Abhaltung der Betriebsversammlung in einem der Fall wäre. Aus dieser Überlegung heraus schien es auch nicht erforderlich, dem Betriebsinhaber auf die Entscheidung über die Abhaltung von Betriebsversammlungen in Teilen unmittelbare Ingerenz einzuräumen. Aus der Tatsache, daß die Teilversammlung nur eine besondere Form der Betriebsversammlung ist, ergibt sich, daß für Teilversammlungen die Bestimmungen der Betriebsversammlung sinngemäß gelten.

Bei der Ermittlung von Abstimmungsergebnissen ist gemäß Abs. 2 so vorzugehen, als ob die Betriebsversammlung in einem abgehalten worden wäre. Ein starrer Zeitraum für die Willensbildung der Gesamtheit der Teilversammlungen ist nicht vorgesehen; eine zeitliche Begrenzung ergibt sich aus den Bestimmungen über die Einberufung (§ 43).

Zu § 45:

Die Betriebs- bzw. Gruppenversammlung ist wie im geltenden Recht (§ 5 Abs. 1 BRG) vom Betriebsrat, die Betriebshauptversammlung analog vom Betriebsausschuß einzuberufen (Abs. 1).

Durch Abs. 2 wird den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen und gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer das Recht ein-

geräumt, eine Betriebsversammlung einzuberufen, wenn die in erster Linie hierfür Zuständigen ihren Verpflichtungen nicht nachkommen. Das subsidiäre Einberufungsrecht gemäß Abs. 2 besteht sowohl bei Nichteinberufung ordentlicher Versammlungen als auch außerordentlicher Versammlungen.

Abs. 3 regelt das Recht zur Einberufung bei Fehlen oder Funktionsunfähigkeit des Betriebsrates. Die Funktionsunfähigkeit kann nur eine vorübergehende sein, da die dauernde Funktionsunfähigkeit die vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates bewirkt und daher in diesem Falle ein Betriebsrat nicht mehr besteht. **Abs. 3 Z. 3** räumt den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen und gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer ein primäres Einberufungsrecht ein, um dem Gesetzesbefehl zur Errichtung funktionsfähiger Betriebsvertretungen Nachdruck zu verleihen. Obgleich das Gesetz die Errichtung von Betriebsvertretungen bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen zwingend vorschreibt, ist die Errichtung häufig unterblieben. Der Entwurf versucht nun, die Errichtung der Organe der Belegschaft dadurch zu gewährleisten, daß den überbetrieblichen Interessenvertretungen gewisse Antragsrechte verliehen werden.

Zu § 46:

Diese Bestimmung entspricht im wesentlichen der Regelung des § 5 Abs. 3 BRG. In den Fällen des § 45 Abs. 2 und Abs. 3 Z. 3 führt den Vorsitz ein Vertreter der freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung, die die Versammlung einberufen hat, oder ein von ihm beauftragter Stellvertreter aus dem Kreise der stimmberechtigten Arbeitnehmer. Im Falle des § 45 Abs. 3 Z. 2 haben sich die Einberufer auf einen Vorsitzenden aus ihrer Mitte oder aus dem Kreise der stimmberechtigten Arbeitnehmer zu einigen.

Zu § 47:

Eine Regelung des Freistellungsanspruches der Arbeitnehmer zur Teilnahme an der Betriebsversammlung und zur Abgeltung eines allfälligen Verdienstentganges fehlt im geltenden Recht. Der Entwurf läßt Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit grundsätzlich zu, sofern dies für den Betrieb zumutbar ist. Die Zumutbarkeit hat jedoch der Einberufer, keinesfalls der einzelne zur Teilnahme an der Betriebsversammlung berechtigte Arbeitnehmer zu prüfen, so daß diesen aus der Teilnahme keine arbeitsvertraglichen Nachteile (ausgenommen Lohnausfall) treffen können.

Lohnfortzahlungsansprüche für den Zeitraum, in dem wegen Teilnahme an der Betriebsver-

sammlung nicht gearbeitet wurde (Zeit der Versammlungsdauer, Weg zum Versammlungsort und zurück, Zeit einer notwendigen Reinigung), werden vom Entwurf nicht normiert. Die Regelung dieser Ansprüche wird dem Kollektivvertrag und der Betriebsvereinbarung vorbehalten, da sich infolge der Verschiedenheit in den einzelnen Branchen und Betrieben die Regelung durch Instrumente der kollektiven Rechtsgestaltung anbietet.

Abs. 2 entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht (§ 8 BRGO, § 5 Abs. 7 1. Satz BRG). Die Aufnahme einer Bestimmung, wie sie im § 5 Abs. 7 2. Satz BRG enthalten ist, erübrigt sich im Hinblick auf die umfassende, auch für diesen Fall geltende Regelung des § 39 Abs. 3.

Zu § 48:

Durch den ersten Satz wird sichergestellt, daß grundsätzlich nur jene Personen in der Betriebsversammlung anwesend sein dürfen, denen der Entwurf dieses Recht einräumt. Dadurch soll eine von äußeren Einflüssen unabhängige Willensbildung gewährleistet werden. Die Entscheidung über die Teilnahme des Betriebsinhabers an der Versammlung obliegt dem Einberufer.

Zu § 49:

§ 49 regelt die Stimmberechtigung und die Beschlußfassung im wesentlichen nach den Bestimmungen des geltenden Rechts. Einer im Begutachtungsverfahren vielfach erhobenen Forderung folgend, sollen Arbeitnehmer, die wegen strafgerichtlicher Verurteilung vom Wahlrecht zum Nationalrat ausgeschlossen sind, ihres Stimmrechtes in der Betriebsversammlung (und auch des aktiven Wahlrechtes zum Betriebsrat) künftig nicht verlustig gehen. Personen, die wegen Entmündigung oder wegen Unterbringung in einem Arbeitshaus vom Wahlrecht zum Nationalrat ausgeschlossen sind, sollen hingegen weiterhin vom Stimmrecht in der Betriebsversammlung ausgeschlossen sein. Heimarbeiter sind zwar grundsätzlich Arbeitnehmer, aber nur wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz regelmäßig beschäftigt sind, haben sie auch das Stimmrecht in der Betriebsversammlung (vgl. auch die Erläuterungen zu § 36 Abs. 1).

Anders als im § 10 Abs. 3 BRGO nehmen auch die Mitglieder des Betriebsrates an der Abstimmung in der Betriebsversammlung teil, jedoch nur soweit sie Arbeitnehmer des Betriebes sind (also nicht die zu Betriebsratsmitgliedern gewählten Gewerkschaftsfunktionäre oder -angestellten).

Abs. 3 gewährleistet, daß die Betriebsversammlung auch bei einer geringeren Beteiligung der Arbeitnehmer funktionsfähig bleibt. Beson-

ders wichtige Angelegenheiten können allerdings mit einem verringerten Quorum nicht behandelt werden.

Durch Abs. 4 soll sichergestellt werden, daß die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates vom Willen der Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer jeder Gruppe getragen ist.

Zu § 50:

Durch Abs. 1 wird für Betriebe bis tausend Beschäftigte die Anzahl der Betriebsratsmitglieder wie im geltenden Recht geregelt, allerdings mit der Maßgabe, daß nunmehr auch für Betriebe mit mehr als fünf Arbeitnehmern Betriebsräte an Stelle von Vertrauensmännern zu wählen sind. Für Großbetriebe, die mehr als tausend Arbeitnehmer beschäftigen, wurde die Zahl der Betriebsratsmitglieder erhöht. Gerade in Großbetrieben wird von den durch den Entwurf nunmehr wesentlich erweiterten Mitwirkungsbefugnissen der Arbeitnehmerschaft voraussichtlich im vollen Umfange Gebrauch gemacht werden, woraus sich eine erhöhte Inanspruchnahme der Betriebsratsmitglieder ergibt. Dies rechtfertigt es, gerade für Großbetriebe, wo auf das einzelne Betriebsratsmitglied eine unverhältnismäßig große Anzahl von Arbeitnehmern entfällt, eine Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmitglieder vorzunehmen. Hiedurch wird auch eine bessere Vertretung einzelner Organisationseinheiten, Personengruppen und Minderheiten innerhalb des Betriebsratskollegiums ermöglicht. Bei Ermittlung der Arbeitnehmerzahlen werden Heimarbeiter — auch dann wenn sie regelmäßig beschäftigt sind — nicht mitgezählt, obgleich sie als Arbeitnehmer des Betriebes (§ 36) aktiv wahlberechtigt sind. Die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder bestimmt sich nach den Arbeitnehmerzahlen im Zeitpunkt der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes; auf den Jahresdurchschnitt der Beschäftigten kommt es — wie auch im geltenden Recht — nicht an.

Zu § 51:

Abs. 1 vervollständigt gegenüber § 8 Abs. 1 BRG die Wahlgrundsätze insoweit, als außer dem Grundsatz der unmittelbaren und geheimen Wahl auch der Grundsatz der gleichen Wahl hervorgehoben wird. Damit soll lediglich eine Verdeutlichung der gegenwärtigen Rechtslage bewirkt werden. Der Grundsatz der persönlichen Stimmabgabe ist wie im geltenden Recht (§ 9 Abs. 7 BRG) durch die Möglichkeit der Briefwahl durchbrochen. Briefwahl bedeutet Stimmabgabe auf dem Postwege, nicht aber durch Boten.

Die Wahl ist nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes (System d'Hondt) oder des Mehrheitswahlrechtes durchzuführen (Abs. 2 und 3). Die Anwendung des Mehrheitswahl-

systems wird im Entwurf auch für jene Fälle, in denen maximal zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind (§ 58), vorgesehen. Wenn nur ein Wahlvorschlag eingebracht wird, ist das Verhältniswahlrecht unanwendbar und daher ist auch in diesem Fall nach den Grundsätzen des Mehrheitswahlrechtes zu wählen.

Das Prinzip des Verhältniswahlrechtes wird nunmehr im Gesetz selbst näher determiniert. Überdies wird klargestellt, daß die Wahlzahl künftig in Dezimalzahlen errechnet werden muß. Damit soll der derzeitigen, aus einem Nachsatz zu Beispiel I der Anlage 5 zur Betriebsratswahlordnung hergeleiteten Praxis, wonach bei Ermittlung der Wahlzahl die Dezimalzahlen in der Regel unberücksichtigt bleiben, und die zu Schwierigkeiten in der Rechtsanwendung geführt hat (vgl. VwGH vom 8. Dezember 1971, SozM II B, S. 971 f.), der Boden entzogen werden.

Zu § 52:

Abs. 1 entspricht, abgesehen von den bereits zur Stimmberechtigung erläuterten Abweichungen (vgl. Erläuterungen zu § 49), dem geltenden Recht. Bei der Wahl getrennter Betriebsräte ist das aktive Wahlrecht nur für jene Gruppe gegeben, der der Arbeitnehmer angehört.

Zu § 53:

Das passive Wahlrecht wurde — mit kleinen Abweichungen — wie im geltenden Recht geregelt:

So stellt Abs. 1 klar, daß alle Voraussetzungen für die Wählbarkeit im Zeitpunkt der Wahlausschreibung vorliegen müssen. Die erforderliche Mindestbeschäftigungsdauer von sechs Monaten soll künftig auch dann erfüllt sein, wenn sie zwar nicht im nämlichen Betrieb, aber doch in Betrieben desselben Unternehmens zurückgelegt wurde. Vorbestrafte, die vom Wahlrecht zum Nationalrat ausgeschlossen sind, haben wohl das aktive, nicht aber das passive Wahlrecht zum Betriebsrat.

Abs. 2 regelt die Kandidatur von Angestellten auf Wahlvorschlägen der Arbeiter und umgekehrt. Maßgebend für die Zulassung einer wechselseitigen Kandidatur war die Überlegung, daß trotz Eigenständigkeit von Arbeiter- und Angestelltenbetriebsräten ihre Zusammenführung nicht behindert werden sollte.

Abs. 3 schließt Familienangehörige des Betriebsinhabers und von leitenden Angestellten von der Wählbarkeit aus, um Interessenskonflikte hintanzuhalten. Der Kreis der von der Wählbarkeit ausgeschlossenen Familienangehörigen leitender Angestellter ist jedoch kleiner

als jener der Angehörigen des Betriebsinhabers. Der Sonderstellung der Heimarbeiter wird durch ausdrücklichen Ausschluß vom passiven Wahlrecht Rechnung getragen.

Zu § 54:

Die Bestimmungen des **Abs. 1, 2. Satz und des Abs. 2** sollen die Kontinuität der Betriebsvertretung gewährleisten. Dementsprechend wird nunmehr auch im Falle der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates für eine möglichst rasche Bestellung eines Wahlvorstandes Vorsorge getroffen. Normadressat dieser Bestimmung ist unmittelbar die Betriebsversammlung und mittelbar das zur Einberufung zuständige Organ. Eine Vereinfachung in der Bestellung des Wahlvorstandes tritt durch die Neuregelung insofern ein, als die getrennte Wahl eines gemeinsamen Betriebsrates (§ 9 Abs. 1 BRG) künftig nicht mehr vorgesehen ist.

Abs. 2 ersetzt § 10 Abs. 3 BRG. Abweichend vom geltenden Recht ist nunmehr der Wahlvorstand ohne unnötigen Verzug zu bestellen. Eine Frist zur Ausschreibung der Neuwahlen analog zu § 10 Abs. 3 BRG ist nicht mehr vorgesehen, doch ist die Wahl vom Wahlvorstand gemäß § 55 Abs. 1 binnen vier Wochen durchzuführen.

Im **Abs. 3** ist die Bestimmung über die Berufung von Vorstandsmitgliedern und Angestellten der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer in den Wahlvorstand neu. Auch diese Bestimmung soll eine fehlerfreie und reibungslose Wahl sicherstellen. Die Entscheidung über die Berufung dieser Personen in den Wahlvorstand obliegt der Betriebsversammlung.

Obwohl **Abs. 4** im Interesse eines möglichst einfachen Wahlvorganges den Grundsatz der geheimen Wahl bei der Bestellung des Wahlvorstandes nicht zwingend vorschreibt, entspricht es demokratischen Grundsätzen, die Möglichkeit einer Abstimmung mittels Stimmzettels für den Fall einzuräumen, daß die Betriebsversammlung dies mehrheitlich wünscht.

Abs. 5 gilt analog auch für jene Fälle, in denen ein unselbständiger Betriebsteil zu einem selbständigen Betrieb oder einem solchen gleichgestellt wird, zwei Betriebe zu einem neuen Betrieb verschmolzen werden, im Betrieb die für die Wahl eines Betriebsrates erforderliche Mindestbeschäftigtenzahl erstmals erreicht wird oder ein stillgelegter Betrieb seine Tätigkeit wieder aufnimmt. In letzterem Fall hat die Betriebsversammlung bei Vorliegen der Voraussetzungen (§ 63) auch die Möglichkeit, eine Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates zu beschließen.

Zu §§ 55 bis 57:

Diese Bestimmungen entsprechen im wesentlichen dem geltenden Recht. § 55 Abs. 5 soll sicherstellen, daß der Wahlvorstand tatsächlich tätig wird. Sanktion seiner Untätigkeit ist die Enthebung durch die Betriebsversammlung. Die Enthebung hat bei Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmer mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen zu erfolgen (§ 49 Abs. 2).

Zu § 58:

Durch diese Bestimmung soll ein einfaches, den Verhältnissen in Kleinbetrieben (geringe Zahl von Wählern, nur ein oder zwei Mandate) angepaßtes Wahlverfahren ermöglicht werden. Aus Gründen der größeren Übersichtlichkeit werden alle für Kleinbetriebe vorgesehenen besonderen Wahlvorschriften an einem Ort zusammengefaßt. Die Bestimmungen entsprechen teilweise den schon derzeit für die Vertrauensmännerwahlen geltenden Vorschriften.

Zu §§ 59 und 60:

§ 59 Abs. 1 und 2 entspricht im wesentlichen dem seit der Betriebsrätegesetznovelle 1971 geltenden Recht (§ 9 Abs. 8 BRG), doch wird der Kreis der Antragslegitimierten auf Empfehlung der Kodifikationskommission erweitert. Eine Anfechtung der Wahl wegen Nichtvorliegens eines Betriebes kann nur dann Erfolg haben, wenn weder ein Betrieb im Sinne des § 34 Abs. 1 noch eine diesem gemäß § 35 gleichgestellte Arbeitsstätte vorliegt; unterliegt die Organisationseinheit, in der eine Betriebsratswahl durchgeführt wurde, hingegen nicht dem Geltungsbereich des zweiten Teiles (z. B. Verwaltungsstelle einer Gebietskörperschaft), so liegt eine auch durch Unterlassung der Anfechtung nicht sanierbare Nichtigkeit vor.

Durch § 60 sollen jene Wahlmängel, die nicht zur Anfechtbarkeit führen, erfaßt werden. Da die Anfechtungsgründe sehr umfassend konzipiert wurden, um auch schwerste Verstöße gegen die Bestimmungen über das Wahlverfahren nach Ablauf der Anfechtungsfrist im Interesse der Rechtssicherheit möglichst zu sanieren, bleibt für die Geltendmachung der Nichtigkeit nur mehr ein sehr kleiner Bereich. Es fallen darunter insbesondere jene Fälle, in denen die elementarsten Grundsätze einer Wahl außer acht gelassen wurden. Auch die Wahl in Bereichen, auf die der gegenständliche Entwurf keine Anwendung findet (z. B. Verwaltungsstellen des Bundes), kann durch Unterlassung der Anfechtung nicht saniert werden. Die absolute Nichtigkeit der Wahl ist daher ein unheilbarer Mangel. Da mitunter ein rechtliches Interesse an der selbständigen Feststellung der Nichtigkeit einer solchen „Wahl“ bestehen

kann, regelt der Entwurf die Behördenzuständigkeit und Rechtswirkung der Entscheidung. Anders als bei einer bloß anfechtbaren Wahl (§ 61 Abs. 3) erzeugen die Rechtshandlungen (Beschlüsse) eines aus nichtigen „Wahlen“ hervorgegangenen Betriebsrates keinerlei Rechtswirkungen, da die festgestellte Nichtigkeit ex tunc wirkt.

Zu § 61:

Die Frage, wann die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates beginnt bzw. wann sie endet, ist im geltenden Recht nicht ausdrücklich geregelt. Es ist nach dem Schrifttum strittig, ob die Tätigkeitsdauer mit der Konstituierung des Betriebsrates oder mit dem Tag beginnt, an dem mit der Zuteilung der Mitgliedsstellen an die Wahlwerber die Eigenschaft als Mitglied des Betriebsrates erworben wird.

In Abs. 1 wird der Beginn der Tätigkeitsdauer mit der Konstituierung festgesetzt, da dieser Tag leicht festgestellt werden kann; überdies kann von einer Tätigkeitsdauer erst dann gesprochen werden, wenn der Betriebsrat als Organ handlungsfähig geworden ist. Die Konstituierung des neu gewählten Betriebsrates führt jedoch zu keiner Verkürzung der Tätigkeitsdauer des abtretenden Betriebsrates.

Abs. 2 sieht eine dem früheren § 21 BRGO (aufgehoben durch Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 19. März 1954, GV 1/54/11) ähnliche Regelung vor. Die Zulässigkeit der zwischenzeitlichen Geschäftsführung durch den früheren Betriebsrat wird jedoch auf den Fall beschränkt, daß die Wahl des neuen Betriebsrates durch das Einigungsamt gemäß § 59 Abs. 1 oder 2 aufgehoben wird. Der Umfang der interimistischen Geschäftsführung ist von der Sache her auf die laufenden Geschäfte und zeitlich auf eine Dauer von drei Monaten beschränkt.

Abs. 3 stellt klar, daß durch die erfolgreiche Wahlanfechtung die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates lediglich ex nunc beendet wird, auch wenn die Entscheidung des Einigungsamtes auf die Wahl selbst zurückwirkt. Es entspricht dem Gebot der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes, daß Rechtshandlungen des Betriebsrates durch eine nachträglich erfolgte Wahlaufhebung nicht berührt werden. Diese Regelung entspricht auch der herrschenden Lehre zum geltenden Recht. Dies gilt allerdings nicht, wenn keine anfechtbare, sondern eine absolut nichtige Wahl vorliegt; Rechtshandlungen eines durch nichtige Wahl bestellten „Betriebsrates“ verpflichten weder die Arbeitnehmerschaft noch den (allenfalls gültig errichteten) Betriebsratsfonds.

Zu § 62:

§ 13 BRG unterscheidet in den Abs. 2 und 3 die Fälle der vorzeitigen Beendigung der Tätig-

keitsdauer des Betriebsrates als Organ und jene, die ein Erlöschen des Mandates des einzelnen Betriebsratsmitgliedes herbeiführen, ohne das Organ in seinem Bestand zu berühren.

In Z. 2 wird klargestellt, daß die dauernde Funktionsunfähigkeit des Betriebsrates ein Fall der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeitsdauer ist. Der häufigste Fall der dauernden Funktionsunfähigkeit ist das Absinken der Mitgliederzahl (einschließlich der nachgerückten Ersatzmitglieder) unter die Hälfte.

Der Beschluß des Betriebsrates zurückzutreten (Z. 4), bedarf der Zustimmung der absoluten Mehrheit aller Betriebsratsmitglieder (§ 68 Abs. 3).

Der Endigungsgrund der Z. 6 ergibt sich aus den Bestimmungen über das Gleichstellungsverfahren (§ 35) als Parallellfall zur Betriebseinstellung. Die Enthebung des Betriebsrates durch die Betriebsversammlung bedarf einer Zweidrittelmehrheit (§ 49 Abs. 2).

Zu § 63:

Diese Norm stellt eine Neuerung dar. Die vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates tritt nicht selten infolge restriktiver Maßnahmen im Betrieb oder durch Stilllegung ein. Im Falle der Stilllegung endet die Funktionsperiode gemäß § 62 Z. 1; im Falle der Einschränkung endet sie gemäß § 62 Z. 2 unter anderem dann, wenn so viele Betriebsratsmitglieder aus dem Betrieb ausscheiden, daß die Zahl der verbleibenden Mitglieder einschließlich der nachgerückten Ersatzmitglieder unter die Hälfte der im § 50 Abs. 1 vorgeschriebenen Zahl sinkt. Werden diese restriktiven Maßnahmen wieder aufgehoben, müßte trotz Betriebsidentität ein neuer Betriebsrat bestellt werden. Es soll daher in jenen Fällen, in denen die Einschränkung oder Einstellung des Betriebes nicht von Dauer ist, Vorsorge getroffen werden, daß der frühere Betriebsrat reaktiviert und von einer Neuwahl Abstand genommen werden kann. Dies ist vor allem bei Betrieben, die periodisch eingeschränkt oder stillgelegt werden (z. B. im Baugewerbe, Saisonbetriebe), besonders bedeutsam.

Die Betriebsversammlung hat nach Wiederaufnahme des Betriebes im früheren Umfang das Recht, zu beschließen, daß der frühere Betriebsrat seine Tätigkeit bis zur Beendigung der Funktionsperiode fortsetzen kann (§ 42 Z. 8). Ein solcher Beschluß der Betriebsversammlung hat zur weiteren Voraussetzung, daß mindestens die Hälfte der Mandate durch Betriebsratsmitglieder bzw. durch nachgerückte Ersatzmitglieder besetzt werden kann. Auf die Zahl der (nunmehr) beschäftigten Arbeitnehmer kommt es hierbei nicht

an. Der Entwurf folgt hier dem Gedanken, daß eine nachträgliche Änderung der Zahl der Arbeitnehmer auf die Größe des Betriebsratskollegiums keinen Einfluß haben soll.

Zu § 64:

Der Erlöschensgrund des Abs. 1 Z. 3 erfaßt das dauernde Ausscheiden eines Betriebsratsmitgliedes aus dem Betrieb, sei es durch Auflösung des Arbeitsverhältnisses, sei es durch eine (ohnein nur sehr beschränkt mögliche) dauernde Ver-
setzung in einen anderen Betrieb.

Abs. 1 Z. 4 sieht vor, daß ein Betriebsratsmitglied, bei dem eine Änderung seiner arbeitsvertraglichen Stellung im Sinne eines Gruppenwechsels eintritt, von der Versammlung jener Arbeitnehmergruppe, die ihn gewählt hat, enthoben werden kann. Die Enthebung muß gemäß § 49 Abs. 2 mit Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen beschlossen werden. Damit ist eine strittige Frage, die das geltende Recht aufwirft, bereinigt.

Abs. 2 sieht für Betriebsratsmitglieder, die Gewerkschaftsfunktionäre sind, einen zusätzlichen Erlöschensgrund vor. Auf diese Personengruppe sind aber naturgemäß die Erlöschensgründe des Abs. 1 Z. 3 und 4 nicht anwendbar.

Nach den Bestimmungen des Entwurfes beginnt die Mitgliedschaft zum Betriebsrat mit der Annahme der Wahl durch den gewählten Bewerber, wogegen die Tätigkeitsdauer des Organs „Betriebsrat“ mit dem Zeitpunkt seiner Konstituierung beginnt. Die Bestimmung des Abs. 3 ist eine Sanktion für den Fall, daß sich der Betriebsrat nicht innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf der Einberufungsfrist (§ 66 Abs. 1) konstituiert. Es kann nicht im Ermessen der Betriebsratsmitglieder liegen, den Zeitpunkt des Beginnes und damit auch der Beendigung der Funktionsperiode des Betriebsrates beliebig zu bestimmen. Da vor der Konstituierung ein handlungsfähiges Organ „Betriebsrat“ noch nicht existiert, ist der Mandatsverlust wegen Nichtkonstituierung unter die Gründe für die Beendigung der Mitgliedschaft und nicht unter jene für die Beendigung der Tätigkeitsdauer des Organs (§ 62) einzureihen.

Durch Abs. 4 tritt im Vergleich zum geltenden Recht keine wesentliche Änderung der Rechtslage ein. Die einschlägige Bestimmung des geltenden Rechtes (§ 13 Abs. 3 BRG) wurde von Judikatur und Lehre (Floretta-Strasser, Kommentar zum Betriebsrätegesetz², S. 203) bereits im Sinne der von dem Entwurf getroffenen Lösung ausgelegt. Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt mit Rechtskraft des aberkennenden Bescheides. Die Wahl eines Nichtwahlberechtigten ist kein wesentlicher Verfahrensmangel im Sinne

des § 59, daher ist eine Anfechtung der Wahl des Betriebsrates aus diesem Grund nicht möglich. Dies entspricht auch dem geltenden Recht (Floretta-Strasser aaO S. 158).

Zu § 65:

Gemäß § 7 Abs. 6 BRG ist für jedes Mitglied des Betriebsrates ein Ersatzmann zu wählen. Diese Bestimmung wurde von der Rechtsprechung dahingehend ausgelegt, daß für jedes Betriebsratsmitglied nicht etwa ein namentlich bestimmtes Ersatzmitglied zu wählen ist, sondern die den gewählten Mitgliedern eines Wahlvorschlages folgenden Bewerber als Ersatzmänner zu gelten haben (so auch § 21 Abs. 8 BRWO, § 20 Abs. 4 BRGO). Der Entwurf folgt im wesentlichen dieser Konzeption. Rangtausch durch Verzicht der zunächst berufenen Ersatzmitglieder ist zulässig (Abs. 2).

Die Regelung des Abs. 3 gilt für Betriebe, in denen bis zu zwei Personen in den Betriebsrat zu wählen sind oder kein Wahlvorschlag eingebracht wurde.

Zu § 66:

Diese Bestimmung entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht. Die Konstituierung kann unbeschadet einer allfälligen Anfechtung der Wahl stattfinden.

Zur Verstärkung der demokratischen Kontrolle sind die Rechnungsprüfer künftig von der Betriebsversammlung zu wählen (§ 42 Abs. 1 Z. 6).

Zu §§ 67 und 68:

Der Entwurf ergänzt die Bestimmungen des geltenden Rechtes über die Sitzungen des Betriebsrates in zwei Richtungen: Die Ersatzeinberufung durch das Einigungsamt oder die überbetrieblichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer (§ 67 Abs. 3) soll die Abhaltung der Sitzungen des Betriebsrates gewährleisten.

§ 67 Abs. 4 regelt analog zu § 29 Abs. 2 BRGO das Recht des Betriebsrates, den Sitzungen ausstehende Personen beizuziehen. Von dieser Befugnis des Betriebsrates müssen jene Fälle unterschieden werden, in denen den Betriebsrat eine Verpflichtung trifft, bestimmte Personen seinen Sitzungen beizuziehen (vgl. etwa § 22 Invalideneinstellungsgesetz 1969, BGBl. Nr. 22/1970; bei Beratung über die Durchführung dieses Gesetzes hat die Betriebsvertretung den Vertrauensmann der Invaliden beizuziehen).

Da gemäß § 68 Abs. 1 für die Beschlußfähigkeit des Betriebsrates die Anwesenheit der Hälfte der Mitglieder erforderlich ist, wurde auch für die Einberufung einer außerordentlichen Betriebsratssitzung (§ 67 Abs. 2) die Unterstützung der Hälfte der Betriebsratsmitglieder vorgesehen.

Die Beschlußerfordernisse können durch die autonome Geschäftsordnung (vgl. § 70) mit Zweidrittelmehrheit verschärft werden. Im übrigen entsprechen die Bestimmungen des § 68 im wesentlichen dem geltenden Recht.

Zu § 69:

Vorwiegend den Bedürfnissen in Großbetrieben sollen die Bestimmungen des § 69 dienen.

Fällt eine Vielzahl von gleichartigen Geschäften an, ist es schon aus rein zeitlichen Gründen nicht möglich, daß mit allen Angelegenheiten stets das gesamte Betriebsratskollegium befaßt wird. Die vorliegenden Bestimmungen geben dem Betriebsrat die Möglichkeit, entsprechend den betrieblichen Erfordernissen die anfallenden Geschäfte aufzuteilen. Der Entwurf unterscheidet zwischen Delegation im Einzelfall (an ein- oder mehrere seiner Mitglieder — Abs. 1, oder an einen ad hoc gebildeten Ausschuß — Abs. 2) und der ständigen Delegation an einen Ausschuß in bestimmten Angelegenheiten (Abs. 3 und 4). Die in den Abs. 1 bis 3 vorgesehenen Möglichkeiten der Delegation können die Beschlußfassung des Betriebsratskollegiums nicht ersetzen, sondern dienen lediglich der Vorbereitung solcher Beschlüsse oder der Durchführung von durch das Betriebsratskollegium beschlossenen Maßnahmen. Abs. 4 hingegen ermöglicht die Delegation auch der Beschlußfassung in bestimmten Angelegenheiten an einen Ausschuß. Dies kann nur durch die Geschäftsordnung und unter den in Abs. 4 genannten Bedingungen erfolgen. Abs. 4 zählt auch jene besonders wichtigen Mitwirkungsbefugnisse auf, die den geschäftsführenden Ausschüssen nicht übertragen werden können. Die Zuweisung dieser Angelegenheiten an vorbereitende Ausschüsse ist jedoch möglich. Weiters wird Sorge getragen, daß die geschäftsführenden Ausschüsse nicht an Stelle des gesamten Betriebsratskollegiums Entscheidungen treffen, die unter den Mitgliedern strittig sind. Durch die vorgesehene Regelung wird den Minderheiten in den Ausschüssen ein Vetorecht eingeräumt.

Zu § 70:

Das Recht des Betriebsrates, sich autonom eine Geschäftsordnung zu geben, wird nunmehr im Gesetz ausdrücklich verankert. Die Geltung einer autonomen Geschäftsordnung endet mit der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, der sie beschlossen hat. Die im § 70 enthaltene Aufzählung ist eine demonstrative („insbesondere“). Die autonome Geschäftsordnung kann auch strengere Erfordernisse für das gültige Zustandekommen eines Beschlusses des Betriebsrates vorsehen; sie hat keinen gesetzlich vorgeschriebenen Mindestinhalt. Auch die Regelung bloß einer der angeführten Angelegenheiten kann durch Geschäfts-

ordnung erfolgen. Die Errichtung ständiger Ausschüsse ist nur durch Geschäftsordnung möglich (Qualifizierte Mehrheit im Interesse des Minderheitenschutzes).

Zu §§ 71 und 72:

Abweichend vom geltenden Recht kann in Großbetrieben mit mehr als tausend Arbeitnehmern, in denen geschäftsführende Betriebsratsausschüsse (§ 69 Abs. 4) errichtet wurden, dem Vorsitzenden eines solchen Ausschusses vom Betriebsrat generell die Befugnis verliehen werden, als Vertreter des Betriebsrates nach außen aufzutreten. Die Angelegenheiten, in denen ein solches Vertretungsrecht besteht, sind in der autonomen Geschäftsordnung festzusetzen.

Im übrigen entsprechen die Bestimmungen der §§ 71 und 72 im wesentlichen dem geltenden Recht.

Zu § 73:

Diese Bestimmung entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht. Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zu den im Abs. 1 angeführten Zwecken verwendet werden. Zu den Wohlfahrtseinrichtungen gehören auch Betreuung-, Unterstützungs- und kulturelle Einrichtungen. Generelle Geldzuwendungen an die Arbeitnehmer sind nicht zulässig.

Gemäß Abs. 2 ist nur das regelmäßige Entgelt zur Bemessung der Betriebsratsumlage heranzuziehen; Sonderzahlungen bleiben daher außer Betracht.

Der Beschluß über die Einhebung der Betriebsratsumlage erfordert stets die Anwesenheit von mindestens der Hälfte aller Arbeitnehmer. Eine erleichterte Beschlußfassung in einer zweiten Abstimmung (§ 49 Abs. 3 erster Satz) ist nicht möglich.

Zu § 74:

Ogleich das geltende Recht auch bei getrennten Betriebsräten die Errichtung und Verwaltung des Betriebsratsfonds als gemeinsame Angelegenheit vorsieht, wurden in der Praxis sehr häufig entgegen dem Gesetz getrennte Betriebsratsfonds errichtet. Diesen Gegebenheiten hat sich der Entwurf nicht verschließen können; er sieht daher die Errichtung getrennter Betriebsratsfonds vor.

Ein gemeinsamer Fonds wird nur mehr dann gebildet werden müssen, wenn infolge der geringen Zahl der Arbeitnehmer des Betriebes oder einer Gruppe die Errichtung getrennter Betriebsräte nicht erfolgen kann; darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, durch übereinstimmende Beschlüsse der beiden Gruppenversammlungen einen gemeinsamen Betriebsrat zu wählen. Auch in diesem Fall muß der Betriebsratsfonds gemeinsam sein (vgl. § 40 Abs. 4).

Für den Fall der Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds bei vorübergehendem Fehlen eines Verwaltungsorgans hat die Betriebsversammlung bei Errichtung des Fonds vorzusorgen (Abs. 4). Ist die Anfechtung einer Betriebsratswahl erfolgreich und führt der frühere Betriebsrat die laufenden Geschäfte gemäß § 61 Abs. 2 interimistisch fort, dann gehört auch die Verwaltung des Betriebsratsfonds zu seinen Aufgaben. Für einen Beschluß der Betriebsversammlung bleibt in diesem Fall kein Raum. Liegen die Voraussetzungen für eine interimistische Verwaltung durch den früheren Betriebsrat nicht vor, fehlt es aber sowohl an einem ordentlichen Verwaltungsorgan als auch an einem Beschluß der Betriebsversammlung, hat der an Lebensjahren älteste Rechnungsprüfer zwischenzeitlich zu verwalten (Abs. 5).

Dem zweiten Rechnungsprüfer (in Betrieben mit mehr als zwanzig Arbeitnehmern) obliegt allein die Kontrolle. Nach Ablauf der Sechsmonatsfrist ist der Betriebsratsfonds zu liquidieren, wenn bis dahin kein ordentliches Vertretungsorgan vorhanden ist. Die Liquidierung nach sechs Monaten erfolgt auch dann, wenn die interimistische Verwaltung nicht vom Rechnungsprüfer, sondern bei dessen Fehlen von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer geführt wurde. Die Verwendung der Mittel des Betriebsratsfonds im Falle der Auflösung muß — um die Möglichkeit mißbräuchlicher Verwendung auszuschließen — grundsätzlich schon im Vorhinein festgelegt sein. Der Entwurf unterscheidet folgende Möglichkeiten:

1. Bei dauernder Betriebseinstellung ist der Betriebsratsfonds aufzulösen. Eine Betriebseinstellung liegt immer dann vor, wenn ein Betrieb seine organisatorische Selbständigkeit verliert. Dies ist nicht nur bei Beendigung der Tätigkeit des Betriebes der Fall, sondern auch z. B. dann, wenn der Betrieb mit einem anderen Betrieb unter Beendigung seiner organisatorischen Selbständigkeit verschmolzen oder von einem anderen Betrieb aufgesogen wird. In diesem Fall hat die Betriebs(Gruppen)versammlung schon bei Errichtung des Fonds über die Verwendung der Mittel Beschluß zu fassen. Ein solcher Beschluß kann bis spätestens ein Jahr vor Betriebseinstellung abgeändert werden (Abs. 7).
2. Beschlüsse der betroffenen Versammlungen entscheiden auch über das Schicksal der Betriebsratsfonds in jenen Fällen, in denen freiwillig ein gemeinsamer Betriebsrat errichtet wird (Abs. 9).
3. Hingegen werden in jenen Fällen, in denen durch Veränderung der Arbeitnehmerzahlen

der einzelnen Gruppen kraft Gesetzes getrennte Betriebsräte an Stelle eines gemeinsamen Betriebsrates oder ein gemeinsamer an Stelle getrennter Betriebsräte zu errichten sind, das rechtliche Schicksal und die Verwendung der Mittel des (der) Betriebsratsfonds durch das Gesetz selbst geregelt (Abs. 8).

Ähnlich wie im geltenden Recht sind der zuständigen Kammer der Arbeiter und Angestellten Kontroll- und Überwachungsbefugnisse sowie das Recht zur Durchführung der Liquidation der Fonds in gewissen Fällen verliehen (Abs. 6, 10 und 11). Liquidationsüberschüsse sind von den Arbeiterkammern für Arbeitnehmerwohlfahrts-einrichtungen zu verwenden.

Zu § 75:

Abweichend vom geltenden Recht werden die Rechnungsprüfer nicht mehr vom Betriebsrat, sondern von der Betriebsversammlung gewählt. Hiedurch soll den Rechnungsprüfern größere Unabhängigkeit verliehen und der unbefriedigende Zustand beseitigt werden, daß das zu kontrollierende Organ gleichzeitig für die Bestellung des Kontrollorgans zuständig ist. Wegen der geringen Anzahl von Arbeitnehmern und weil die verwalteten Werte ohnehin geringfügig sein werden, erscheint für kleine Betriebe nur ein Rechnungsprüfer ausreichend. Die Tätigkeitsdauer der Rechnungsprüfer soll künftig drei Jahre betragen. Da die Wahl der Rechnungsprüfer in der Regel erst nach der Konstituierung des Betriebsrates erfolgen wird, wird auch ihre Tätigkeitsdauer nach der des Betriebsrates ablaufen. Das ist besonders für die interimistische Verwaltung des Betriebsratsfonds bedeutsam.

Zu §§ 76 und 77:

Trotz Bestehens getrennter Betriebsräte können gewisse Mitwirkungsbefugnisse sinnvoll nur gemeinsam ausgeübt werden, weil sie alle Arbeitnehmer — unabhängig von ihrer Gruppenzugehörigkeit — berühren. Zur Wahrnehmung dieser gemeinsamen Angelegenheiten sieht der Entwurf ein gemeinsames Organ — den Betriebsausschuß — vor. Er besteht aus der Gesamtheit der Betriebsratsmitglieder aller im Betrieb errichteten Betriebsräte (§ 76 Abs. 1) und faßt seine Beschlüsse grundsätzlich mit Stimmenmehrheit. Eine Minderheitenschutzvorschrift enthält § 76 Abs. 2: Das Erfordernis der Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder jedes Betriebsrates gewährleistet, daß gegen den Willen der Mehrheit einer Gruppe ein Betriebsausschuß nicht errichtet werden kann. Ein Obmann kann die Einberufung dann allein vornehmen, wenn innerhalb von zwei Wochen ab dem Zeitpunkt, zu dem er das Einvernehmen mit dem anderen

Obmann über eine gemeinsame Einberufung gesucht hat, eine Einigung über die gemeinsame Einberufung oder den Einberufungstermin nicht zustande kommt. Gemäß § 76 Abs. 5 sind sowohl der Obmann des Betriebsausschusses als auch sein Stellvertreter immer dann neu zu wählen, wenn auch nur ein Betriebsrat sich neu konstituiert hat. Davon zu unterscheiden sind jene Fälle, in denen nur ein Funktionär (etwa der Obmann oder sein Stellvertreter) neu gewählt werden müssen (etwa wegen Ausscheidens aus dem Betrieb u. dgl.). Zum Schutz der kleineren Gruppe ist weiters vorgesehen, daß — wenn sie einstimmig votiert hat — eine zweite Abstimmung zu erfolgen hat, in welcher ein Beschluß nur mit Zweidrittelmehrheit zustande kommen kann (§ 77 Abs. 3).

Zu §§ 78 und 79:

Insbesondere die Einhebung einer Zentralbetriebsratsumlage und die Regelung der Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates machen die Einrichtung einer Betriebsräteversammlung als Kontrollorgan des Zentralbetriebsrates erforderlich. Aus § 78 Abs. 1 erster Satz ergibt sich, daß auch die Mitglieder des Zentralbetriebsrates in der Betriebsräteversammlung stimmberechtigt sind, und zwar abweichend von der Regelung des § 49 Abs. 1 auch jene, die nicht Arbeitnehmer des Unternehmens, sondern Gewerkschaftsfunktionäre sind. Der Ausschluß dieser Personen vom Stimmrecht in der Betriebsräteversammlung würde nämlich unter Umständen zu einer völligen Verzerrung der Mehrheitsverhältnisse und damit des Wählerwillens führen. Dies gilt auch für die Beschlussfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates (§ 78 Abs. 3), für welche strengere Anwesenheits- und Beschlusserfordernisse gelten, um die Kontinuität des Zentralbetriebsrates zu wahren. Soweit das Gesetz nicht ausdrücklich Stimmgewichtung anordnet, hat jedes Mitglied des Zentralbetriebsrates nur eine Stimme; dies ergibt sich aus der singemäßen Anwendung des § 49 Abs. 2. Aus den Bestimmungen über die persönliche Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder ergibt sich ihr Anspruch auf Arbeitsfreistellung und Entgeltfortzahlung für die Teilnahme an der Betriebsräteversammlung und das Recht, die Betriebsräteversammlung während der Arbeitszeit abzuhalten. Eine gesonderte Verweisung auf die einschlägigen Bestimmungen des Entwurfes erschien daher entbehrlich.

Zu § 80:

Im Hinblick darauf, daß die vom Zentralbetriebsrat wahrzunehmenden Befugnisse durch den Entwurf keine wesentliche Änderung erfahren haben (in der Praxis wurden auch bisher schon soziale und personelle Angelegenheiten, die die Arbeitnehmerschaft mehrerer Betriebe oder des gesamten Unternehmens betroffen haben,

vom Zentralbetriebsrat wahrgenommen), hat der Entwurf die Zahl der Zentralbetriebsratsmitglieder unverändert beibehalten.

Zu § 81:

Abs. 1 sieht für die Wahl des Zentralbetriebsrates — die wie nach geltendem Recht durch die Gesamtheit der Betriebsratsmitglieder des Unternehmens erfolgt — die Gewichtung der Stimmen vor. Die schon nach geltendem Recht bestehende Problematik, daß die Arbeitnehmer der großen Betriebe gegenüber den Arbeitnehmern kleinerer Betriebe bei der Zentralbetriebsratswahl unterrepräsentiert sind, würde noch erheblich verstärkt, wenn auch die Betriebsratsmitglieder aus sehr kleinen Betrieben (ab fünf Arbeitnehmern) das gleiche Stimmrecht hätten wie Betriebsratsmitglieder, die mehrere hundert Arbeitnehmer repräsentieren.

Die den einzelnen Betriebsratsmitgliedern bei der Zentralbetriebsratswahl zustehende Anzahl von Stimmen ist das Ergebnis der Division: Anzahl der im Betrieb (in der Arbeitnehmergruppe) bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Arbeitnehmer geteilt durch die Zahl der gewählten Betriebsratsmitglieder.

Adressat der Bestimmung des Abs. 3 sind die Ersteller der Wahlvorschläge, denen — sanktionslos — die Berücksichtigung des Betriebs- und Gruppenproporz aufgetragen wird.

Von zwingenden Bestimmungen zur Sicherung der Vertretung von Minderheiten im Zentralbetriebsrat wird Abstand genommen, da eine Berücksichtigung aller im Rahmen eines Unternehmens bestehenden Minderheiten (Arbeiter, Angestellte, Angehörige von Kleinbetrieben und kleinerer wahlwerbender Gruppen) nicht möglich ist. Die Berücksichtigung all dieser Minderheiten ist im Rahmen des Listenwahlrechtes nicht durchführbar. Die Bedachtnahme auf nur eine Minderheit (z. B. kleinere Betriebe) wäre eine sachlich nicht gerechtfertigte Bevorzugung gegenüber anderen Minderheiten (z. B. Angestellte). Erreichen die Minderheiten eine gewisse Stärke und treten sie als wahlwerbende Gruppen auf, ergibt sich ihre Berücksichtigung ohnehin aus dem Wesen des Listenwahlrechtes.

Abs. 4 entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht. Die Möglichkeit, eine Vereinbarung über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Wahlvorstand zu treffen, entspricht einer schon derzeit häufig geübten Praxis.

Zu §§ 82 bis 84:

Die Bestimmungen über die Tätigkeitsdauer, die Geschäftsführung und den Geschäftsführungsaufwand des Zentralbetriebsrates sind analog den entsprechenden Bestimmungen über den Betriebsrat geregelt. Eine vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates gemäß § 82 Abs. 2 Z. 3 kann erst dann eintreten, wenn die Mindestzahl von Betriebsratsmitgliedern auch

unter Berücksichtigung der gemäß § 82 Abs. 5 in den Betriebsrat nachrückenden Ersatzmitglieder nicht erreicht wird.

Der in § 82 Abs. 2 Z. 5 vorgesehene Rücktritt des Zentralbetriebsrates bedarf der Zustimmung der absoluten Mehrheit aller Zentralbetriebsratsmitglieder; dies ergibt sich aus der sinngemäßen Anwendung des § 68 Abs. 3 des Entwurfes (vgl. § 83).

Die Regelung der Nachfolge eines ausgeschiedenen Zentralbetriebsratsmitgliedes bei Erschöpfung des Wahlvorschlages (§ 82 Abs. 5) entspricht dem geltenden Recht (§ 54 Abs. 4 BRGO).

Zu §§ 85 bis 88:

Die Einhebung einer Zentralbetriebsratsumlage ist vorgesehen und nötig, da das geltende Recht keine ausreichende Regelung für die Tragung des Aufwandes dieses Organes trifft. Die Zentralbetriebsratsumlage ist von der Einhebung einer Betriebsratsumlage im Betriebe abhängig. Durch diese Regelung ist gewährleistet, daß die Betriebsversammlung durch Beschlußfassung über die Einhebung und Höhe der Betriebsratsumlage ein Mitspracherecht über Leistung und Höhe der Zentralbetriebsratsumlage besitzt (§ 85 Abs. 2). Die Zentralbetriebsratsumlage ist direkt vom Arbeitgeber einzubehalten und an den Zentralbetriebsratsfonds abzuführen (§ 85 Abs. 3).

Für den Fall der Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds trifft der Entwurf eine Regelung über die Verwendung der Mittel (§ 87); ein Beschluß der Betriebsräteversammlung ist nicht erforderlich. Zu den Geschäftsführungsaufwendungen, die aus dem Zentralbetriebsratsfonds zu decken sind, gehören auch Barauslagen im Sinne des § 84 Abs. 2.

Die Bestimmung des § 88 entspricht der im § 75 hinsichtlich des Betriebsratsfonds getroffenen Regelung.

3. Hauptstück

Befugnisse der Arbeitnehmerschaft

Zu § 89:

Gemäß der vom Entwurf gewählten Systematik sind an die Spitze der Bestimmungen über die Befugnisse der Arbeitnehmerschaft das Überwachungsrecht (§ 89) und das Interventionsrecht (§ 90) gestellt, die nach herrschender Auffassung nicht zu den Mitwirkungsrechten zählen. Der Entwurf versucht, die dem geltenden Recht anhaftenden systematischen Mängel zu beseitigen: Das Überwachungsrecht wird daher umfassend mittels einer Generalklausel umschrieben und durch beispielsweise Aufzählung einzelner Überwachungsbefugnisse ausgeformt.

Die umfassende Formulierung der Generalklausel soll deutlicher als das geltende Recht ein

umfassendes Überwachungsrecht des Betriebsrates bezüglich der Einhaltung aller die Arbeitnehmer berührenden Normen (z. B. arbeits-, steuer- oder sozialversicherungsrechtlichen Inhaltes) sicherstellen; es kommt daher nicht darauf an, ob sich solche Normen aus Gesetz, Verordnung, Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif oder Betriebsvereinbarungen, Bescheid oder Einzelarbeitsvertrag, oder etwa aus schuldrechtlichen Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber ergeben. Im Anschluß an die Generalklausel werden zwei in deren Grenzreich liegende Befugnisse ausdrücklich angeführt. Diese beispielsweise Aufzählung der Überwachungsrechte wird gegenüber dem geltenden Recht (§ 14 Abs. 2 Z. 1 und 7 bis 9 BRG) insoweit ausgeweitet, als das Recht auf Einsichtnahme in die Gehaltsunterlagen auch auf andere die Arbeitnehmer betreffende Aufzeichnungen ausgedehnt wird, sofern deren Kenntnis für den Betriebsrat zu einer zweckentsprechenden Ausübung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse nötig ist.

Die im geltenden Recht ausdrücklich angeführten Überwachungsrechte bezüglich Kollektivverträgen (§ 14 Abs. 2 Z. 1 BRG) bzw. Arbeitnehmerschutz- und Sozialversicherungsvorschriften (§ 14 Abs. 2 Z. 7 BRG) sind hingegen von der Generalklausel eindeutig mitumfaßt und bedürfen daher keiner gesonderten Erwähnung.

Zu § 90:

Wie das Überwachungsrecht wurde auch das Interventionsrecht in generalklauselartiger Form geregelt. Auf eine demonstrative Aufzählung einzelner Interventionsrechte an dieser Stelle wurde hingegen verzichtet. Zwei Fälle des Interventionsrechtes, die auch schon im geltenden Recht enthalten sind (vgl. § 14 Abs. 3 Z. 1 und 4 BRG), werden wegen des engen sachlichen Zusammenhanges zweckmäßigerweise bei den wirtschaftlichen Mitwirkungsrechten angesiedelt. Das Wort „erforderlichenfalls“ soll zum Ausdruck bringen, daß der Betriebsrat seine Beschwerden und Anregungen primär an den Betriebsinhaber richten und sich erst bei Erfolglosigkeit seiner Bemühungen an die zuständigen außerbetrieblichen Stellen wenden soll; Erfolglosigkeit der Bemühungen wird allerdings nicht nur dann anzunehmen sein, wenn der Betriebsinhaber die Abhilfe ausdrücklich verweigert, sondern auch dann, wenn er untätig bleibt. Allerdings steht dem Betriebsrat wie jedermann das Recht zu, die Tätigkeit zuständiger Behörden in Anspruch zu nehmen, ohne daß ihn deshalb nachteilige Rechtsfolgen treffen.

Da die Intervention bei außerbetrieblichen Stellen (z. B. Gewerkschaft, Kammern, Arbeitsgericht, Einigungsamt, Arbeitsinspektorat) zu

den Befugnissen des Betriebsrates zählt, hat ihm der Betriebsinhaber auch hiefür die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

Die Bestimmungen des Abs. 2 richten sich an den Betriebsinhaber und stellen eine notwendige Ergänzung zu Abs. 1 dar.

Zu §§ 91 und 93:

Die Bestimmung des § 91 entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht, doch hat der Betriebsinhaber den Betriebsrat über wichtige Vorhaben künftig von sich aus zu informieren. Der Begriff „Wohlfahrtseinrichtungen“ in § 93 ist in dem zu § 73 erläuterten Sinne zu verstehen.

Zu § 92:

Umfang und Inhalt des Beratungsrechts entsprechen dem geltenden Recht (§ 14 Abs. 1 zweiter Satz BRG). Der Entwurf regelt darüber hinaus die Frage der Beiziehung überbetrieblicher Interessenvertretungen in wichtigen Fällen (Abs. 2). Der Entwurf verzichtet auf eine ausdrückliche Bezeichnung der Person des Beratungspflichtigen, doch wird das Beratungsrecht sinnvollerweise von der für die Betriebsführung in erster Linie verantwortlichen Person und nicht bloß von einem Bevollmächtigten auszuüben sein.

Die Beratungen sind von den Beteiligten in freier Wechselrede durchzuführen. Der Betriebsrat kann bei den Beratungen auch sonstige, insbesondere Überwachungs-, Interventions- und Informationsrechte ausüben.

Neben dem allgemeinen Beratungsrecht sind sowohl im Bereich der sozialen als auch der personellen und der wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte weitere Beratungsrechte verankert.

Zu §§ 94 und 95:

Aus Erwägungen der Übersichtlichkeit und leichteren Anwendbarkeit in der Praxis wurden die Bestimmungen über die Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Schulung (§ 94) und der betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen (§ 95) in je einem Paragraphen zusammengefaßt. Soweit von mitwirkungspflichtigen „Maßnahmen“ gesprochen wird, sind nur jene genereller Art gemeint. Dies ergibt sich u. a. auch aus der systematischen Zuordnung zum Bereich der sozialen Angelegenheiten.

§ 94 Abs. 1 bis Abs. 4 entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht.

Die Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung haben das Recht des Betriebsrates, den Verhandlungen beigezogen zu werden, ebenso zu beachten wie der Betriebsinhaber.

Durch § 94 Abs. 4 zweiter und dritter Satz wird eine durchsetzbare Mitsprache des Betriebs-

rates bei der Verwaltung der Schulungs- und Bildungseinrichtungen geschaffen. Auf die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung einer Schuleinrichtung hat der Betriebsrat hingegen nur dann Einfluß, wenn Einvernehmen mit dem Betriebsinhaber erzielt und darüber eine Betriebsvereinbarung (Abs. 5) abgeschlossen wird.

Wurde eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, welche die Voraussetzungen enthält, unter denen eine Schulungs- und Bildungseinrichtung aufgelöst werden kann, so ist der Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung beim Einigungsamt anfechtbar. Im übrigen muß die Auflösung betrieblicher Schulungs- und Bildungseinrichtungen grundsätzlich möglich sein, da sonst die Errichtung derselben dem Betriebsinhaber billigerweise nicht zumutbar wäre. Jedoch soll die Auflösung auch bei Nichtvorliegen einer Betriebsvereinbarung nicht in der Willkür des Betriebsinhabers liegen, sondern über Antrag des Betriebsrates beim Einigungsamt anfechtbar sein, wenn sie nicht durch die wirtschaftliche Situation des Betriebes bedingt ist und den Interessen der Belegschaft widerspricht. Diese Regelung soll auch vermeiden, daß auf dem Umweg über die Drohung mit der Auflösung der Bildungs- und Schuleinrichtungen das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates bei der Verwaltung derselben ausgeschaltet wird.

§ 95 Abs. 1 erster und zweiter Satz entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht. Für die Bestimmungen der Abs. 2 und 3 gelten die Erläuterungen zu § 94 Abs. 4 und 5 sinngemäß. Mit betrieblichen Wohlfahrts- bzw. Schuleinrichtungen sind ausschließlich jene gemeint, die im Eigentum des Betriebsinhabers stehen. Hinsichtlich der vom Betriebsrat oder Zentralbetriebsrat errichteten Einrichtungen dieser Art gilt die Sonderbestimmung des § 93.

Zu § 96:

Diese Bestimmung regelt jene Angelegenheiten, in denen der Betriebsinhaber ohne Zustimmung des Betriebsrates rechtswirksam keine Maßnahmen setzen kann. Die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrates kann (durch die Entscheidung einer Behörde) nicht ersetzt werden (notwendige Mitbestimmung des Betriebsrates). Bei den in dieser Bestimmung enthaltenen mitwirkungspflichtigen Maßnahmen des Betriebsinhabers handelt es sich stets um generelle Regelungen. Maßnahmen, von denen beide Arbeitnehmergruppen betroffen werden, bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung beider Gruppenbetriebsräte.

Zu § 97:

Das wesentlichste Instrument der Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten ist die Betriebsver-

einbarung. Sie tritt an Stelle der Arbeitsordnung, die sich vor allem wegen ihres vom Gesetz geforderten Mindestinhaltes als zu starr erwiesen und in der Praxis nicht bewährt hat. Die vorliegende Bestimmung zählt alle jene Angelegenheiten auf, in denen Betriebsvereinbarungen im Sinne des 5. Hauptstückes des I. Teiles abgeschlossen werden können. Von einer Regelung der sogenannten „freien Betriebsvereinbarungen“ wurde bewußt abgesehen; solche Vereinbarungen, die lediglich schuldrechtliche Wirkungen erzeugen können, sind — wie im geltenden Recht — möglich und durch den Entwurf nicht ausgeschlossen. Ihnen kommen allerdings die im Entwurf für Betriebsvereinbarungen vorgesehenen Rechtswirkungen nicht zu: sie sind ausschließlich nach schuldrechtlichen Grundsätzen zu beurteilen.

Der Katalog des § 97 verzichtet bewußt auf Vollständigkeit. Eine solche wäre schon deshalb nicht möglich, weil es dem Gesetzgeber naturgemäß freisteht, auch in anderen gesetzlichen Bestimmungen den Betriebsräten Mitwirkungsrechte einzuräumen und deren Ausübung an die Form der Betriebsvereinbarung zu binden. Aus systematischen Gründen fehlen in der Aufzählung die Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten der betrieblichen Schulung und betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen, da ansonsten eine Doppelnormierung unvermeidlich wäre (vgl. die Erläuterungen zu §§ 94 und 95). Überdies sind auch in jenen Angelegenheiten Betriebsvereinbarungen zulässig, deren Regelung durch Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung zugewiesen wird (vgl. § 29).

Eine Abgrenzung zwischen Betriebsvereinbarungen, die formelle und solchen, die materielle Arbeitsbedingungen regeln, wurde vom Entwurf nicht vorgenommen. Nach wie vor ist die Regelung formeller Arbeitsbedingungen der Hauptanwendungsfall der Betriebsvereinbarung, die sich somit als typisches Instrument zur Beschränkung des Direktionsrechtes des Arbeitgebers erweist. Da jedoch eine taxative Aufzählung aller formellen Arbeitsbedingungen nicht möglich ist, wurden in Abs. 1 Z. 1 alle die Ordnung des Betriebes betreffenden Angelegenheiten (die typischerweise im Weisungsrecht des Arbeitgebers gelegen sind) generell der Mitwirkung unterstellt. Darüber hinaus sind der Regelung durch Betriebsvereinbarung auch solche Angelegenheiten vorbehalten, die unzweifelhaft materielle Arbeitsbedingungen zum Inhalt haben (wie z. B. Abs. 1 Z. 10: Regelung von Entgeltfortzahlungsansprüchen). Die Abgrenzung zwischen formellen und materiellen Arbeitsbedingungen ist nicht immer eindeutig zu ziehen; es wird vielmehr im Einzelfall der Inhalt der konkreten Regelung zu prüfen sein.

In einigen der im § 97 Abs. 1 aufgezählten Angelegenheiten kann bei Nichteinigung zwischen

Betriebsrat und Betriebsinhaber gemäß Abs. 2 der Abschuß, die Abänderung oder die Aufhebung einer Betriebsvereinbarung durch Entscheidung des Einigungsamtes ersetzt werden. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn eine kollektivvertragliche Regelung des durch die Betriebsvereinbarung geregelten Gegenstandes im Zeitpunkte des Abschlusses (bzw. der Abänderung oder der Aufhebung) der Betriebsvereinbarung nicht besteht. So lange und insoweit die Abänderung oder Aufhebung einer Betriebsvereinbarung durch Spruch des Einigungsamtes herbeigeführt werden kann, ist eine einseitige Kündigung derselben durch eine der Parteien nicht möglich (vgl. § 32 Abs. 2). Eine nach Abschluß einer solchen Betriebsvereinbarung getroffene kollektivvertragliche Regelung bestimmt zunächst selbst ihr Verhältnis zur (nachgeordneten) Betriebsvereinbarung. Der Kollektivvertrag kann die den gleichen Gegenstand betreffende Regelung der Betriebsvereinbarung entweder im Sinne des Günstigkeitsprinzips unberührt lassen oder sie im Sinne des Ordnungsprinzips ganz oder teilweise ausschließen (vgl. § 3 Abs. 1). Aber auch eine vom Kollektivvertrag aufrechterhaltene günstigere Betriebsvereinbarung ändert mit dem Abschluß der kollektivvertraglichen Regelung über den gleichen Gegenstand ihre Rechtswirkungen: Ihre Aufhebung oder Abänderung durch das Einigungsamt ist nicht mehr möglich, sie kann nunmehr aber von jeder Vertragspartei gekündigt werden. Dementsprechend kann auch der Abschluß einer Betriebsvereinbarung nicht beim Einigungsamt erzwungen werden, wenn im Zeitpunkte des Abschlusses bereits eine kollektivvertragliche Regelung zum gleichen Gegenstand vorliegt; in diesem Fall ist eine Einigung zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber erforderlich.

Der unbedingte Vorrang zwingender gesetzlicher Bestimmungen vor jenen der Betriebsvereinbarung ergibt sich aus dem Stufenbau der Rechtsordnung, ohne daß es einer ausdrücklichen Normierung bedurft hätte. Dies bedeutet, daß Angelegenheiten, die durch einseitig zwingende (d. h. zuungunsten des Arbeitnehmers unabdingbare) gesetzliche Vorschriften geregelt sind, durch eine Betriebsvereinbarung nur dann erfaßt werden können, wenn diese für die Arbeitnehmer günstiger ist, während die Betriebsvereinbarung in Angelegenheiten, die durch Gesetz zweiseitig zwingend (d. h. nach jeder Richtung unabdingbar) geregelt werden, keine Regelungsbefugnis besitzt. Letzteres wird vor allem hinsichtlich des persönlichen Geltungsbereiches von Betriebsvereinbarungen in Betrieben von Gebietskörperschaften zu beachten sein, in denen auch Vertragsbedienstete und Beamte beschäftigt werden, deren Dienstverhältnis in der Regel durch zweiseitig zwingende Normen geregelt ist.

Da spätere technische und wirtschaftliche Veränderungen im Betrieb bei Abschluß einer Betriebsvereinbarung meist nicht vorhersehbar sind, wird im Zweifel (bei Fehlen einer gegenteiligen Norm) angenommen werden müssen, daß sich der Geltungsbereich der durch Betriebsvereinbarung getroffenen Regelung nur auf jene Arbeitnehmerkategorien erstreckt, die im Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung im Betrieb vorhanden waren. Die durch Veränderung der betrieblichen Verhältnisse allenfalls entstehenden Regelungslücken bleiben bis zu einer entsprechenden Neufassung der Betriebsvereinbarung der Regelung durch Arbeitsvertrag und Arbeitgeberweisung zugänglich. Zu der in Abs. 1 enthaltenen Aufzählung wird im übrigen bemerkt:

Z. 2 ermöglicht der Betriebsvereinbarung die Gestaltung aller Arbeitszeitfragen, soweit nicht durch zwingende gesetzliche (vgl. insbesondere AZG, Sonn- und Feiertagsruhegesetz) oder kollektivvertragliche Bestimmungen Grenzen gesetzt sind. Insbesondere Fragen der gleitenden Arbeitszeit und der Schichtarbeitszeit fallen unter diese Bestimmungen.

Z. 3 will alle mit der Auszahlung und Abrechnung der Bezüge zusammenhängenden Fragen, wie insbesondere Probleme der bargeldlosen Lohnzahlung, des Lohnzahlungszeitraumes sowie die damit in Zusammenhang stehenden Fragen der Freizeitgewährung u. dgl. erfassen.

Das Mitwirkungsrecht der Z. 4 hat die Vereinbarung genereller Richtlinien betreffend Urlaubseinteilung und -verbrauch zum Gegenstand. Der Urlaub für den einzelnen Arbeitnehmer ist unter Anwendung dieser Richtlinien und Berücksichtigung allfälliger günstigerer vertraglicher Vereinbarungen festzulegen.

Durch Z. 5 wird der sogenannte „Sozialplan“ zum Ausgleich von Härten für die Arbeitnehmerschaft im Zuge von Betriebsänderungen (§ 108 Abs. 2) erfaßt. Er gewinnt besondere Bedeutung im Zusammenhang mit dem Recht der Anfechtung betrieblicher Maßnahmen bei der Staatlichen Wirtschaftskommission (§§ 110 und 111).

Durch Z. 6 soll der schmale Grenzbereich zwischen den die Menschenwürde verletzenden (und damit ohnehin sittenwidrigen) Maßnahmen und den die Menschenwürde überhaupt nicht tangierenden Maßnahmen des Betriebsinhabers geregelt werden. Es ist dabei vor allem an Art und Umfang von Torkontrollen, Leibesvisitationen, Kontrolleinrichtungen am Arbeitsplatz u. dgl. zu denken.

Der Abschluß einer Betriebsvereinbarung über Einstellungsrichtlinien (Z. 7) ist vor allem im Zusammenhang mit den personellen Mitwirkungsrechten bei der Einstellung von Arbeit-

nehmern von Bedeutung, da Verstöße gegen eine solche Betriebsvereinbarung im Einzelfall den Betriebsrat zur Anfechtung berechtigen.

Z. 8 ist im Zusammenhang mit dem personellen Mitwirkungsrecht bei der Vergabe von Werkwohnungen von Bedeutung: Ein Verstoß gegen die Richtlinien berechtigt zur Anfechtung der Wohnungsvergabe im Einzelfall.

Z. 10 schafft die Möglichkeit, die mit der Teilnahme der Arbeitnehmer an Betriebsversammlungen verbundenen Lohnfortzahlungs- und Fahrkostenvergütungsfragen zu regeln.

Betriebsvereinbarungen im Sinne der Z. 11 sollen der näheren Ausgestaltung der gesetzlichen Arbeitnehmerschutzvorschriften und Berücksichtigung der besonderen betrieblichen Verhältnisse dienen.

Gemäß Z. 13 sind die mit der generellen Anordnung von Überstundenarbeit und der Vereinbarung von Kurzarbeit zusammenhängenden Fragen der Mitwirkung durch den Betriebsrat unterworfen. Das Mitwirkungsrecht bezieht sich jedoch nicht auf die damit in Zusammenhang stehenden Lohnfragen, für deren Regelung nach wie vor Gesetz, Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag maßgeblich sind. Von Kurzarbeit zu unterscheiden und damit von diesem Mitwirkungsrecht nicht erfaßt ist die Teilzeitbeschäftigung (die gegenüber der Normalarbeitszeit geringere Beschäftigungsdauer des Teilzeitbeschäftigten beruht in der Regel nicht — wie bei der Kurzarbeit — auf nachträglicher Verkürzung der Normalarbeitszeit, sondern auf einer bei Abschluß des Arbeitsvertrages geschlossenen Vereinbarung).

Im übrigen enthält der Katalog des Abs. 1 eine Reihe von Angelegenheiten, deren Regelung durch Betriebsvereinbarung schon im Gesetzentwurf über die kollektive Rechtsgestaltung im Arbeitsrecht, der vom Bundesministerium für soziale Verwaltung im Jahre 1969 zur Begutachtung versendet wurde, vorgesehen war. Ferner werden Betriebsvereinbarungen in jenen Angelegenheiten vorgesehen, deren Regelung bisher der Arbeitsordnung vorbehalten war, sowie in solchen, deren Regelung durch Betriebsvereinbarung von der Kodifikationskommission vorgeschlagen wurde.

Zu § 98:

Die Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern hat im geltenden Recht keine Entsprechung. Der Entwurf geht von der Überlegung aus, daß die unternehmerische Entscheidung darüber, ob eine Einstellung von Arbeitnehmern erforderlich ist und welcher Bewerber aufgenommen werden soll, grundsätzlich gewahrt bleiben soll, daß jedoch der Arbeitnehmerschaft in gewissen Fällen ein Interesse an der Nichteinstellung von Arbeitnehmern zuzubilligen ist. Unter Einstellung ist jedenfalls der Abschluß des

Arbeitsvertrages, im Falle einer Beschäftigung ohne Arbeitsvertrag der Zeitpunkt der Aufnahme der Beschäftigung im Betrieb zu verstehen (z. B. bei Leiharbeitnehmern). Die Überprüfung der betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten einer Einstellung ist dem Betriebsrat ebenso entzogen, wie der Einfluß darauf, daß eine bestimmte Person tatsächlich eingestellt wird. Wenn jedoch durch die Einstellung einer der im Abs. 5 aufgezählten Einspruchsgründe verwirklicht wird, kann die Maßnahme vom Betriebsrat angefochten und vom Einigungsamt für ungültig erklärt werden. Hiedurch wird ein schon abgeschlossener Arbeitsvertrag ex nunc vernichtet. An die Spitze der Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bei der Einstellung von Arbeitnehmern wird ein (sanktionsloses) Vorschlagsrecht gestellt (Abs. 1).

Die Einspruchsfrist des Betriebsrates beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Information über die beabsichtigte Einstellung erfolgt ist. Die Einspruchsfrist beträgt drei Arbeitstage. Das Begehren auf Beratung ist unverzüglich, spätestens jedoch bis zum Ablauf des der Information über die beabsichtigte Einstellung folgenden Tages zu stellen. Hiedurch soll für den Betriebsinhaber Klarheit darüber geschaffen werden, ob der Betriebsrat eine konkrete Einstellung für erörterungsbedürftig hält. Die Unterlassung des Begehrens auf Beratung bewirkt jedoch keine Zustimmung des Betriebsrates. Es steht diesem vielmehr frei, innerhalb der Einspruchsfrist Einspruch zu erheben. Die Unterlassung des Einspruches macht die Einstellung unanfechtbar, gleichgültig ob sie schon erfolgt ist oder erst nach Ablauf der Einspruchsfrist erfolgt. Das Mitwirkungsrecht bei der Einstellung von Arbeitnehmern steht dem Betriebsrat hinsichtlich aller Personen im Betrieb zu, die Arbeitnehmer im Sinne des § 36 sind.

Verstößt die Einstellung gegen eine zwingende Norm oder eine vom Betriebsinhaber abgeschlossene Betriebsvereinbarung (vgl. § 97 Abs. 1 Z. 7), muß dem Betriebsrat jedenfalls ein Anfechtungsrecht zugebilligt werden, ohne daß es noch einer gesonderten Prüfung der Frage bedarf, ob ein Belegschaftsinteresse verletzt ist (Abs. 5 Z. 1). In den Anfechtungsgründen des Abs. 5 Z. 2 und 3 ist hingegen genau umschrieben, welche Belegschaftsinteressen durch die Einstellung verletzt sein müssen, um mit der Anfechtung durchzudringen.

Zu § 99:

Die Regelung der Mitwirkung des Betriebsrates bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall weicht vom geltenden Recht insoweit ab, als eine solche Regelung zu ihrer Rechtswirksamkeit künftig unbeschadet einer Einigung

zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Zustimmung des Betriebsrates bedarf; die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrates kann (durch die Entscheidung einer Behörde) nicht ersetzt werden (notwendige Mitbestimmung des Betriebsrates).

Zu § 100:

Diese Bestimmung entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht (§ 14 Abs. 2 Z. 6 BRG). Im Falle einer vertragsändernden Versetzung verpflichtet die Zustimmung des Betriebsrates den Arbeitnehmer nicht, einer Änderung seines Arbeitsvertrages zuzustimmen. Das Einigungsamt kann die mangelnde Zustimmung des Betriebsrates nur dann ersetzen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist.

Zu § 101:

Bei Disziplinarmaßnahmen ist das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates ein doppeltes: Die Einführung einer Disziplinarordnung im Betrieb kann nur durch Kollektivvertrag oder nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrates erfolgen (vgl. § 96 Z. 1). Darüber hinaus bedarf die Verhängung einer Disziplinarmaßnahme im Einzelfall ebenfalls der Zustimmung des Betriebsrates (vgl. § 14 Abs. 2 Z. 13 BRG); dies gilt nur dann nicht, wenn über die Verhängung einer Disziplinarmaßnahme im Einzelfall eine durch die Disziplinarordnung eingerichtete Disziplinarkommission entscheidet. Die Einrichtung und personelle Zusammensetzung einer solchen Disziplinarkommission ist jedoch wieder nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich.

Zu § 102:

Das Mitwirkungsrecht bei der Vergabe von Werkwohnungen ist ebenfalls ein Novum. Es ist in seiner Konzeption weitgehend dem Mitwirkungsrecht bei der Einstellung von Arbeitnehmern angeglichen. Da über die Vergabe einer Werkwohnung im allgemeinen weniger rasch entschieden werden muß als über die Einstellung von Arbeitnehmern, wird dem Betriebsrat eine Einspruchsfrist von sechs Tagen eingeräumt. Auch für das gegenständliche Mitwirkungsrecht gilt, daß der Betriebsrat weder die Vergabe einer Werkwohnung erzwingen noch die Vergabe an eine bestimmte Person durchsetzen kann. Auch hier wird vom Entwurf eine Regelung nach dem Mißbrauchsprinzip getroffen: Nur eine Werkwohnungsvergabe, die entweder gegen eine vom Betriebsinhaber selbst eingegangene Verpflichtung bzw. gegen eine sie ersetzende Entscheidung des Einigungsamtes verstößt (vgl. § 97 Abs. 1 Z. 8), oder eine typische „Protektionsvergabe“ rechtfertigen die Anfechtung. Eine während der Ein-

spruchsfrist vorgenommene Wohnungsvergabe ist ex tunc nichtig. Durch diese Sanktion soll das Beratungsrecht des Betriebsrates unter allen Umständen gesichert werden.

Zu § 103:

Nur wenige Maßnahmen berühren das Interesse der Belegschaft so sehr wie Beförderungen im Betrieb. Nicht nur die berufliche Aufstiegschance ist eine der wesentlichsten Motivationen für die Wahl eines Arbeitsplatzes, auch für das Betriebsklima, d. h. die „Arbeitsplatzzufriedenheit“, ist die Person des Vorgesetzten von unmittelbarer Bedeutung. Der Entwurf unterstellt daher das betriebliche Beförderungswesen der Mitwirkung des Betriebsrates. Unter dem Begriff der Beförderung ist nicht schon etwa jede Zeitvorrückung, eine bessere Einstufung ohne tatsächliche Änderung der Tätigkeit oder eine bloße Titelverleihung ohne Änderung der Rechtsstellung des Arbeitnehmers zu verstehen. Maßgeblich soll vielmehr eine tatsächliche Erhöhung des Umfangs der Weisungsbefugnis gegenüber anderen Arbeitnehmern bzw. eine Vergrößerung des Verantwortungsbereiches oder des Einflusses auf die Betriebsführung (etwa Stabsfunktion) sein. Auch bei diesem Mitwirkungsrecht greifen die Betriebsvereinbarung als Instrument der Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten (vgl. § 97 Abs. 1 Z. 19) und die der personellen Mitwirkung zugehörigen Anfechtungsrechte ineinander. Auch für dieses Mitwirkungsrecht gilt, daß weder die Vornahme einer Beförderung überhaupt noch die Beförderung einer bestimmten Person durchgesetzt werden kann, sondern die Mitwirkung auf dem Prinzip der Beeinspruchung mißbräuchlicher Maßnahmen beruht.

Als Einspruchsgründe kommen in Betracht:

Verstoß gegen eine Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs. 1 Z. 19), Beförderung eines Arbeitnehmers, gegen dessen künftiges Verhalten konkrete Befürchtungen im Hinblick auf die Gefährdung des Betriebsfriedens vorliegen, schließlich „Protektionsbeförderungen“, die den Betriebsfrieden stören würden. Die Rechtsfolgen der Anfechtung sind im wesentlichen analog zur Anfechtung der Einstellung und Vergabe der Werkwohnung geregelt. Ist die Anfechtung erfolgreich, so bleibt der Arbeitsvertrag, wie er vor der Beförderung bestanden hat, unberührt.

Zu § 104:

Durch § 104 soll die im geltenden Recht von Judikatur und Lehre kontrovers beantwortete Frage entschieden werden, ob neben den Anfechtungstatbeständen des § 25 Abs. 3 BRG noch Raum bleibt für die Anwendung des § 879 ABGB. Die Judikatur des Obersten Gerichtshofes (vgl. Arb. 6901), die dies verneint, ist in der Lehre auf

einhellige Ablehnung gestoßen. Die Kodifikationskommission hat sich einhellig klar in der Richtung ausgesprochen, daß neben den besonderen Anfechtungstatbeständen (§ 105 Abs. 4 Z. 1) jede sittenwidrige oder gegen ein gesetzliches Verbot verstoßende Kündigung nichtig sein soll. Diese Regelung gilt nur für Betriebe, die in den Geltungsbereich des Entwurfes fallen, doch kann daraus keinesfalls geschlossen werden, daß eine sittenwidrige Kündigung außerhalb des Geltungsbereiches der Betriebsverfassung nicht mit Nichtigkeit bedroht sei. Die Nichtigkeit kann vom Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Die beispielsweise Ausformung von Nichtigkeitsgründen entspricht etwa § 25 Abs. 3 BRG, ist jedoch insofern umfassender, als nunmehr die Ausübung sämtlicher betriebsverfassungsrechtlicher Befugnisse geschützt ist. Der Grundsatz der Nichtigkeit sittenwidriger Kündigungen gilt sowohl für Arbeitnehmer- als auch für Arbeitgeberkündigungen.

Zu § 105:

Das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates bei der Kündigung von Arbeitnehmern entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht. Der Entwurf beinhaltet jedoch folgende Abweichungen:

1. An die Spitze der Bestimmungen über das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates bei der Kündigung von Arbeitnehmern wird ein besonderes Informationsrecht des Betriebsrates bei Kündigungen größeren Ausmaßes gestellt (Abs. 1). Unbeschadet der ebenfalls vorgesehenen Verlängerung der Frist zur Stellungnahme des Betriebsrates auf acht Tage ist die Absicht zur Kündigung eines größeren Kreises von Arbeitnehmern, auch wenn diese namentlich noch nicht feststehen, dem Betriebsrat umgehend mitzuteilen, da jede Kündigung dieses Ausmaßes besondere soziale und personelle Auswirkungen auf die Belegschaft des Betriebes hat.
2. Die Anfechtung der Kündigung soll künftig nur dann ausgeschlossen sein, wenn ihr der Betriebsrat ausdrücklich zugestimmt hat. Sein Stillschweigen „sperrt“ nicht. Abs. 3 zweiter Satz räumt eine in der Judikatur der Höchstgerichte kontroversell entschiedene Streitfrage aus (vgl. OGH in Arb. 7430 und Verfassungsgerichtshof in SozM II B, S. 693; entgegengesetzt Verwaltungsgerichtshof in Arb. 5256).
3. Unbeschadet der Nichtigkeit von Kündigungen gemäß § 104 können gewerkschafts- oder betriebsverfassungsfeindliche Motive einer Kündigung auch im Zuge eines Anfechtungsverfahrens geltend gemacht werden (Abs. 4 Z. 1). Für die Geltendmachung im Anfechtungsverfahren sieht Abs. 6 jedoch

Erleichterungen in der Beweisführung vor. Es genügt die bloße Glaubhaftmachung des Anfechtungsgrundes, der der Betriebsinhaber nur durch Glaubhaftmachung eines anderen Kündigungsmotives, für welches ein höherer Grad der Wahrscheinlichkeit spricht, entgegnet werden kann. Damit sollen Beweisschwierigkeiten, die sich in solchen Verfahren bisher aus dem geltenden Recht ergeben haben, gemildert werden. Für die Geltendmachung der Nichtigkeit sittenwidriger Kündigungen gemäß § 104 gelten hingegen die allgemeinen Bestimmungen über die Beweisführung.

4. Der Kündigungsanfechtungstatbestand der „sozialen Härte“ (vgl. § 25 Abs. 4 BRG) wird umgestaltet und erweitert:

Eine Kündigung ist künftig nur dann gerechtfertigt, wenn in der Person des Arbeitnehmers Umstände vorliegen, die sich auf die Interessen des Betriebes negativ auswirken (1. Fall) oder wenn auch ohne Vorliegen solcher persönlicher Umstände die betrieblichen Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen (2. Fall). Im 2. Fall ist jedoch bezüglich der zu kündigenden Personen eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten vorzunehmen (Abs. 4 Z. 2). Der Beschäftigtenkreis, aus dem die Auswahl zu treffen ist, bestimmt sich danach, welche Tätigkeit der zu Kündigende tatsächlich geleistet hat bzw. zu welcher er sonst fähig und bereit ist. Durch den Hinweis auf die betrieblichen Erfordernisse wird die im geltenden Recht enthaltene Formulierung „in den Betriebsverhältnissen nicht begründet“ (§ 25 Abs. 4 BRG) lediglich verdeutlicht, inhaltlich jedoch nicht verändert.

5. Abs. 5, dritter Satz soll verhindern, daß der Betriebsrat das subsidiäre Anfechtungsrecht des gekündigten Arbeitnehmers durch eine „Scheinanfechtung“ unterläuft.

Zu § 106:

Die Bestimmungen über die Nichtigkeit und Anfechtbarkeit von Entlassungen wurden — einer Empfehlung der Kodifikationskommission folgend — jenen über die Kündigung angeglichen. Eine wesentliche Abweichung gegenüber dem geltenden Recht (§ 25 Abs. 8 BRG) ist die teilweise Beseitigung des Grundsatzes, daß auch die ungerechtfertigte Entlassung das Arbeitsverhältnis beendet und bloß schadenersatzpflichtig macht. Da künftig die sachliche Berechtigung von Kündigungen in einem wesentlich stärkeren Ausmaß als bisher überprüfbar ist, muß auch die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Ausspruch einer (ungerechtfertigten) Entlassung vermieden

werden, um eine Umgehung des allgemeinen Kündigungsschutzes durch Entlassungserklärungen zu verhindern. Liegt ein unverschuldeter Entlassungsgrund und dazu ein Grund vor, der bei einer Kündigung zu einer Anfechtung berechtigten würde (§ 105 Abs. 4), dann ist die Entlassung anfechtbar.

Zu § 107:

Diese Bestimmung entspricht — soweit sie sich auf Kündigungen bezieht — dem § 25 Abs. 6 BRG. Ihre Ausweitung auf die Anfechtung von Entlassungen ergibt sich aus dem oben (§ 106) bereits erläuterten Gedanken der Gleichschaltung von Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Zu § 108:

Entsprechend der vom Entwurf gewählten Systematik sind Informations-, Interventions- und Beratungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten als Befugnisse geringerer Intensität vorangestellt.

Abs. 1 entspricht § 14 Abs. 3 Z. 1 und 3 erster Satz BRG; Abs. 2 im wesentlichen § 14 Abs. 3 Z. 3 zweiter und dritter Satz und § 14 Abs. 3 Z. 4 BRG. Der Katalog der mitwirkungspflichtigen Betriebsänderungen wurde jedoch um einen Tatbestand (Z. 7) erweitert.

Abs. 3 in Verbindung mit § 134 Abs. 4 entspricht im wesentlichen etwa § 14 Abs. 3 Z. 2 BRG, ist jedoch insofern weiter gefaßt, als der Geltungsbereich gegenüber dem geltenden Recht erweitert wird; künftig sind „sonstige Betriebe“ (vgl. § 134 Abs. 4) mit mehr als 50 Arbeitnehmern zur Bilanzvorlage verpflichtet.

Zu § 109:

Abs. 1 folgt in seiner Konzeption der Regierungsvorlage betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Betriebsrätegesetz geändert wird (BRG-Novelle 1972 — 601 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates, XIII. Gesetzgebungsperiode).

Die vorgesehene Erhöhung der Zahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat auf ein Drittel war in den letzten Jahren Gegenstand zahlreicher Diskussionen. Eine Reihe von Mitbestimmungskonzepten wurde entworfen, die eine über die derzeitige gesetzliche Regelung hinausgehende Beteiligung der Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat im Sinne einer Drittelbeteiligung fordern. Auch der Entwurf eines Statutes für die europäische Aktiengesellschaft, ausgearbeitet von der Kommission der Europäischen Gemeinschaft, trägt diesem Gedanken Rechnung. In der Bundesrepublik Deutschland ist neben der paritätischen Mitbestimmung im Bereiche der Mon-

tanindustrie die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten bereits seit längerer Zeit verwirklicht.

Die Konzentrationstendenzen in der österreichischen Wirtschaft und die wachsende wirtschaftliche Bedeutung der großen Gesellschaften erfordern die Verstärkung des Einflusses der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten im Sinne einer Drittelbeteiligung. Die Erhöhung der Zahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat läßt eine stärkere Berücksichtigung der Zusammensetzung des Zentralbetriebsrates bei der Entsendung zu. Zur Entsendung der Arbeitnehmervertreter ist zwar nach wie vor der Zentralbetriebsrat (sofern im Unternehmen nur ein Betrieb besteht, der Betriebsrat) berufen, doch ist er an die Vorschläge der Listen gebunden, die im Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) vertreten sind. Diesen Listen steht das Nominierungsrecht für so viele Arbeitnehmervertreter zu, als dem Verhältnis der Zahl der auf dieser Liste Gewählten zur Gesamtzahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates entspricht. Listenkoppelungen bei der Zentralbetriebsratswahl haben auch für die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat zu gelten; Listenkoppelungen erst anlässlich der Entsendung sind hingegen unzulässig. Gleiches gilt für die Abberufung.

Abs. 3 entspricht dem geltenden Recht (§ 14 Abs. 3 Z. 6 BRG).

Den engen wirtschaftlichen Verflechtungen in Konzernen trägt Abs. 4 Rechnung. Arbeitnehmer eines Unternehmens, die von wirtschaftlichen Entscheidungen betroffen sind, die außerhalb des Unternehmens in der Konzernspitze getroffen werden, sollen die Möglichkeit haben, in den Gremien, in denen diese Entscheidungen fallen, vertreten zu sein. Gleiches gilt für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, die persönlich haftender Gesellschafter — und damit das maßgeblichen Einfluß ausübende Unternehmen — in einer KG oder OHG sind. Da sich vor allem die Rechtsform der GesmbH & Co KG im Wirtschaftsleben zunehmender Beliebtheit erfreut, erschien eine analoge Regelung zum Konzern auch für solche Unternehmen erforderlich (Abs. 6).

Durch Abs. 5 wird das Mitwirkungsrecht der Arbeitnehmer durch Entsendung von Vertretern in den Aufsichtsrat auch auf Unternehmen (wie etwa Genossenschaften, Sparkassen) ausgeweitet, die ein dem Aufsichtsrat ähnliches Kontrollorgan besitzen. Diese Regelung des Entwurfes weist aber auch die notwendige Elastizität auf, um künftigen Entwicklungen des Gesellschaftsrechtes gerecht zu werden.

Zu §§ 110 bis 112:

Die Bestimmungen des geltenden Rechtes (§ 14 Abs. 3 Z. 5 BRG) über die Staatliche Wirtschaftskommission sind im Schrifttum auf Bedenken

gestoßen und haben auch keine große praktische Bedeutung erlangt. Einem von der Kodifikationskommission empfohlenen Modell folgend, versucht der Entwurf die Grundgedanken des geltenden Rechts (Kontrolle wirtschaftlicher Maßnahmen von Großbetrieben durch überbetriebliche Instanzen) systemkonform zu verwirklichen. Es werden daher die wirtschaftlichen Maßnahmen des Betriebsinhabers unter dem Gesichtspunkt ihrer Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer des Betriebes geprüft. Auf dem Umweg über arbeitsvertragliche Konsequenzen soll die Beachtung der Entscheidungen der Wirtschaftskommission durch den Betriebsinhaber sichergestellt werden.

Die Größenstruktur der österreichischen Unternehmen gebietet es — um dem Mitwirkungsrecht einen nennenswerten Anwendungsbereich zu sichern — den Geltungsbereich dieses Mitwirkungsrechtes gegenüber dem geltenden Recht zu erweitern.

Das Verfahren ist grundsätzlich dreistufig, doch ist die zweite Stufe durch das Gesetz nicht zwingend geregelt, sondern bleibt der Ordnung durch die überbetrieblichen Interessenvertretungen vorbehalten:

1. Wirtschaftliche Maßnahmen des Betriebsinhabers, welche sich als Betriebsänderungen darstellen oder Vorschlägen widersprechen, die vom Betriebsrat erstattet wurden, können, sofern sie gesamtwirtschaftliche Bedeutung haben, innerhalb von drei Tagen ab Kenntnisnahme vom Betriebsrat beeinsprucht werden (Abs. 1). Es wird klargestellt, daß die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der strittigen Maßnahme lediglich Einspruchsvoraussetzung und keineswegs ein die Entscheidung der Wirtschaftskommission inhaltlich determinierendes Kriterium ist. Der Einspruch setzt eine Frist von einer Woche in Gang, innerhalb der eine Einigung zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat anzustreben ist.
2. Kommt eine Einigung nicht zustande, können sowohl der Betriebsinhaber als auch der Betriebsrat eine von den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften gemeinsam errichtete und paritätisch besetzte Schlichtungskommission auf Branchenebene (Branchenkommission) anrufen. Die Errichtung solcher Kommissionen ist in das Belieben der überbetrieblichen Interessenvertretungen gestellt. Die Tätigkeit der Branchenkommission ist eine rein vermittelnde, wobei der Entwurf auf das in den §§ 18 bis 20 Kollektivvertragsgesetz für Streitigkeiten über den Abschluß und die Abänderung von Kollektivverträgen vorgesehene Verfahren zurückgreifen konnte (Abs. 2 bis 4).

3. Kommt eine Einigung oder ein Schiedsspruch vor der Branchenkommission nicht zustande, oder besteht eine solche nicht, kann eine Staatliche Wirtschaftskommission angerufen werden. Diese ist nach der Konzeption des Entwurfes eine Verwaltungsbehörde, gegen deren Entscheidung kein ordentliches Rechtsmittel zulässig ist und deren örtliche Zuständigkeit das gesamte Bundesgebiet umfaßt. Hinsichtlich der sachlichen Zuständigkeit wurde die Teilung in Angelegenheiten der verstaatlichten Unternehmen und jene der Privatwirtschaft aus dem geltenden Recht übernommen. Es sind demnach zwei Wirtschaftskommissionen zu errichten.

Auch die Staatliche Wirtschaftskommission hat zunächst eine Schlichtung zu versuchen (Abs. 7). Bei Nichteinigung hat sie an Hand der ihr vorzulegenden Unterlagen und sonstiger von ihr herangezogener Beweismittel eine Entscheidung zu treffen. Stellt die Entscheidung fest, daß ein Einspruchsgrund gemäß § 111 Z. 1 oder 2 hinsichtlich einer Maßnahme des Betriebsinhabers vorliegt, so ist sie präjudiziell für Gerichte und Einigungsämter, wenn der Betriebsinhaber auf einer Maßnahme beharrt und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmerschaft oder einzelne Arbeitnehmer zu arbeitsvertraglichen oder betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten führen (Abs. 9). Dieses Verfahren führt also dazu, daß der Betriebsinhaber bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten wie z. B. über Versetzungen, Kündigungen u. dgl. sich nicht auf betriebliche Erfordernisse berufen kann, welche durch die erfolgreich beanspruchte Maßnahme entstanden sind. Bei Vorliegen des Einspruchsgrundes gemäß § 111 Z. 3 hat die Wirtschaftskommission für den Fall des Beharrens des Betriebsinhabers auf der strittigen Maßnahme eine Regelung zum Ausgleich von Härten zu treffen, die für die Arbeitnehmer aus dieser Maßnahme entstehen. Diese Härteregelung ist unbeschadet des etwaigen Vorliegens eines Sozialplanes (§ 97 Abs. 1 Z. 5) unmittelbar rechtsverbindlich.

Die Gründe, welche einen Einspruch rechtfertigen, sind im § 111 taxativ aufgezählt. Während die Einspruchsgründe gemäß § 111 Z. 1 und 2 davon ausgehen, daß die Maßnahme ohne Nachteil für den Betriebsinhaber durch eine andere ersetzt oder überhaupt vermieden werden könnte, trifft Z. 3 eine Interessenabwägung. Die Maßnahme des Betriebsinhabers ist zwar an sich gerechtfertigt, ihre Unterlassung würde auch einen Schaden für den Betriebsinhaber nach sich ziehen, der jedoch geringer ist als die Nachteile, die den Arbeitnehmern des Betriebes aus der Maßnahme entstehen.

Die Bestimmungen über die Organisation der Staatlichen Wirtschaftskommission (§ 112) entsprechen der geltenden Rechtslage.

Zu §§ 113 und 114:

Der Entwurf hat gegenüber dem geltenden Recht sowohl die Anzahl der betriebsverfassungsrechtlichen Organe erhöht als auch den Umfang ihrer Befugnisse ausgeweitet. Es war daher der Abgrenzung der Zuständigkeiten besondere Aufmerksamkeit zu schenken, um Kompetenzkonflikte möglichst hintanzuhalten. Das geltende Recht hat die Abgrenzung der Zuständigkeiten der einzelnen Organe nicht ganz eindeutig getroffen (vgl. § 12 Abs. 1 in Verbindung mit § 14 Abs. 5 BRG).

Grundsätzlich ist der Betriebsrat das zur Ausübung der Befugnisse primär berufene Organ (§ 113 Abs. 1).

Die in § 113 Abs. 2 aufgezählten Befugnisse können vom Betriebsrat, vom Betriebsausschuß (wenn sie Interessen der gesamten Arbeitnehmerschaft des Betriebes berühren) und gemäß § 113 Abs. 5 teilweise auch vom Zentralbetriebsrat (wenn sie die Interessen der Arbeitnehmerschaft mehr als eines Betriebes berühren) ausgeübt werden. Bei Bestehen eines Betriebsausschusses sind die in § 113 Abs. 3 genannten Befugnisse grundsätzlich nur von diesem (nicht auch von jedem einzelnen Gruppenbetriebsrat) auszuüben. Die in § 113 Abs. 3 Z. 1 und 2 genannten Befugnisse können daneben auch noch vom Zentralbetriebsrat ausgeübt werden, soweit die Interessen der Arbeitnehmerschaft des Unternehmens berührt sind (§ 113 Abs. 6). Die Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten ist bei Bestehen eines Zentralbetriebsrates unter Ausschluß von Betriebsrat und Betriebsausschuß von diesem wahrzunehmen (§ 113 Abs. 7). Von der Kompetenzabgrenzung hinsichtlich betriebs- und unternehmenseigener Wohlfahrtseinrichtungen (§ 113 Abs. 2 Z. 4) ist die Zuständigkeit für die Verwaltung und Auflösung von Wohlfahrtseinrichtungen zu unterscheiden, die der Betriebsrat (§ 93) oder Zentralbetriebsrat (§ 85 Abs. 1) errichtet hat. Solche Wohlfahrtseinrichtungen können nur vom Betriebsrat oder Zentralbetriebsrat verwaltet werden; ein Mitwirkungsrecht des Betriebsausschusses besteht in diesen Fällen nicht.

Durch § 114 Abs. 1 soll im Interesse eines engen Zusammenwirkens der Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten die Möglichkeit geschaffen werden, Angelegenheiten, die grundsätzlich von den einzelnen (Gruppen)Betriebsräten wahrzunehmen sind, dem gemeinsamen Organ zu übertragen. Die übrigen Regelungen des § 114 dienen vorwiegend dem Zweck, die durch § 113 vorgegebene Kompetenzverteilung den konkreten Erfordernissen im Betrieb oder Unternehmen anzupassen.

4. Hauptstück

Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates

Zu §§ 115 bis 119:

Die Bestimmungen über die Grundsätze der Mandatsausübung, die Freizeitgewährung sowie über die Bildungsfreistellung und erweiterte Bildungsfreistellung entsprechen weitgehend dem geltenden Recht. Dies gilt auch für die Regelung über die Verschwiegenheitspflicht der Betriebsratsmitglieder. Der Entfall des Wortes „strengste“ vor „Verschwiegenheit“ in § 115 Abs. 4 hat keinerlei normative Bedeutung: Die Pflicht zur Verschwiegenheit ist als solche keiner Steigerung fähig. Die Grenzziehung zwischen Verschwiegenheitspflicht und Interessenvertretungsaufgabe ist schon de lege lata problematisch. Der Entwurf verzichtet bewusst auf eine Regelung und überläßt der Rechtsanwendung die Grenzziehung im Einzelfall, wobei die widerstreitenden Interessen abzuwägen sein werden.

Die Herabsetzung der Zahlengrenzen für die Freistellung (§ 117 Abs. 1 und 4) bzw. für die erweiterte Bildungsfreistellung (§ 119 Abs. 1) ist im Hinblick auf die Ausweitung der von den betriebsverfassungsrechtlichen Organen auszuübenden Befugnisse geboten.

§ 117 Abs. 2 erster Satz verankert einen durch die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes (Arb. 6268 u. a.) entwickelten Grundsatz im Gesetz. Welche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (§ 118) die Freistellung rechtfertigen, wird durch Verordnung näher zu regeln sein, wobei insbesondere auf die Eignung der Veranstaltung, den im Gesetz genannten Zweck zu erfüllen, Bedacht zu nehmen sein wird (vgl. § 27 a BRGO).

Zu §§ 120 bis 122:

Hinsichtlich des besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes bringt der Entwurf nur punktuelle Änderungen gegenüber der seit der Betriebsrätegesetznovelle 1971, BGBl. Nr. 319/1971, bestehenden Rechtslage:

1. Gemäß § 120 Abs. 1 hat die Abwägung der Umstände, die ein tatbestandsmäßiges Verhalten des Betriebsrates als entschuldbar erscheinen lassen, bei allen Kündigungs- und Entlassungstatbeständen zu erfolgen; die Entschuldbarkeit wird aber nicht an jenen Umständen gemessen, die in der Person des Betriebsratsmitgliedes liegen (Gemütszustand), sondern nur mehr an Umständen, die mit der Ausübung des Mandates in Zusammenhang gebracht werden können (z. B. Berücksichtigung des Verhaltens des Betriebsinhabers). Der Entwurf ist insoweit einer Empfehlung der Kodifikationskommission gefolgt.

2. § 120 Abs. 3 enthält eine Abweichung vom Grundsatz, daß der Mandatsschutz der Betriebsratsmitglieder drei Monate nach Beendigung ihres Mandats endet. Die dauernde Betriebseinstellung ist ein Grund für die vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 62 Z. 1); ein Bedürfnis nach einer „Abkühlungsperiode“ besteht in diesem Falle nicht.
3. Die Notwendigkeit der Regelung des § 120 Abs. 4 Z. 3 ergibt sich aus § 61 Abs. 2.
4. Der Kündigungsgrund gemäß § 121 Abs. 1 Z. 1 wird eingeschränkt: Das zu kündigende Betriebsratsmitglied kann künftig zur Abwendung der Kündigung auf andere Beschäftigungsmöglichkeiten nicht nur im Betrieb, sondern auch im Unternehmen verweisen. Dieser Kündigungsgrund ist sowohl bei dauernder als auch bei vorübergehender Betriebseinstellung gegeben, jedoch wird im Zustimmungsverfahren vor dem Einigungsamt die Tatsache einer bloß vorübergehenden Betriebseinstellung bei der Prüfung der Zumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung des Betriebsratsmitgliedes zu berücksichtigen sein.
5. Die Bestimmung des § 121 Abs. 2 dient der Kontinuität der Betriebsvertretung; sie soll Umgehungshandlungen des Betriebsinhabers vereiteln und die Berücksichtigung nachträglich eingetretener Änderungen ermöglichen.
6. § 122 Abs. 1 steht unter dem Vorbehalt, daß — unbeschadet aller übrigen Voraussetzungen — einer Entlassung nur zuzustimmen ist, wenn die Weiterbeschäftigung des Betriebsratsmitgliedes nach Abwägung der beiderseitigen Interessen unzumutbar ist.
7. Der Entlassungstatbestand des § 122 Abs. 1 Z. 1 faßt die kasuistische Regelung des § 18 Abs. 3 lit. a BRG abstrakter, ohne ihren Sinngehalt wesentlich zu verändern.
8. § 122 Abs. 1 Z. 3 faßt die Entlassungstatbestände des § 18 Abs. 3 lit. b bis d BRG zusammen; er umfaßt nunmehr alle Verletzungen der Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, sofern diese so schwer wiegen, daß dem Betriebsinhaber nicht einmal die Weiterbeschäftigung während einer Kündigungsfrist zugemutet werden kann. Darunter fallen somit die im geltenden Recht enthaltenen Entlassungstatbestände des § 18 Abs. 3 lit. b bis d BRG. Durch die neue Formulierung wird auch eine deutlichere Grenzziehung zum Kündigungstatbestand der beharrlichen Pflichtverletzung (§ 121 Abs. 1 Z. 3) vorgenommen.
9. Bei einem Entlassungstatbestand der erheblichen Ehrverletzung (§ 122 Abs. 1 Z. 4) wird durch Einführung eines „Zerrüttungs-

prinzips“ der besonderen Situation in kleineren Betrieben und der dort in der Regel engeren persönlichen Kontakte zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat Rechnung getragen.

5. Hauptstück

Jugendvertretung

Zu §§ 123 bis 131:

Die Bestimmungen über die Jugendvertretung wurden im wesentlichen unverändert aus dem geltenden Recht (Jugendvertrauensrätegesetz, BGBl. Nr. 287/1972) übernommen und lediglich hinsichtlich Terminologie und Systematik an die übrigen Bestimmungen des Entwurfes angepaßt. Wo jedoch im Jugendvertrauensrätegesetz auf Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes verwiesen wird, ist auch im Entwurf auf die entsprechenden Bestimmungen über die Betriebsräte Bezug genommen. Haben die Bestimmungen des Entwurfes, auf welche verwiesen wird, gegenüber dem geltenden Recht eine Veränderung erfahren, bewirkt dies auch eine Änderung der Rechtslage bezüglich der Jugendvertretung. Dies gilt insbesondere für die Bestimmungen des § 127 über die Beendigung der Tätigkeitsdauer des Jugendvertrauensrates und die Beendigung der Mitgliedschaft zu diesem, ferner für die Bestimmung des § 129 Abs. 1, soweit er auf die Grundsätze der betrieblichen Interessenvertretung Bezug nimmt (§ 39) und für § 130 bezüglich des Kündigungs- und Entlassungsschutzes (§ 120 bis 122). Aus der Bestimmung des § 127 Abs. 3, 1. Satz ergibt sich die grundsätzliche Unvereinbarkeit der Mitgliedschaft zum Betriebsrat und zum Jugendvertrauensrat. Die Möglichkeit einer Doppelkandidatur besteht übrigens nur für Arbeitnehmer zwischen dem 19. und dem 21. Lebensjahr.

6. Hauptstück

Vorschriften für einzelne Betriebsarten

Zu § 132:

Einige Veränderungen erfährt das geltende Recht hinsichtlich der Sonderstellung der sogenannten „Tendenzbetriebe“; der Entwurf vermeidet jedoch diesen Ausdruck, da er mißverständlich ist und spricht von Betrieben mit besonderer Zweckbestimmung. Inhaltliche Änderungen ergeben sich in folgenden Punkten:

1. An Stelle des Ausdrucks „gewerkschaftlich“ (§ 14 Abs. 4 BRG) wird der Begriff des „koalitionspolitischen“ Zweckes gebraucht. Schon de lege lata mußte der Begriff „gewerkschaftlich“ in dem in § 14 Abs. 4 BRG gebrauchten Zusammenhang als „koalitionspolitisch“ verstanden werden, da nur eine solche Auslegung dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz entspricht. Durch die vorlie-

gende Formulierung soll somit lediglich eine sprachliche Unklarheit des geltenden Rechts beseitigt werden. Auch die Verwendung des Begriffs „erzieherische Zwecke“ an Stelle der im geltenden Recht enthaltenen Bezugnahme auf „private Unterrichts- und Erziehungsanstalten“ beruht auf rein sprachlichen Erwägungen und soll keine Änderung der Rechtslage bewirken.

2. Die bisher von der wirtschaftlichen Mitwirkung ausgenommenen Betriebe „künstlerischer Art“ werden nunmehr teilweise in den Geltungsbereich der wirtschaftlichen Mitbestimmung einbezogen. Dies aus der Erwägung, daß die im Entwurf enthaltenen wirtschaftlichen Informations-, Interventions- und Beratungsrechte keinesfalls eine sachlich nicht gerechtfertigte Einflußnahme der Arbeitnehmerschaft auf die künstlerischen Belange befürchten lassen (vgl. auch § 133 Abs. 4 und 5).

Ganz allgemein ist darauf hinzuweisen, daß ein Betrieb nicht schon durch die programmatische Zielsetzung allein unter die gegenständliche Ausnahmebestimmung fällt. Es muß vielmehr die im Betrieb entfaltete Tätigkeit selbst unmittelbar durch die besondere Zweckbestimmung charakterisiert sein. Diesem von der Judikatur zum geltenden Recht entwickelten Grundsatz versucht der Entwurf auch sprachlich gerecht zu werden. Durch den Gebrauch des Wortes „Verwaltungsstellen“ soll deutlicher als im geltenden Recht unterschieden werden, daß die von den genannten juristischen Personen geführten Betriebe der wirtschaftlichen Mitbestimmung im vollen Umfang unterliegen.

Zu § 133:

Abs. 1 bis 3 entsprechen im wesentlichen dem geltenden Recht (§ 7 Abs. 5 und § 18 Abs. 6 BRG). Durch **Abs. 4 und 5** wird dem Umstand Rechnung getragen, daß die Theaterbetriebe — anders als im geltenden Recht — nicht mehr zu den sogenannten „Tendenzbetrieben“ gezählt werden, sie daher nicht mehr im § 132 von der wirtschaftlichen Mitbestimmung ausgenommen sind. Die Theaterbetriebe genießen aber insofern eine Sonderstellung, als für sie die Bestimmungen über die Mitbestimmung im Aufsichtsrat und den Einspruch gegen die Wirtschaftsführung bei der Staatlichen Wirtschaftskommission nicht gelten. Da sich in der Praxis kein Bedürfnis nach Errichtung von Zentralbetriebsräten für Theaterbetriebe gezeigt hat, finden die Bestimmungen über den Zentralbetriebsrat auf Theaterbetriebe keine Anwendung. Auch die Bestimmungen über die Beratungen bei Einstellung von Arbeitnehmern und über die Verständigung von der Nichtverlängerung des Vertrages tragen den Besonderheiten der Theaterbetriebe Rechnung.

Zu § 134:

Der besseren Übersicht wegen wurden die notwendigen Sonderbestimmungen bezüglich der Betriebe mit geringer Beschäftigtenzahl an einem Ort zusammengefaßt.

Für die Berechnung der Zahl von fünf Arbeitnehmern — die für die Frage entscheidend ist, ob Betriebsvertretungen überhaupt zu errichten sind — trifft **Abs. 1** eine Sonderregelung: Die im § 53 Abs. 3 Z. 1 aufgezählten nahen Angehörigen des Betriebsinhabers werden bei Berechnung dieser Zahlengrenze nicht mitgezählt. Gerade in kleinen Betrieben ist die Mittätigkeit der Familienangehörigen die Regel. Es wäre nicht sinnvoll, in solchen Betrieben, die überwiegend mit Familienangehörigen arbeiten, die Errichtung von Betriebsvertretungen vorzusehen, wenn die Rechtsbeziehungen zwischen Betriebsinhaber und einem Großteil der Beschäftigten eher nach familienrechtlichen denn nach arbeitsrechtlichen Kriterien erfaßbar sind. Die Nichtberücksichtigung der Familienangehörigen gilt jedoch nicht für die anderen betriebsverfassungsrechtlich relevanten Zahlengrenzen: So werden etwa in einem Betrieb, der fünf (fremde) Arbeitnehmer und fünf Familienangehörige im Sinne des § 53 Abs. 3 Z. 1 beschäftigt, zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sein.

Durch **Abs. 2** wird für die Betriebe bis 50 Arbeitnehmer die Möglichkeit zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen über Einstellungsrichtlinien und Richtlinien für die Vergabe von Werkwohnungen ausgeschlossen. Daraus folgt zwangsweise, daß in solchen Betrieben auch die Anfechtung einer Einzelmaßnahme (Einstellung oder Werkwohnungsvergabe) wegen Verstoßes gegen eine solche Betriebsvereinbarung nicht möglich ist.

Für Betriebe bis 20 Arbeitnehmer schließt **Abs. 3** über die Bestimmung des **Abs. 2** hinaus auch noch die Möglichkeit aus, Betriebsvereinbarungen über einen Härteausgleich bei Betriebsänderungen (sogenannte Rationalisierungsschutzabkommen) abzuschließen. Dies aus der Erwägung, daß gerade Betriebe mit geringer Beschäftigtenzahl von Konjunkturschwankungen und Änderungen der wirtschaftlichen Lage besonders betroffen sind und ihre Leistungsfähigkeit durch die Erfüllung derartiger Betriebsvereinbarungen häufig überfordert wäre. Auch die personelle Mitbestimmung bei Einstellung, Beförderung und Werkwohnungsvergabe ist in solchen Betrieben ausgeschlossen. Dies jedoch nur hinsichtlich der Anfechtungsrechte; die Pflicht zur Information und Beratung besteht auch in diesen Kleinbetrieben.

Die Bestimmungen des **Abs. 4** über die Bilanzvorlagepflicht entsprechen mit einer Ausnahme

dem geltenden Recht: Die Pflicht zur Bilanzvorlage besteht nunmehr schon für Betriebe mit über 50 (bisher 70) beschäftigten Arbeitnehmern. Die bezüglichlichen Sonderbestimmungen für Fabriks- und Bergbaubetriebe, Handelsbetriebe, Banken und Versicherungsanstalten bleiben unberührt.

III. TEIL**BEHÖRDEN UND VERFAHREN**

Im Hinblick auf die Bemühungen zur Schaffung einer eigenständigen Sozialgerichtsbarkeit für die Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeits- und Sozialrecht, welche eine Neuordnung der Verfahrensbestimmungen und der Behördenzuständigkeit auch im Bereiche des kollektiven Arbeitsrechtes nach sich ziehen wird, hat der Entwurf die diesbezüglichen Bestimmungen des geltenden Rechtes soweit als möglich unverändert übernommen; es werden lediglich insoweit Anpassungen vorgenommen, als sie für die Anwendbarkeit der Instrumente der kollektiven Rechtsgestaltung und zur Durchsetzung der durch den Entwurf neugeschaffenen materiellen Rechtsansprüche unbedingt erforderlich sind.

1. Hauptstück**Einigungsämter und Obereinigungsamt****Zu §§ 135 bis 148:**

Diese Bestimmungen entsprechen dem geltenden Recht. Aus der Einbeziehung des Mindestlohntarifgesetzes und jener Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes, die die Festsetzung von Lehrlingsentschädigungen betreffen (§ 17 BAG) sowie aus der Konzentration der Satzungs-erklärung beim Obereinigungsamt ergeben sich jedoch sprachliche Korrekturen.

Durch die im § 144 Abs. 1 und § 145 Abs. 4 vorgenommenen Ergänzungen betreffend die Geschäftsführung des Obereinigungsamtes und der Einigungsämter soll eine seit Jahrzehnten bestehende Praxis gesetzlich verankert und so den Erfordernissen des Artikels 18 Abs. 1 B-VG. entsprochen werden.

2. Hauptstück**Behördenzuständigkeit****Zu §§ 149 bis 153:**

Auch diese Bestimmungen entsprechen weitgehend dem geltenden Recht. Die Mitwirkung der Einigungsämter bei Verhandlungen über den Abschluß und die Abänderung kollektiver Regelungen wurde auf Betriebsvereinbarungen ausgedehnt (§ 150), jedoch wurde die Antragslegitimation generell auf die beteiligten Parteien beschränkt, da der Sinn der Regelung eine freiwillige Schlichtung zwischen den Vertragspar-

teien sein soll. Soweit eine Behörde Vertragspartei ist, kommt ihr auch künftig Antragslegitimation zu; ob die Regelung des geltenden Rechts (§ 18 KollVG) darüber hinausgeht, ist zumindest zweifelhaft.

Auch die Bestimmungen betreffend die Schlichtung von Streitigkeiten über den Abschluß oder die Änderung von Kollektivverträgen (§§ 151 und 152) wurden hinsichtlich ihres Anwendungsbereiches auf Betriebsvereinbarungen ausgedehnt.

Es liegt im Wesen der Regelungsstreitigkeiten, daß der Inhalt der Entscheidung nicht vorgegeben ist, sondern weitgehend durch Billigkeitserwägungen bestimmt wird.

§ 153 Abs. 2 grenzt den möglichen Regelungsinhalt der Entscheidung ein; er muß im Rahmen der Parteienanträge liegen. Eine Entscheidung, die mehr als das Geforderte oder weniger als das Zugestandene festsetzt, ist nicht möglich.

§ 153 ersetzt § 27 KollVG. Er regelt die Entscheidungszuständigkeit des Einigungsamtes im Falle der Erzwingbarkeit von Abschluß, Abänderung oder Aufhebung einer Betriebsvereinbarung (vgl. auch die Erläuterungen zu § 97).

Zu §§ 154 bis 156:

Die Zuständigkeit der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes ergibt sich aus den einzelnen Bestimmungen des I. und II. Teiles dieses Entwurfes.

Die Zuständigkeit der Einigungsämter zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten aus der Betriebsverfassung wird in Form von Generalklauseln (§ 155 Abs. 1) umfassend geregelt. Die in Z. 5 erwähnte Zuständigkeit des Einigungsamtes bezieht sich — wie schon aus der Marginalrubrik ersichtlich — ausschließlich auf Rechtsstreitigkeiten. Regelungsstreitigkeiten (Abschluß, Abänderung oder Aufhebung von Betriebsvereinbarungen) sind unter diese Bestimmung nicht subsumierbar.

Darüber hinaus werden im § 155 Abs. 2 einzelne Kompetenzen demonstrativ aufgezählt, die sich aus besonderen Zuständigkeitsvorschriften des II. Teiles ergeben.

IV. TEIL

SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Zu §§ 157 bis 159:

Durch die Strafbestimmungen des § 157 soll — im wesentlichen analog dem geltenden Recht — die Erfüllung jener Verpflichtungen sichergestellt werden, hinsichtlich derer zivilrechtliche Sanktionen nicht ausreichend erscheinen.

Die Bestimmung des § 158 hat den Zweck, die im geltenden Recht in verschiedenen Bestim-

mungen enthaltenen Verordnungsermächtigungen (vgl. §§ 6 Abs. 5, 8 Abs. 7, 9 Abs. 11, 11 Abs. 5, 12 Abs. 5, 14 Abs. 2 Z. 11 und Abs. 3 Z. 5 letzter Satz sowie 24 Abs. 4 BRG; 38 Abs. 2 KollVG), soweit sie noch von Bedeutung sind, übersichtlich zusammenzufassen.

§ 159 Abs. 2 stellt klar, daß die in anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen (z. B. Arbeitszeitgesetz, Invaliden-Einstellungsgesetz, Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz, Arbeitsplatzsicherungsgesetz usw.) enthaltenen Befugnisse der Betriebsräte grundsätzlich unberührt bleiben, jedoch Verweisungen auf die im § 159 Abs. 1 aufgehobenen Bestimmungen als Verweisungen auf die entsprechenden Bestimmungen des Entwurfes gelten.

Zu § 160:

Da der Entwurf den Geltungsbereich der die Arbeitsordnung ersetzenden Betriebsvereinbarung mit dem Geltungsbereich der Betriebsverfassung abstimmt, kann in Bereichen, in denen Personalvertretungen bestehen, auch die Bestimmung über die Betriebsvereinbarung nicht Anwendung finden. Sinn der vorliegenden Regelung ist es daher, in jenen Dienststellen, in denen kraft Gesetzes Personalvertretungen zu errichten sind und die de lege lata unter den Geltungsbereich der Bestimmungen über die Arbeitsordnung fallen (§§ 21 bis 26 KollVG), die Möglichkeit zur Anwendung der Arbeitsordnung aufrecht zu erhalten.

Zu § 161:

Diese Bestimmung verfolgt den Zweck, einen nahtlosen Übergang vom System der Arbeitsordnung auf das System der Betriebsvereinbarung zu erleichtern und das Entstehen von Rechtsunsicherheiten und Regelungslücken zu vermeiden.

Zu § 162:

Anhängige Verfahren nach dem Kollektivvertragsgesetz, dem Mindestlohntarifgesetz und dem § 17 Abs. 2 und 3 Berufsausbildungsgesetz sind ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens nach den neuen Rechtsvorschriften durchzuführen (Abs. 1).

Der vom Entwurf vorgesehenen Zuständigkeitskonzentration bezüglich der Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung beim Obereinigungsamt trägt Abs. 2 Rechnung. Die Einigungsämter haben die Überweisung des Verfahrens an das Obereinigungsamt zu verfügen. Abs. 3 sieht aus verfahrensökonomischen Gründen vor, daß Klagen auf Unwirksamkeitserklärung von Entlassungen, die beim Arbeitsgericht anhängig sind, vom Inkrafttreten der neuen Zuständigkeitsvorschriften (vgl. § 106) unberührt bleiben.

Zu § 163:

Da ab dem Zeitpunkt der Kundmachung dieses Bundesgesetzes die Wahl von betriebsverfassungsrechtlichen Organen nach den Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes und des Jugendvertrauensrätegesetzes nicht mehr zweckmäßig ist, wird die Tätigkeitsdauer dieser Organe durch Abs. 1 soweit verlängert, daß nach Inkrafttreten des Gesetzes ein ausreichender Zeitraum zur Vorbereitung und Durchführung von Neuwahlen verbleibt.

Durch die Verweisung auf § 8 Abs. 1 BRG bzw. § 5 Abs. 1 JVRG wird überdies klargestellt, daß die gesetzliche Verlängerung der Tätigkeitsdauer nicht für jene Fälle gilt, in denen die Tätigkeitsdauer des Organs vorzeitig (etwa infolge Rücktritts oder Enthebung) endet.

Aus Abs. 2 ergibt sich, daß auch auf jene betriebsverfassungsrechtlichen Organe, deren Tätigkeitsdauer gemäß Abs. 1 verlängert wurde, ab

dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes dessen Bestimmungen anzuwenden sind.

Abs. 3 verfolgt die Absicht, die in der Praxis bestehenden „Betriebsräte“ und „Personalvertretungen“ im Bereich der nunmehr unter die Geltung des II. Teiles fallenden öffentlichen Verkehrsunternehmungen für einen Übergangszeitraum zu sanieren. Soweit diese Betriebsvertretungen auf Grund von Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen errichtet sind und der Bestellvorgang den Bestimmungen des Kollektivvertrages (der Betriebsvereinbarung) entspricht, gelten die Bestimmungen des Entwurfes auch für sie. Innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes sind jedoch Neuwahlen abzuhalten (Abs. 3 Z. 2).

Zu § 164:

Diese Bestimmung entspricht dem geltenden Recht (vgl. § 29 BRG und § 44 KollVG).

TEXTGEGENÜBERSTELLUNG**Legende:**

In der gegenständlichen Synopse wird den Bestimmungen der Regierungsvorlage der Text geltender Rechtsvorschriften nur insoweit gegenübergestellt, als es sich um Bestimmungen handelt, die auf der Stufe eines (formellen) Gesetzes stehen. Bei Beurteilung der Frage, inwieweit die Regierungsvorlage vom geltenden Recht abweicht, muß daher noch auf weitere Rechtsvorschriften Bedacht genommen werden, die nicht im Gesetzesrang stehen. Es sind dies insbesondere folgende Verordnungen: Betriebsrats-Geschäftsordnung, BGBl. Nr. 221/1947, Betriebsratswahlordnung, BGBl. Nr. 211/1947, Betriebsratsfonds-Revisionsordnung, BGBl. Nr. 219/

1947, Verordnung über die Staatliche Wirtschaftskommission, BGBl. Nr. 231/1947, und Einigungsamts-Geschäftsordnung, BGBl. Nr. 279/1962.

Hinsichtlich der als unverändert bezeichneten Textstellen des geltenden Rechts wird bemerkt, daß rein sprachliche Änderungen gegenüber dem geltenden Recht unberücksichtigt bleiben (z. B. Dienstgeber — Arbeitgeber, Dienstnehmer — Arbeitnehmer, Ersatzmann — Ersatzmitglied, Betriebsjugendversammlung — Jugendversammlung). Weiters werden die Verordnungsermächtigungen des Bundesministeriums den Verordnungsermächtigungen des Bundesministers als unverändert gegenübergestellt.

GEGENÜBERSTELLUNG**Geltendes Recht****§ 1 KVG**

(1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt ist, für Dienst- und Lehrverhältnisse aller Art, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

Fassung des Entwurfes**I. TEIL****Kollektive Rechtsgestaltung****Geltungsbereich**

§ 1. (1) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten — soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist — für Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 1 KVG

(4) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten nicht für Dienstverhältnisse von Arbeitern in der Land- und Forstwirtschaft.

(2) Ausgenommen sind:

1. Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, die dem Landarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, unterliegen;
2. Arbeitsverhältnisse, die dem Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, unterliegen.

§ 1 KVG

(3) Dienstverhältnisse in der Heimarbeit sind von den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes ausgenommen, wenn für den betreffenden Zweig der Heimarbeit besondere gesetzliche Einrichtungen zur Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen bestehen.

§ 1 KVG

(2) Für Dienstverhältnisse der im Abs. 1 bezeichneten Art zum Bund, zu den Ländern (Stadt Wien), zu Bezirken und Gemeinden und zu den von Gebietskörperschaften verwalteten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen und Fonds gelten die Bestimmungen des Artikels II und die damit im Zusammenhang stehenden Bestimmungen der Artikel IV bis VI nur dann, wenn nicht für sie auf Grund eines Gesetzes Vorschriften Anwendung finden, die den wesentlichen Inhalt des Dienstvertrages zwingend festlegen.

(3) Auf Arbeitsverhältnisse der in Abs. 1 bezeichneten Art zum Bund, zu den Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden sowie zu den von diesen Gebietskörperschaften verwalteten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen und Fonds, für die auf Grund eines Gesetzes Vorschriften Anwendung finden, die den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages zwingend festlegen, sind die Bestimmungen des 1. bis 4. Hauptstückes nicht anzuwenden.

§ 26 KVG

(1) Die Bestimmungen der §§ 21 bis 25 finden, soweit im Abs. 2 nichts anderes bestimmt wird, keine Anwendung auf:

- a) die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft;
- b) den Bergbau auf vorbehaltene Mineralien und die auf Grund der Bergwerksverleihung (§ 131 des Allgemeinen Berggesetzes) errichteten Anlagen;
- c) die Eisenbahnen, Schiffsverkehrsunternehmen und den Luftverkehr;
- d) die Behörden, Ämter, Anstalten und sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder (Stadt Wien), der Bezirke und Gemeinden und von Gebietskörperschaften verwalteten Anstalten, Stiftungen und Fonds sowie die Verwaltungsstellen sonstiger öffentlich-rechtlicher Körperschaften.

(2) Die Ausnahmen des Abs. 1 gelten nicht für Regiebauten, Werkstätten und Hilfsanlagen der Post- und Telegraphenanstalten sowie der im Abs. 1 lit. c bezeichneten Betriebe und Unternehmungen.

(4) Die Bestimmungen des 5. Hauptstückes gelten nur für Betriebe, die den Bestimmungen des II. Teiles unterliegen.

Geltendes Recht

§ 2 KVG

(1) Kollektivverträge im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber einerseits und der Dienstnehmer andererseits (§§ 3 und 5) schriftlich abgeschlossen werden und die die gegenseitigen aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten oder Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regeln.

§ 2 KVG

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

Fassung des Entwurfes

1. HAUPTSTÜCK

KOLLEKTIVVERTRAG

Begriff und Inhalt

§ 2. (1) Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits schriftlich abgeschlossen werden.

(2) Durch Kollektivverträge können geregelt werden:

1. die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien;
2. die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer;
3. die Änderung kollektivvertraglicher Rechtsansprüche gemäß Z. 2 der aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmer;
4. Bestimmungen, die einen über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinausgehenden Schutz des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit der Arbeitnehmer bei ihrer beruflichen Tätigkeit gewähren;
5. die Erweiterung der gesetzlich vorgesehenen Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmerschaft;
6. gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien;
7. sonstige Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz dem Kollektivvertrag übertragen wird.

Verhältnis zu anderen Rechtsquellen

§ 3. (1) Die Bestimmungen in Kollektivverträgen können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

(2) Bei der Prüfung, ob eine Sondervereinbarung im Sinne des Abs. 1 günstiger ist als der Kollektivvertrag, sind jene Bestimmungen zusammenzufassen und gegenüberzustellen, die in einem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang stehen.

Geltendes Recht

§ 3 KVG

(1) Kollektivvertragsfähig sind:

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

§ 3 KVG

(2) Die Kollektivvertragsfähigkeit nach Abs. 1 Z. 2 wird nach Anhörung der in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen durch das Obereinigungsamt (§ 34) festgestellt.

§ 3 Abs. 2 2. Satz KVG

Die Entscheidung des Obereinigungsamtes ist im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ zu verlautbaren und dem Bundesministerium für soziale Verwaltung sowie allen Einigungsämtern (§ 28) zur Kenntnis zu bringen. Die Kosten der Verlautbarung hat die Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, zu tragen.

§ 3 KVG

(3) Die Kollektivvertragsfähigkeit ist durch das Obereinigungsamt von Amts wegen oder auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung abzuerkennen, wenn festgestellt wird, daß die Voraussetzungen des Abs. 1 Z. 2 nicht mehr gegeben sind; die Bestimmungen des Abs. 2 gelten sinngemäß.

Fassung des Entwurfes

Kollektivvertragsfähigkeit

§ 4. (1) Kollektivvertragsfähig sind gesetzliche Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, denen unmittelbar oder mittelbar die Aufgabe obliegt, auf die Regelung von Arbeitsbedingungen hinzuwirken und deren Willensbildung in der Vertretung der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerinteressen gegenüber der anderen Seite unabhängig ist.

(2) Kollektivvertragsfähig sind die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, welche

1. sich nach ihren Statuten zur Aufgabe stellen, die Arbeitsbedingungen innerhalb ihres Wirkungsbereiches zu regeln;
2. in ihrer auf Vertretung der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerinteressen gerichteten Zielsetzung in einem größeren fachlichen und räumlichen Wirkungsbereich tätig werden;
3. vermöge der Zahl der Mitglieder und des Umfanges der Tätigkeit eine maßgebende wirtschaftliche Bedeutung haben;
4. in der Vertretung der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerinteressen gegenüber der anderen Seite unabhängig sind.

Zuerkennung und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit freiwilliger Berufsvereinigungen

§ 5. (1) Die Kollektivvertragsfähigkeit der freiwilligen Berufsvereinigungen im Sinne des § 4 Abs. 2 ist auf Antrag nach Anhörung der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen durch das Obereinigungsamt zuzuerkennen.

(2) Die Entscheidung über die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit ist im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ kundzumachen und dem Bundesministerium für soziale Verwaltung sowie allen Einigungsämtern zur Kenntnis zu bringen. Die Kosten der Kundmachung hat die freiwillige Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, zu tragen.

(3) Die Kollektivvertragsfähigkeit ist durch das Obereinigungsamt von Amts wegen oder auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung oder einer gesetzlichen Interessenvertretung abzuerkennen, wenn die Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 nicht mehr gegeben sind; die Bestimmungen des Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

Geltendes Recht

§ 4 KVG

Wird einer auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt (§ 3) und schließt diese einen Kollektivvertrag ab, so verliert die in Betracht kommende gesetzliche Interessenvertretung hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit für die Dauer der Geltung des von der Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivvertrages.

§ 5 KVG

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

Unverändert § 6, 1. Satz KVG

Unverändert § 6 Z. 1 KVG

Unverändert § 6 Z. 2 KVG

Fassung des Entwurfes

Vorrang der freiwilligen Berufsvereinigung

§ 6. Wird einer freiwilligen Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit gemäß § 5 Abs. 1 zuerkannt und schließt diese einen Kollektivvertrag ab, so verliert die in Betracht kommende gesetzliche Interessenvertretung hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit für die Dauer der Geltung und für den Geltungsbereich des von der Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivvertrages.

Kollektivvertragsfähigkeit juristischer Personen öffentlichen Rechts

§ 7. Für Arbeitsverhältnisse zu juristischen Personen öffentlichen Rechts, die den Vorschriften dieses Hauptstückes unterliegen, sind diese selbst kollektivvertragsfähig, soweit sie nicht für Arbeitsverhältnisse bestimmter Betriebs- oder Verwaltungsbereiche einer anderen kollektivvertragsfähigen Körperschaft angehören.

Kollektivvertragsangehörigkeit

§ 8. Kollektivvertragsangehörig sind, sofern der Kollektivvertrag nicht anderes bestimmt, innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches

1. die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder der am Kollektivvertrag beteiligten Parteien waren oder später werden;
2. die Arbeitgeber, auf die der Betrieb eines der in Z. 1 bezeichneten Arbeitgeber übergeht.

Fachlicher Geltungsbereich

§ 9. (1) Verfügt ein mehrfach kollektivvertragsangehöriger Arbeitgeber über zwei oder mehrere Betriebe, so findet auf die Arbeitnehmer der jeweilige dem Betrieb in fachlicher und örtlicher Beziehung entsprechende Kollektivvertrag Anwendung.

(2) Die Regelung des Abs. 1 findet sinngemäß Anwendung, wenn es sich um Haupt- und Nebenbetriebe oder um organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen handelt.

(3) Liegt eine organisatorische Trennung in Haupt- und Nebenbetriebe oder eine organisatorische Abgrenzung in Betriebsabteilungen nicht vor, so findet jener Kollektivvertrag Anwendung, welcher für den fachlichen Wirtschaftsbereich gilt, der für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

(4) Liegt weder eine organisatorische Trennung oder eine organisatorische Abgrenzung noch die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung eines fachlichen Wirtschaftsbereiches im Sinne des Abs. 3 vor, so findet jener Kollektivvertrag Anwendung, dessen Geltungsbereich unbeschadet der Verhältnisse im Betrieb die größere Zahl von Arbeitnehmern des fachlichen Wirtschaftsbereiches erfaßt.

Persönlicher Geltungsbereich

§ 10. (1) Wird ein Arbeitnehmer in zwei oder mehreren Betrieben eines Arbeitgebers oder in organisatorisch abgegrenzten Betriebsabteilungen beschäftigt, für die verschiedene Kollektivverträge gelten, so findet auf ihn jener Kollektivvertrag Anwendung, der seiner überwiegend ausgeübten Beschäftigung entspricht.

(2) Liegt eine überwiegende Beschäftigung im Sinne des Abs. 1 nicht vor, so findet jener Kollektivvertrag Anwendung, dessen Geltungsbereich unbeschadet der Verhältnisse im Betrieb die größere Zahl von Arbeitnehmern des fachlichen Wirtschaftsbereiches erfaßt.

§ 9 KVG

Die Bestimmungen des Kollektivvertrages gelten, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern regeln, als Bestandteil der Dienstverträge, die zwischen den kollektivvertragsangehörigen Dienstgebern und Dienstnehmern abgeschlossen werden.

Unverändert § 9 Abs. 2 KVG

§ 10 KVG

(1) Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages (§ 9) treten auch für nichtkollektivvertragsangehörige Dienstnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Dienstgebers ein.

Unverändert § 10 Abs. 2 KVG

§ 13 KVG

Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages bleiben nach seinem Erlöschen für Dienstverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfaßt waren, so lange aufrecht, als für diese Dienstverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Dienstnehmern nicht ein neuer Dienstvertrag abgeschlossen wird.

Normwirkung

§ 11. (1) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages sind, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regeln, innerhalb seines fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

(2) Enthält der Kollektivvertrag keine Vorschrift über seinen Wirksamkeitsbeginn, so beginnt seine Wirkung mit dem auf die Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ folgenden Tag.

Außenseiterwirkung

§ 12. (1) Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages treten auch für Arbeitnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Arbeitgebers ein, die nicht kollektivvertragsangehörig sind (Außenseiter).

(2) Die gemäß Abs. 1 eingetretenen Rechtswirkungen werden durch einen späteren Kollektivvertrag für dessen Geltungsbereich aufgehoben.

Nachwirkung

§ 13. Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages bleiben nach seinem Erlöschen für Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfaßt waren, so lange aufrecht, als für diese Arbeitsverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Arbeitnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 7 KVG

(1) Jeder Kollektivvertrag ist innerhalb von zwei Wochen nach seinem Abschluß von den daran beteiligten Berufsvereinigungen der Dienstnehmer, im Falle des § 2 Abs. 2 von der gesetzlichen Betriebsvertretung in drei, bei Kollektivverträgen für Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft, soweit auf sie dieses Bundesgesetz Anwendung findet, in vier gleichlautenden Ausfertigungen, die von den vertragschließenden Parteien ordnungsgemäß gezeichnet sein müssen, beim Einigungsamt Wien mit gleichzeitiger Angabe der Anschriften der vertragschließenden Parteien zu hinterlegen.

Unverändert § 7 Abs. 2 KVG

§ 7 KVG

(3) Auch die im § 3 bezeichneten Berufsvereinigungen und gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber sowie die öffentlich-rechtlichen Körperschaften (§ 5) sind berechtigt, die von ihnen abgeschlossenen Kollektivverträge beim Einigungsamt Wien zu hinterlegen.

Unverändert § 7 Abs. 4 KVG

Unverändert § 7 Abs. 5 KVG

Hinterlegung und Kundmachung des Kollektivvertrages

§ 14. (1) Jeder Kollektivvertrag ist innerhalb von zwei Wochen nach seinem Abschluß von den daran beteiligten kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer in drei, bei Kollektivverträgen für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft, soweit auf sie dieses Bundesgesetz Anwendung findet, in vier gleichlautenden Ausfertigungen, die von den vertragschließenden Parteien ordnungsgemäß gezeichnet sein müssen, beim Einigungsamt Wien mit gleichzeitiger Angabe der Anschriften der vertragschließenden Parteien zu hinterlegen.

(2) Erstreckt sich der örtliche Geltungsbereich des Kollektivvertrages auf die Sprengel mehrerer Einigungsämter oder zwar nur auf den Sprengel eines Einigungsamtes, jedoch nicht auf den Sprengel des Einigungsamtes Wien, so sind außer der im Abs. 1 festgesetzten Anzahl von Ausfertigungen des Kollektivvertrages jeweils so viele Exemplare dem Antrag auf Hinterlegung anzuschließen, wie Einigungsamtssprengel — außer dem Sprengel des Einigungsamtes Wien — vom örtlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages erfaßt sind. Auf diesen Exemplaren kann die Zeichnung der vertragschließenden Parteien auf mechanischem Wege wiedergegeben werden.

(3) Auch die im § 4 bezeichneten kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber sowie die juristischen Personen öffentlichen Rechtes (§ 7) sind berechtigt, die von ihnen abgeschlossenen Kollektivverträge beim Einigungsamt Wien zu hinterlegen.

(4) Das Einigungsamt Wien hat innerhalb einer Woche nach der Hinterlegung die Kundmachung des Abschlusses des Kollektivvertrages durch Einschaltung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ zu veranlassen. Die Kosten der Kundmachung sind von den vertragschließenden Parteien zu gleichen Teilen zu tragen.

(5) Nach erfolgter Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ (Abs. 4) hat das Einigungsamt Wien dem Hinterleger eine Ausfertigung des Kollektivvertrages mit der Bestätigung der durchgeführten Hinterlegung und Bekanntgabe der Zahl, unter der der Kollektivvertrag im Register für Kollektivverträge eingetragen wurde (Registerzahl) sowie des Tages der Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ zurückzustellen. Eine Ausfertigung ist mit Bekanntgabe des Datums der Kundmachung im

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

„Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ dem Bundesministerium für soziale Verwaltung, bei Kollektivverträgen für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft, soweit auf sie dieses Bundesgesetz Anwendung findet, auch dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft vorzulegen. Eine Ausfertigung ist dem Kataster der Kollektivverträge einzuverleiben. In den Fällen des Abs. 2 hat das Einigungsamt Wien von den im Abs. 2 angeführten Kollektivvertragsexemplaren je eines den Einigungsämtern, die vom örtlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages erfaßt sind, mit Angabe des Datums seiner Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ und der Katasterzahl, unter der der Kollektivvertrag im Kataster des Einigungsamtes Wien eingereicht wurde, zu übermitteln; die Einigungsämter haben diese Kollektivverträge dem Kataster der Kollektivverträge einzuverleiben.

Unverändert § 7 Abs. 6 KVG

(6) Der Hinterleger eines Kollektivvertrages hat innerhalb von zwei Wochen nach Einlangen der Bestätigung des Einigungsamtes über die Hinterlegung des Kollektivvertrages je eine Ausfertigung desselben dem Österreichischen Statistischen Zentralamt in Wien, den nach dem Geltungsbereich des Kollektivvertrages in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, sofern diese nicht selbst vertragschließende Parteien sind, zu übermitteln. Diese Ausfertigungen sind mit der Zahl, unter der der Kollektivvertrag vom Einigungsamt Wien im Register für Kollektivverträge eingetragen wurde und mit dem Datum der Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ zu versehen. Auf diesen Exemplaren kann die Zeichnung der vertragschließenden Parteien auf mechanischem Wege wiedergegeben werden.

Unverändert § 8 KVG

Auflegung des Kollektivvertrages im Betrieb

§ 15. Jeder kollektivvertragsangehörige Arbeitgeber hat den Kollektivvertrag binnen drei Tagen nach dem Tage der Kundmachung (§ 14 Abs. 4) im Betrieb in einem für alle Arbeitnehmer zugänglichen Raume aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen.

§ 11 KVG

Die Bestimmungen der §§ 7 bis 10 gelten sinngemäß für die Verlängerung und Abänderung von Kollektivverträgen.

Verlängerung und Abänderung von Kollektivverträgen

§ 16. Die Bestimmungen der §§ 14 und 15 sind auf die Verlängerung und Abänderung von Kollektivverträgen sinngemäß anzuwenden.

§ 12 KVG

(1) Enthält der Kollektivvertrag keine Vorschrift über seine Geltungsdauer, so kann er nach Ablauf eines Jahres jederzeit auf drei Monate

Geltungsdauer des Kollektivvertrages

§ 17. (1) Enthält der Kollektivvertrag keine Vorschrift über seine Geltungsdauer, so kann er nach Ablauf eines Jahres von jeder vertrag-

Geltendes Recht

zum Letzten eines Kalendermonates gekündigt werden; die Kündigung muß zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertragsschließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.

Unverändert § 12 Abs. 2 KVG

§ 12 KVG

(3) Wird einer Berufsvereinigung gemäß § 3 Abs. 3 die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt, so erlöschen die von dieser Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivverträge mit dem Tage, an dem die gemäß § 3 Abs. 3 ergangene Entscheidung des Obereinigungsamtes im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ verlautbart wird. Im Falle des § 4 erlischt ein von der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossener Kollektivvertrag für die Mitglieder der Berufsvereinigung mit dem Tag, an dem ein von der Berufsvereinigung abgeschlossener Kollektivvertrag in Wirksamkeit tritt.

§ 12 KVG

(4) Das Einigungsamt Wien hat innerhalb einer Woche nach dem Einlangen der Anzeige über das Erlöschen eines Kollektivvertrages nach Abs. 2 eine Kundmachung über das Erlöschen im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ zu veranlassen. Die Kosten der Kundmachung sind von den Kollektivvertragsparteien zu gleichen Teilen zu tragen; in den Fällen des Abs. 3 ist diese Kundmachung innerhalb einer Woche nach den dort genannten Tagen zu veranlassen.

Unverändert § 12 Abs. 5 KVG

Fassung des Entwurfes

schließenden Partei unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Monaten zum Letzten eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der schriftlichen Form und hat durch eingeschriebenen Brief zu erfolgen.

(2) Bei rechtswirksam erfolgter Kündigung hat die Partei, die die Kündigung ausgesprochen hat, dem Einigungsamt Wien innerhalb von drei Tagen nach Ablauf der Kündigungsfrist das Erlöschen des Kollektivvertrages anzuzeigen. Auch die andere Kollektivvertragspartei ist berechtigt, diese Anzeige zu erstatten.

(3) Wird einer freiwilligen Berufsvereinigung gemäß § 5 Abs. 3 die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt, so erlöschen die von dieser Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivverträge mit dem Tage, an dem die gemäß § 5 Abs. 3 ergangene Entscheidung des Obereinigungsamtes im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ kundgemacht wird. Im Falle des § 6 erlischt ein von der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossener Kollektivvertrag für die Mitglieder der freiwilligen Berufsvereinigung mit dem Tage, an dem ein von dieser Berufsvereinigung abgeschlossener Kollektivvertrag in Wirksamkeit tritt.

(4) Das Einigungsamt Wien hat innerhalb einer Woche nach dem Einlangen der Anzeige über das Erlöschen eines Kollektivvertrages nach Abs. 2 eine Kundmachung über das Erlöschen im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ zu veranlassen. Die Kosten der Kundmachung sind von den Kollektivvertragsparteien zu gleichen Teilen zu tragen; in den Fällen des Abs. 3 ist diese Kundmachung innerhalb einer Woche nach dem Erlöschen des Kollektivvertrages zu veranlassen.

(5) Das Einigungsamt Wien hat auf der im Kataster hinterlegten Ausfertigung des Kollektivvertrages das Datum des Erlöschens zu vermerken. Den Bundesministerien, denen gemäß § 14 Abs. 5 eine Ausfertigung des Kollektivvertrages vorgelegt wurde, ist das Erlöschen des Kollektivvertrages mit Angabe des Datums der Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ mitzuteilen. Die gleiche Mitteilung ist an die Einigungsämter zu richten, denen gemäß § 14 Abs. 5 eine Ausfertigung des Kollektivvertrages übermittelt wurde. Diese Einigungsämter haben auf der im Kataster hinterlegten Ausfertigung des Kollektivvertrages das Datum des Erlöschens zu vermerken.

Geltendes Recht

Unverändert § 12 Abs. 6 KVG

Fassung des Entwurfes

(6) In den Fällen des Erlöschens eines Kollektivvertrages durch Ablauf seiner Geltungsdauer oder durch Kündigung hat der Hinterleger das Erlöschen den in § 14 Abs. 6 bezeichneten Stellen innerhalb von zwei Wochen nach der Kundmachung des Erlöschens des Kollektivvertrages im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ mitzuteilen; in den Fällen des Erlöschens eines Kollektivvertrages nach Abs. 3 obliegt diese Verpflichtung dem Einigungsamt Wien. Die Mitteilung hat den Zeitpunkt und den Grund des Erlöschens zu enthalten.

2. HAUPTSTÜCK

DIE ERKLÄRUNG VON KOLLEKTIVVERTRÄGEN ZUR SATZUNG

Begriff und Voraussetzungen

§ 14 KVG

(1) Auf Antrag der im Abs. 2 bezeichneten Stellen kann durch Beschluß des Einigungsamtes ausgesprochen werden, daß ein gehörig kundgemachter, gültiger Kollektivvertrag (§ 7 Abs. 4), der eine überwiegende Bedeutung erlangt hat, in allen oder in einzelnen seiner Bestimmungen, die die Rechtsverhältnisse zwischen den Dienstgebern und Dienstnehmern regeln, auch außerhalb seines Geltungsbereiches für solche Dienstverhältnisse maßgebend zu sein hat, die mit den durch den Kollektivvertrag erfaßten im wesentlichen gleichartig und nicht schon durch einen Kollektivvertrag erfaßt sind. Die in den Beschluß aufgenommenen Bestimmungen des Kollektivvertrages werden als Satzung bezeichnet.

§ 18. (1) Das Obereinigungsamt hat für den Bereich eines oder mehrerer Einigungsamtsprengel auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft, die Partei eines Kollektivvertrages ist, bei Vorliegen der in Abs. 3 angeführten Voraussetzungen diesem Kollektivvertrag durch Erklärung zur Satzung auch außerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches rechtsverbindliche Wirkung zuzuerkennen. Die in der Erklärung als rechtsverbindlich bezeichneten Bestimmungen des Kollektivvertrages bilden die Satzung.

§ 14 KVG

(2) Das Verfahren über die Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung einer Satzung ist einzuleiten, wenn ein Antrag von einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft (§§ 3 und 5) gestellt wird.

(2) Gegenstand des Antrages auf Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung können alle oder auch einzelne Bestimmungen des Kollektivvertrages sein, die für die ihm unterliegenden Arbeitsverhältnisse rechtsverbindlich sind, doch dürfen einzelne Bestimmungen nicht aus einem unmittelbaren rechtlichen und sachlichen Zusammenhang gelöst werden.

§ 14 KVG

(4) Die Einigungsämter können Satzungen nur für den Bereich ihres Sprengels beschließen.

(3) Ein Kollektivvertrag oder ein Teil eines solchen darf nur zur Satzung erklärt werden, wenn

§ 16 KVG

(1) Über Anträge (§ 14 Abs. 2) auf Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung einer Satzung, die den Wirkungsbereich mehrerer Einigungsämter berühren, entscheidet unter Ausschluß der Einigungsämter das Obereinigungsamt endgültig. Die Bestimmungen des § 14 Abs. 1 gelten sinngemäß.

1. der zu satzende Kollektivvertrag gehörig kundgemacht ist und in Geltung steht;
2. der zu satzende Kollektivvertrag oder der Teil eines solchen überwiegende Bedeutung erlangt hat;
3. die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse im Verhältnis zu jenen, die dem Kollektivvertrag unterliegen, im wesentlichen gleichartig sind;

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

4. die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse unbeschadet des Abs. 4 nicht schon durch einen Kollektivvertrag erfaßt sind.

(4) Kollektivverträge, deren Wirkungsbereich sich fachlich auf mehr als einen Wirtschaftszweig und räumlich auf das ganze Bundesgebiet erstreckt, und die sich auf die Regelung einzelner Arbeitsbedingungen beschränken, stehen der Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung nicht entgegen.

(5) Kollektivverträge im Sinne des Abs. 4 können auch dann zur Satzung erklärt werden, wenn die Voraussetzungen des Abs. 3 Z. 3 nicht vorliegen.

§ 17 KVG

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

(2) Ist in der Satzung ihr Wirksamkeitsbeginn nicht festgesetzt, so beginnt ihre Wirkung von dem Tag, an dem die Rechtskraft des Beschlusses auf Festsetzung der Satzung kundgemacht (§ 14 Abs. 5 und § 15 Abs. 3) wurde, bei Satzungen des Obereinigungsamtes vom Tage der Kundmachung (§ 16 Abs. 2) an.

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

§ 17 KVG

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

Rechtswirkungen

§ 19. (1) Die Bestimmungen der gehörig kundgemachten Satzung sind innerhalb ihres räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich. § 3 und § 11 Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) Kollektivverträge setzen für ihren Geltungsbereich eine bestehende Satzung außer Kraft. Dies gilt nicht für Kollektivverträge im Sinne des § 18 Abs. 4.

§ 14 KVG

(2) Das Verfahren über die Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung einer Satzung ist einzuleiten, wenn ein Antrag von einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft (§§ 3 und 5) gestellt wird.

Verfahren

§ 20. (1) Das Verfahren auf Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung wird auf Antrag eines gemäß § 18 Abs. 1 Berechtigten eingeleitet. Der Antrag ist schriftlich unter Beispruch dieses Kollektivvertrages zu stellen.

(2) Vor Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung ist allen von ihr betroffenen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 14 KVG

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

§ 14 KVG

(8) Die Vorschriften der Abs. 1 bis 7 finden auch auf das Verfahren wegen Änderung oder Aufhebung einer Satzung Anwendung.

§ 14 AVG

(5) Der Beschluß des Einigungsamtes ist durch Anschlag an der Amtstafel des Einigungsamtes öffentlich kundzumachen; in der Kundmachung ist zu verlautbaren, daß ein Einspruch im Sinne des § 15 innerhalb 30 Tagen, gerechnet vom ersten Tage des Anschlages, beim Einigungsamte erhoben werden kann. Der Beschluß hat durch 30 Tage an der Amtstafel im Anschlag zu verbleiben. Der Tag des Anschlages und der Abnahme ist am Beschluß zu vermerken.

(6) Wird kein Einspruch erhoben, so ist nach Ablauf der Einspruchsfrist durch Anschlag an der Amtstafel öffentlich kundzumachen, daß der Beschluß auf Festsetzung der Satzung in Rechtskraft erwachsen ist. In der Kundmachung ist der Wirksamkeitsbeginn der Satzung zu verlautbaren.

(7) Die Satzung ist einem Kataster einzuverleiben; eine Abschrift der Satzung ist dem Ober-einigungsamt (§ 34) vorzulegen.

§ 15 KVG

(1) Gegen den Beschluß des Einigungsamtes auf Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung einer Satzung kann binnen 30 Tagen, gerechnet vom ersten Tage des Anschlages an der Amtstafel (§ 14 Abs. 5), von jeder Partei, die ihre Interessen durch den Beschluß verletzt erachtet, Einspruch erhoben werden. Der Einspruch kann sich auch gegen einzelne Bestimmungen des Beschlusses richten. Wird einem Antrag auf Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung einer Satzung nicht Folge gegeben, so steht dem Antragsteller das Recht des Einspruches binnen zwei Wochen nach Zustellung des Beschlusses des Einigungsamtes zu.

und der Arbeitnehmer Gelegenheit zu schriftlicher Stellungnahme sowie zur Äußerung in einer mündlichen Verhandlung zu geben.

(3) Die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung hat ohne unnötigen Aufschub zu erfolgen. In der Erklärung zur Satzung sind der Inhalt, der Geltungsbereich, der Beginn der Wirksamkeit und die Geltungsdauer der Satzung festzusetzen.

(4) Die Vorschriften der Abs. 1 bis 3 sind auch auf das Verfahren wegen Änderung oder Aufhebung einer Satzung anzuwenden.

(5) Dem Bundesministerium für soziale Verwaltung ist eine Ausfertigung der Satzungserklärung zu übermitteln und das Erlöschen von Satzungen mitzuteilen.

Kundmachung und Veröffentlichung der Satzung

§ 21. Die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung ist durch Verlautbarung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“, der volle Wortlaut der Satzung in den amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung kundzumachen. In der Kundmachung der Satzungserklärung ist auf die Veröffentlichung des Wortlautes der Satzung in den amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung hinzuweisen. Die Kosten der Kundmachung der Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung und der Veröffentlichung ihres Inhaltes trägt der Bund. Die Satzung ist einem Kataster einzuverleiben.

Geltendes Recht

(2) Über den Einspruch (Abs. 1), der beim Einigungsamt einzubringen ist, das den angefochtenen Beschluß gefaßt hat, entscheidet endgültig das Obereinigungsamt (§ 34). Das Obereinigungsamt kann den Beschluß bestätigen, aufheben, ganz oder teilweise abändern oder die Angelegenheit zur neuerlichen Verhandlung an das Einigungsamt zurückverweisen.

(3) Der Beschluß des Obereinigungsamtes ist in seinem wesentlichen Inhalt vom Einigungsamt durch Anschlag an der Amtstafel öffentlich kundzumachen. Lautet er auf Festsetzung einer Satzung, so ist diese vollinhaltlich mit dem Beifügen kundzumachen, daß ihre Bestimmungen in Rechtskraft erwachsen sind.

§ 16 KVG

(2) Lautet der Beschluß des Obereinigungsamtes auf Festsetzung einer Satzung, so ist er vollinhaltlich, sonst in seinem wesentlichen Inhalt, durch Anschlag an der Amtstafel des Obereinigungsamtes öffentlich kundzumachen. Der Beschluß bleibt durch 30 Tage angeschlagen. Der Tag des Anschlages und der Abnahme ist auf dem Beschluß zu vermerken.

§ 1 MLTG

(1) Für Gruppen von Dienstnehmern, die unter den Geltungsbereich des Kollektivvertragsgesetzes, BGBl. Nr. 76/1947, in der jeweils geltenden Fassung fallen, für die jedoch eine Lohnregelung durch Kollektivvertrag nicht getroffen werden kann, weil auf Dienstgeberseite kollektivvertragsfähige Körperschaften (§§ 3 und 5 Kollektivvertragsgesetz) nicht bestehen, können durch Beschluß des Einigungsamtes Mindestlöhne (Mindestgehälter) festgesetzt werden. Die im Beschluß festgesetzten Mindestlöhne (Mindestgehälter) werden als Mindestlohntarif bezeichnet.

§ 1 MLTG

(3) Die Bestimmungen des Abs. 1 finden auf Dienstnehmer, die den Bestimmungen der Hausbesorgerordnung 1957, BGBl. Nr. 154/1957, in der jeweils geltenden Fassung unterliegen, nur insoweit Anwendung, als es sich um die Festsetzung anderweitigen Entgelts gemäß § 11 der Hausbesorgerordnung handelt.

Fassung des Entwurfes

3. HAUPTSTÜCK

DER MINDESTLOHNTARIF

Begriff und Voraussetzungen

§ 22. (1) Die Einigungsämter und das Obereinigungsamt haben auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer bei Vorliegen der im Abs. 3 angeführten Voraussetzungen Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen festzusetzen. Die in der Erklärung festgesetzten Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen werden als Mindestlohntarif bezeichnet.

(2) Für Arbeitnehmer, die dem Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, in der jeweils geltenden Fassung unterliegen, dürfen Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen nur insoweit festgesetzt werden, als es sich um das anderweitige Entgelt gemäß § 12 des Hausbesorgergesetzes handelt.

(3) Ein Mindestlohntarif darf nur für Gruppen von Arbeitnehmern festgesetzt werden, für die ein Kollektivvertrag nicht abgeschlossen werden kann,

1. weil kollektivvertragsfähige Körperschaften auf Arbeitgeberseite nicht bestehen und
2. sofern eine Regelung von Mindestentgelten und Mindestbeträgen für den Ersatz von Auslagen durch die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung nicht erfolgt ist.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

Bemessung des Mindestentgeltes

§ 23. Bei Festsetzung von Mindestentgelten und Mindestbeträgen für den Ersatz von Auslagen ist insbesondere auf deren Angemessenheit und die Entgeltbemessung in verwandten Wirtschaftszweigen Bedacht zu nehmen.

§ 3 MLTG

(1) Die Bestimmungen des Mindestlohntarifes gelten innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches von dem im Beschluß festgesetzten Wirksamkeitsbeginn an als Bestandteile jedes Dienstvertrages, der zwischen einem Dienstgeber und einem Dienstnehmer abgeschlossen worden ist oder während der Geltungsdauer des Mindestlohntarifes abgeschlossen wird.

§ 3 MLTG

(3) Die Bestimmungen des Mindestlohntarifes können durch Dienstvertrag oder Arbeitsordnung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Ansprüche betreffen, die im Mindestlohntarif nicht geregelt sind.

§ 3 MLTG

(2) Enthält der Mindestlohntarif keine Vorschriften über seinen Wirksamkeitsbeginn, so beginnt seine Wirkung mit dem auf die Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ (§ 4 Abs. 4) folgenden Tag.

§ 3 MLTG

(4) Jeder Kollektivvertrag und jede Satzung setzen für ihren Geltungsbereich einen bestehenden Mindestlohntarif außer Kraft.

§ 3 MLTG

(5) Die Rechtswirkungen des Mindestlohntarifes bleiben nach seinem Erlöschen für Dienstverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen von ihm erfaßt waren, solange aufrecht, als für diese Dienstverhältnisse nicht ein neuer Mindestlohntarif, ein Kollektivvertrag oder eine Satzung wirksam wird.

§ 1 MLTG

(2) Die Einigungsämter können Mindestlohntarife nur für den Bereich ihres Sprengels erlassen. Die Erlassung von Mindestlohntarifen, die

Rechtswirkungen

§ 24. (1) Die Bestimmungen des gehörig kundgemachten Mindestlohntarifes sind innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

(2) Die Bestimmungen des Mindestlohntarifes können durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Ansprüche betreffen, die im Mindestlohntarif nicht geregelt sind. § 3 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

(3) Kollektivverträge und Satzungen setzen für ihren Geltungsbereich einen bestehenden Mindestlohntarif außer Kraft. Ausgenommen von dieser Rechtswirkung sind Kollektivverträge im Sinne des § 18 Abs. 4 und Satzungen auf Grund solcher Kollektivverträge.

(4) Die Rechtswirkungen des Mindestlohntarifes bleiben nach seinem Erlöschen für Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfaßt waren, solange aufrecht, als für diese Arbeitsverhältnisse nicht ein neuer Mindestlohntarif, ein Kollektivvertrag oder eine Satzung wirksam oder mit den betreffenden Arbeitnehmern eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

Zuständigkeit und Verfahren

§ 25. (1) Die Einigungsämter dürfen Mindestlohntarife nur für den Bereich ihres Sprengels festsetzen. Die Festsetzung von Mindestlohn-

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

den Wirkungsbereich mehrerer Einigungsämter berühren, obliegt dem Obereinigungsamt.

tarifen, die den Wirkungsbereich mehrerer Einigungsämter berühren, obliegt dem Obereinigungsamt.

§ 4 MLTG

(1) Das Verfahren zur Festsetzung eines Mindestlohntarifes ist einzuleiten, wenn ein Antrag von einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Dienstnehmer (§ 3 Kollektivvertragsgesetz) gestellt wird. Der Antrag hat die zur Beurteilung der Notwendigkeit der Erlassung eines Mindestlohntarifes erforderlichen Angaben sowie einen Vorschlag über die Höhe der festzusetzenden Mindestlöhne (Mindestgehälter) zu enthalten.

(2) Das Verfahren zur Festsetzung eines Mindestlohntarifes wird auf Antrag eines gemäß § 22 Abs. 1 Berechtigten eingeleitet. Der Antrag ist schriftlich zu stellen und hat die zur Beurteilung der Notwendigkeit der Festsetzung eines Mindestlohntarifes erforderlichen Angaben sowie einen Vorschlag über die Höhe der festzusetzenden Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen zu enthalten.

§ 4 MLTG

(2) Die Einigungsämter und das Obereinigungsamt haben vor der Beschlußfassung die nach dem räumlichen Geltungsbereich des beantragten Mindestlohntarifes in Betracht kommenden Landeshauptmänner zu hören.

(3) Die Einigungsämter und das Obereinigungsamt haben vor der Festsetzung die nach dem räumlichen Geltungsbereich des beantragten Mindestlohntarifes örtlich zuständigen Landeshauptmänner zu hören.

§ 4 MLTG

(3) In dem Beschluß sind die Mindestlöhne (Mindestgehälter), der Geltungsumfang und der Wirksamkeitsbeginn des Mindestlohntarifes festzusetzen.

(4) Die Festsetzung eines Mindestlohntarifes hat ohne unnötigen Aufschub zu erfolgen. Im Mindestlohntarif sind die Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen, der Geltungsbereich und der Beginn der Wirksamkeit des Mindestlohntarifes festzusetzen. Wird innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Einlangen des Antrages auf Festsetzung des Mindestlohntarifes diese vom Einigungsamt nicht vorgenommen, geht auf Antrag (Abs. 2) die Zuständigkeit zur Festsetzung an das Obereinigungsamt über.

§ 4 MLTG

(6) Die Vorschriften der Abs. 1 bis 5 finden auch auf das Verfahren wegen Abänderung oder Aufhebung eines Mindestlohntarifes Anwendung.

(5) Die Vorschriften der Abs. 1 bis 4 sind auch auf das Verfahren wegen Abänderung oder Aufhebung eines Mindestlohntarifes anzuwenden.

§ 4 MLTG

(4) Der Beschluß auf Festsetzung eines Mindestlohntarifes ist durch Verlautbarung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ und durch Anschlag an der Amtstafel des Einigungsamtes (Obereinigungsamtes) öffentlich kundzumachen. Der Beschluß muß durch 30 Tage an der Amtstafel angeschlagen bleiben. Der Tag des Anschlags und der Abnahme ist auf dem Beschluß zu vermerken. Die Kosten der Verlautbarung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ sind von der Körperschaft zu tragen, auf deren Antrag der Mindestlohntarif festgesetzt wurde.

(6) § 21 ist sinngemäß anzuwenden. Eine Abschrift des Mindestlohntarifes ist den örtlich zuständigen Landeshauptmännern (Abs. 3) zu übermitteln.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

(5) Der Mindestlohntarif ist einem Kataster einzuverleiben; eine Abschrift des Mindestlohntarifes ist beim Bundesministerium für soziale Verwaltung vorzulegen. Eine weitere Abschrift ist den in Betracht kommenden Landeshauptmännern (Abs. 2) zu übermitteln. Die Einigungsämter haben weiters eine Abschrift der von ihnen beschlossenen Mindestlohntarife dem Obereinigungsamt zuzuleiten.

4. HAUPTSTÜCK

FESTSETZUNG DER LEHRLINGS-
ENTSCHÄDIGUNG

Begriff und Voraussetzungen

§ 17 Berufsausbildungsgesetz

(2) Liegt für einen Lehrberuf keine kollektivvertragliche Regelung der Lehrlingsentschädigung vor, so hat auf Antrag einer kollektivvertragfähigen Körperschaft das Obereinigungsamt die Lehrlingsentschädigung festzusetzen. Bei der Festsetzung der Höhe der Lehrlingsentschädigung ist auf die für verwandte oder ähnliche Lehrberufe geltenden Regelungen, sofern solche nicht bestehen, auf den Ortsgebrauch Bedacht zu nehmen.

§ 26. (1) Das Obereinigungsamt hat auf Antrag einer kollektivvertragfähigen Körperschaft die Lehrlingsentschädigung festzusetzen, wenn für den betreffenden Wirtschaftszweig kein Kollektivvertrag wirksam ist.

(2) Kollektivverträge im Sinne des § 18 Abs. 4 stehen der Festsetzung einer Lehrlingsentschädigung nicht entgegen.

(3) Bei Festsetzung der Höhe der Lehrlingsentschädigung ist auf die für gleiche, verwandte oder ähnliche Lehrberufe geltenden Regelungen, sofern solche nicht bestehen, auf den Ortsgebrauch Bedacht zu nehmen.

Verfahren

§ 17 Berufsausbildungsgesetz

(3) Beschlüsse des Obereinigungsamtes über die Festsetzung der Lehrlingsentschädigung sind in einem beim Obereinigungsamt zu führenden Kataster aufzunehmen und im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ kundzumachen. Sie treten, falls nichts anderes bestimmt ist, mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

§ 27. (1) Das Verfahren zur Festsetzung einer Lehrlingsentschädigung wird auf Antrag eines gemäß § 26 Abs. 1 Berechtigten eingeleitet. Der Antrag ist schriftlich einzubringen und hat die zur Beurteilung der Notwendigkeit der Festsetzung erforderlichen Angaben sowie einen Vorschlag über die Höhe der festzusetzenden Lehrlingsentschädigung zu enthalten. § 25 Abs. 4 erster und zweiter Satz sind sinngemäß anzuwenden.

(2) Die Festsetzung der Lehrlingsentschädigung ist durch Verlautbarung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ im vollen Wortlaut kundzumachen. Die Kosten der Kundmachung trägt der Bund. Die Festsetzung der Lehrlingsentschädigung ist einem Kataster einzuverleiben.

(3) Abs. 1 und 2 sind auf das Verfahren wegen Abänderung oder Aufhebung der festgesetzten Lehrlingsentschädigung sinngemäß anzuwenden.

(4) Dem Bundesministerium für soziale Verwaltung ist eine Ausfertigung der Festsetzung der Lehrlingsentschädigung zu übermitteln und das Erlöschen derselben mitzuteilen.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

Rechtswirkungen

§ 28. (1) Die gehörig kundgemachte Lehrlingsentschädigung ist innerhalb ihres räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

(2) Die festgesetzte Lehrlingsentschädigung kann durch Betriebs- oder Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen über die Lehrlingsentschädigung sind nur gültig, soweit sie für den Lehrling günstiger sind.

§ 17 Abs. 3, 2. Satz Berufsausbildungsgesetz

Kollektivverträge setzen für ihren Geltungsbereich Beschlüsse des Obereinigungsamtes über die Lehrlingsentschädigung außer Kraft.

(3) Kollektivverträge setzen für ihren Geltungsbereich eine festgesetzte Lehrlingsentschädigung außer Kraft; Satzungen nur dann, wenn sie die Lehrlingsentschädigung regeln. Ausgenommen von dieser Rechtswirkung sind Kollektivverträge im Sinne des § 18 Abs. 4. § 24 Abs. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

5. HAUPTSTÜCK**DIE BETRIEBSVEREINBARUNG****Begriff**

§ 21 KVG

(2) Die Arbeitsordnung kann nur mit Zustimmung der gesetzlichen Betriebsvertretung (Betriebsrat, Personalvertretung u. dgl.) erlassen und abgeändert werden, soweit sie nicht zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften (§§ 3 und 5) vereinbart ist.

§ 29. Betriebsvereinbarungen sind Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat (Betriebsausschuß, Zentralbetriebsrat) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist.

§ 23 KVG

(1) Die Arbeitsordnung muß im Betrieb an sichtbarer und für alle Dienstnehmer zugänglicher Stelle angeschlagen sein.

Form und Wirksamkeitsbeginn

§ 30. (1) Betriebsvereinbarungen sind schriftlich abzuschließen und vom Betriebsinhaber im Betrieb an sichtbarer, für alle Arbeitnehmer zugänglicher Stelle anzuschlagen; der Anschlag kann auch vom Betriebsrat vorgenommen werden.

§ 24 KVG

Enthält die Arbeitsordnung keine Bestimmung über ihren Wirksamkeitsbeginn, so beginnt ihre Wirkung mit dem auf den Anschlag folgenden Tag.

(2) Enthält die Betriebsvereinbarung keine Bestimmung über ihren Wirksamkeitsbeginn, so tritt ihre Wirkung mit dem auf den Anschlag folgenden Tag ein.

§ 23 KVG

(2) Die Arbeitsordnung ist in Betrieben, die der Aufsicht der Arbeitsinspektion unterliegen, spätestens acht Tage, bevor sie angeschlagen wird, in zwei Gleichschriften dem örtlich zuständigen Arbeitsinspektorat vorzulegen; das gleiche gilt im Falle einer Änderung der Arbeitsordnung. Das Arbeitsinspektorat hat, wenn an dem Inhalt der Arbeitsordnung nichts zu beanstanden ist, eine Gleichschrift mit dem Vermerk über die Einsichtnahme dem Dienstgeber zurückzustellen.

(3) Nach Wirksamwerden der Betriebsvereinbarung sind vom Betriebsinhaber dem Bundesministerium für soziale Verwaltung, dem Österreichischen Statistischen Zentralamt sowie den für den Betrieb zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer je eine Ausfertigung der Betriebsvereinbarung zu übermitteln.

Geltendes Recht**Fassung des Entwurfes**

(3) Der Dienstgeber und die gesetzliche Betriebsvertretung haben den Tag des Anschlages auf zwei Ausfertigungen der Arbeitsordnung schriftlich zu bestätigen. Die eine Ausfertigung ist für den Dienstgeber, die andere für die gesetzliche Betriebsvertretung bestimmt. Sie haben diese Ausfertigungen zu verwahren und ihren Nachfolgern zu übergeben.

§ 25 KVG

(1) Die Bestimmungen der Arbeitsordnung sind für ihren Geltungsbereich rechtsverbindlich. Sie können durch Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

§ 25 KVG

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

Rechtswirkungen

§ 31. (1) Die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung sind innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

(2) Die Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen können durch Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Einzelvereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die durch Betriebsvereinbarungen nicht geregelt sind. § 3 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

(3) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen wird durch den Übergang des Betriebes auf einen anderen Betriebsinhaber nicht berührt.

Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen

§ 32. (1) Betriebsvereinbarungen können, soweit sie keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten und Abs. 2 nicht anderes bestimmt, von jedem der Vertragspartner unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Letzten eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

(2) In Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer Betriebsvereinbarung eine Anrufung des Einigungsamtes zuläßt, können Betriebsvereinbarungen nicht gekündigt werden.

(3) Ist eine Betriebsvereinbarung durch Kündigung erloschen, so bleiben ihre Rechtswirkungen für Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor ihrem Erlöschen durch sie erfaßt waren, so lange aufrecht, als für diese Arbeitsverhältnisse nicht eine neue Betriebsvereinbarung wirksam oder mit den betroffenen Arbeitnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

(4) Die Beendigung der Betriebsvereinbarung ist entsprechend der Vorschrift des § 30 Abs. 1 im Betrieb kundzumachen. Der Betriebsinhaber hat die im § 30 Abs. 3 genannten Stellen vom Erlöschen der Betriebsvereinbarung zu verständigen.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

II. TEIL

Betriebsverfassung

1. HAUPTSTÜCK

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Geltungsbereich

§ 1 BRG

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

§ 1 BRG

(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 Verkehrsunternehmen (Eisenbahnen, Straßenbahnen, Schifffahrt, Luftverkehr, Post- und Telegraph und Kraftfahrlinien),
- c) die öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten,
- d) die privaten Haushalte.

§ 2 BRG

(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.

§ 33. (1) Die Bestimmungen des II. Teiles gelten für Betriebe aller Art.

(2) Unter die Bestimmungen des II. Teiles fallen nicht:

1. die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft;
2. die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden;
3. die Post- und Telegraphenverwaltung, der Wirtschaftskörper Österreichische Bundesbahnen und Eisenbahnen im Sinne des § 1 I Z. 1 Eisenbahngesetz 1957, BGBl. Nr. 60, samt den von diesen betriebenen sonstigen Verkehrszweigen (Kraftfahr-, Schifffahrts-, Straßenbahnlinien und Seilbahnen);
4. die öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten, sofern für sie die Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, gelten;
5. die privaten Haushalte.

Betriebsbegriff

§ 34. (1) Als Betrieb gilt jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

(2) Das Einigungsamt hat auf Antrag festzustellen, ob ein Betrieb im Sinne des Abs. 1 vorliegt. Die Entscheidung des Einigungsamtes hat so lange bindende Wirkung, als sich nicht die Voraussetzungen, die für die Entscheidung maßgebend waren, wesentlich geändert haben und dies in einem neuerlichen Verfahren festgestellt wird.

(3) Zur Antragstellung im Sinne des Abs. 2 sind bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses der Betriebsinhaber, der Betriebsrat, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer sowie mindest doppelt so viele wahlberechtigte Arbeitnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären (§ 55 Abs. 4), berechtigt. Jeder im Betrieb bestehende Wahlvorstand hat im Verfahren Parteistellung.

840 der Beilagen

113

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

Gleichstellung

§ 35. (1) Das Einigungsamt hat auf Antrag eine Arbeitsstätte, die nicht alle Merkmale eines Betriebes im Sinne des § 34 Abs. 1 aufweist, einem selbständigen Betrieb gleichzustellen, wenn sie räumlich vom Hauptbetrieb weit entfernt ist und hinsichtlich Aufgabenbereich und Organisation eine Eigenständigkeit besitzt, die der eines Betriebes nahekommt.

(2) Das Einigungsamt hat die Gleichstellung auf Antrag für beendet zu erklären, wenn die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht mehr gegeben sind.

(3) Antragsberechtigt im Sinne der Abs. 1 und 2 sind der Betriebsrat, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer sowie mindestens doppelt so viele wahlberechtigte Arbeitnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären; zur Antragstellung gemäß Abs. 2 ist auch der Betriebsinhaber berechtigt.

§ 2 BRG

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

§ 2 BRG

(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.

Arbeitnehmerbegriff

§ 36. (1) Arbeitnehmer im Sinne des II. Teiles sind alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge und der Heimarbeiter ohne Unterschied des Alters.

(2) Als Arbeitnehmer gelten nicht:

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. leitende Angestellte, denen maßgebender Einfluß auf die Führung des Betriebes zusteht;
3. Personen, die vorwiegend zu ihrer Erziehung, Behandlung, Heilung oder Wiedereingliederung beschäftigt werden, sofern sie nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind;
4. Personen, die im Vollzug einer verwaltungsbehördlichen oder gerichtlichen Verwahrungshaft, Untersuchungshaft, Freiheitsstrafe oder vorbeugenden Maßnahme beschäftigt werden, sofern sie nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind;
5. Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch religiöse, karitative oder soziale Motive bestimmt ist, sofern sie nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind;

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 21 BRG

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.

§ 3 BRG

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

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

§ 15 BRG

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

6. Personen, die zu Schulungs- und Ausbildungszwecken kurzfristig beschäftigt werden.

Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot

§ 37. Die Arbeitnehmer dürfen in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse nicht beschränkt und aus diesem Grunde nicht benachteiligt werden.

Aufgaben

§ 38. Die Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern.

Grundsätze der Interessenvertretung

§ 39. (1) Die Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes sollen bei Verwirklichung ihrer Interessenvertretungsaufgaben im Einvernehmen mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer vorgehen.

(2) Die Organe der Arbeitnehmerschaft können zur Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer beziehen. Den Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist in diesen Fällen oder soweit dies zur Ausübung der ihnen durch dieses oder ein anderes Bundesgesetz eingeräumten Befugnisse sonst erforderlich ist, nach Unterrichtung des Betriebsinhabers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren.

(3) Die Organe der Arbeitnehmerschaft haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen. Sie sind nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen.

(4) Die den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eingeräumten Befugnisse kommen nur jenen freiwilligen Berufsvereinigungen zu, denen gemäß § 5 Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 7 BRG

(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.

§ 19 BRG

(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.

§ 3 BRG

- (3) Die Organe der Betriebsvertretung sind:
- a) die Betriebsversammlung;
 - b) der Betriebsrat (Vertrauensmänner).

2. HAUPTSTÜCK
ORGANISATIONSRECHT

Organe der Arbeitnehmerschaft

§ 40. (1) In jedem Betrieb, in dem am Stichtag (Abs. 2) und im Durchschnitt des dem Stichtag vorangehenden Jahres mindestens fünf stimmberechtigte (§ 49 Abs. 1) Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen von der Arbeitnehmerschaft Organe zu bilden.

(2) Stichtag für die Berechnung der Arbeitnehmerzahl ist der Tag der Betriebs(Gruppen)-versammlung zur Wahl des Wahlvorstandes. Bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl haben Heimarbeiter außer Betracht zu bleiben. Abweichend von Abs. 1 ist in neuerrichteten Betrieben für die Berechnung der Arbeitnehmerzahl ausschließlich die Zahl der am Stichtag beschäftigten Arbeitnehmer maßgebend.

(3) Erfüllt sowohl die Gruppe der Arbeiter als auch die Gruppe der Angestellten (§ 41 Abs. 3) die Voraussetzungen des Abs. 1, so sind folgende Organe zu bilden:

1. die Betriebshauptversammlung;
2. die Gruppenversammlungen der Arbeiter und der Angestellten;
3. die Wahlvorstände für die Betriebsratswahl;
4. die Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten;
5. der Betriebsausschuß;
6. die Rechnungsprüfer.

(4) Erfüllt nur eine Gruppe die Voraussetzungen des Abs. 1, erfüllen sie beide Gruppen nur in ihrer Gesamtheit oder beschließen die Gruppenversammlungen in getrennten Abstimmungen die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates, so sind folgende Organe zu bilden:

1. die Betriebsversammlung;
2. der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl;
3. der Betriebsrat;
4. die Rechnungsprüfer.

(5) Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe umfaßt, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, so sind folgende Organe zu bilden:

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

1. der Wahlvorstand für die Zentralbetriebsratswahl;
2. der Zentralbetriebsrat;
3. die Betriebsräteversammlung;
4. die Rechnungsprüfer.

(6) Unbeschadet der Bestimmungen der Abs. 1 bis 5 sind in Betrieben, in denen im Durchschnitt des Jahres mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer (§ 123 Abs. 2) beschäftigt sind, nach den Bestimmungen des 5. Hauptstückes Jugendvertretungen zu errichten.

Abschnitt 1

Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung

§ 4 BRG

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

§ 6 BRG

(1) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte zu wählen sind (§ 7 Abs. 4 und 5), bilden die einzelnen Gruppen je eine Sektion. Sie ist berufen, über Angelegenheiten, die nur die Interessen einer Dienstnehmergruppe berühren, zu beraten und Beschluß zu fassen.

Zusammensetzung und Gruppenzugehörigkeit

§ 41. (1) Die Betriebs(Betriebshaupt)versammlung besteht aus der Gesamtheit der Arbeitnehmer des Betriebes.

(2) Die Gruppenversammlung der Arbeiter besteht aus den Arbeitnehmern, die der Gruppe der Arbeiter, die Gruppenversammlung der Angestellten besteht aus den Arbeitnehmern, die der Gruppe der Angestellten angehören.

(3) Für die Gruppenzugehörigkeit ist die auf Gesetz beruhende arbeitsvertragliche Stellung der Arbeitnehmer maßgebend. Zur Gruppe der Angestellten gehören ferner Arbeitnehmer, die mit dem Arbeitgeber die Anwendung des Angestelltengesetzes sowie des Angestelltenkollektivvertrages, der auf den Betrieb Anwendung findet, zuzüglich einer Einstufung in die Gehaltsordnung dieses Kollektivvertrages unwiderruflich vereinbart haben. Lehrlinge, die zur Angestelltentätigkeit ausgebildet werden, zählen zur Gruppe der Angestellten, die übrigen Lehrlinge zur Gruppe der Arbeiter.

(4) Betriebsratsmitglieder gelten als Angehörige jener Arbeitnehmergruppe, die sie gewählt hat.

§ 4 BRG

- (2) Der Betriebsversammlung obliegt:
1. Entgegennahme von Berichten des Betriebsrates (Vertrauensmänner);
 2. Wahl des Wahlvorstandes (§ 9, Abs. 1);
 3. Beschlußfassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage und deren Höhe (§ 23, Abs. 2);

Aufgaben der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung

- § 42. (1) Der Betriebs(Gruppen)versammlung obliegt:
1. Behandlung von Berichten des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer;
 2. Wahl des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl;

Geltendes Recht

4. Beschlußfassung über die Enthebung des Betriebsrates (Vertrauensmänner) (§ 13, Abs. 2, lit. d).

Fassung des Entwurfes

3. Beschlußfassung über die Einhebung und die Höhe einer Betriebsratumlage sowie über die Art und Weise der Auflösung des Betriebsratsfonds;
4. Beschlußfassung über die Enthebung des Betriebsrates;
5. Beschlußfassung über die Enthebung des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl;
6. Wahl der Rechnungsprüfer;
7. Beschlußfassung über die Enthebung der Rechnungsprüfer;
8. Beschlußfassung über eine Fortsetzung der Funktion des Betriebsrates nach Wiederaufnahme des Betriebes.

§ 6 BRG

(1) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte zu wählen sind (§ 7 Abs. 4 und 5), bilden die einzelnen Gruppen je eine Sektion. Sie ist berufen, über Angelegenheiten, die nur die Interessen einer Dienstnehmergruppe berühren, zu beraten und Beschluß zu fassen.

(2) Der Gruppenversammlung obliegt überdies die Enthebung eines Betriebsratsmitgliedes gemäß § 64 Abs. 1 Z. 4 sowie die Beschlußfassung über die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates gemäß § 40 Abs. 4.

(3) Der Betriebshauptversammlung obliegt die Behandlung von Berichten des Betriebsausschusses.

§ 5 BRG

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

Ordentliche und außerordentliche Versammlungen

§ 43. (1) Die Betriebs(Gruppen)versammlung hat mindestens einmal in jedem Kalenderhalbjahr, die Betriebshauptversammlung mindestens einmal in jedem Kalenderjahr stattzufinden.

§ 5 BRG

(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.

(2) Eine Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung hat außerdem binnen zwei Wochen stattzufinden, wenn mehr als ein Drittel der in der betreffenden Versammlung stimmberechtigten Arbeitnehmer oder ein Drittel der Betriebsratsmitglieder, im Falle der Betriebshauptversammlung auch dann, wenn einer der beiden Betriebsräte dies verlangt.

Teilversammlungen

§ 44. (1) Wenn nach der Zahl der Arbeitnehmer, Arbeitsweise oder Art des Betriebes die Abhaltung von Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen oder die Teilnahme der Arbeitnehmer an diesen nicht oder nur schwer möglich ist, können Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen in Form von Teilversammlungen durchgeführt werden. Die Entscheidung über die Abhaltung von Teilversammlungen obliegt dem Betriebsrat (Betriebsausschuß).

Geltendes Recht

§ 5 BRG

(1) Die Betriebsversammlung ist vom Betriebsrat (Vertrauensmänner) einzuberufen.

§ 6 BRG

(3) In Betrieben der in Abs. (1) bezeichneten Art ist die Betriebsversammlung von den Obmännern (Stellvertretern) der Betriebsräte gemeinsam einzuberufen.

§ 5 Abs. 2, 2. Satz BRG

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.

§ 5 BRG

(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.

Fassung des Entwurfes

(2) Für die Ermittlung von Abstimmungsergebnissen in den Angelegenheiten des § 42 ist die Gesamtheit der in den einzelnen Teilversammlungen abgegebenen Stimmen maßgebend.

Einberufung

§ 45. (1) Die Betriebs(Gruppen)versammlung ist vom Betriebsrat, die Betriebshauptversammlung vom Betriebsausschuß einzuberufen.

(2) Nimmt der Betriebsrat (Betriebsausschuß) entgegen den Bestimmungen des § 43 die Einberufung nicht vor, so kann eine zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer eine außerordentliche Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung einberufen.

(3) Besteht kein Betriebsrat (Betriebsausschuß) oder ist er vorübergehend funktionsunfähig, so sind zur Einberufung berechtigt:

1. der an Lebensjahren älteste Arbeitnehmer;
2. eine Gruppe von mindestens doppelt so vielen Arbeitnehmern, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind;
3. eine zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer.

Die Einberufung ist erfolgt, wenn einer der zur Einberufung Berechtigten von diesem Recht Gebrauch gemacht hat.

(4) Die Einberufung der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung hat unter gleichzeitiger Bekanntgabe der Tagesordnung zu erfolgen.

Vorsitz

§ 46. Die Vorsitzführung obliegt dem Obmann des Betriebsrates (Betriebsausschusses), in den Fällen des § 45 Abs. 2 und 3 dem Einberufer; dieser kann die Vorsitzführung einem Stellvertreter aus dem Kreis der stimmberechtigten Arbeitnehmer übertragen.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 6 Abs. 3, 2. Satz BRG

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.

Zeitpunkt und Ort der Versammlungen

§ 47. (1) Wenn es dem Betriebsinhaber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar ist, können Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen während der Arbeitszeit abgehalten werden. Wird die Versammlung während der Arbeitszeit abgehalten, entsteht den Arbeitnehmern für den erforderlichen Zeitraum ein Anspruch auf Arbeitsfreistellung. Ansprüche der Arbeitnehmer auf Fortzahlung des Entgeltes für diesen Zeitraum sind, soweit dies nicht im Kollektivvertrag geregelt ist, durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Dies gilt auch für die Vergütung von Fahrtkosten.

§ 5 BRG

(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.

(2) Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung kann im Betrieb oder außerhalb desselben stattfinden. Findet die Versammlung innerhalb des Betriebes statt, hat der Betriebsinhaber nach Tunlichkeit die erforderlichen Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

§ 5 BRG

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

Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen Interessenvertretungen

§ 48. Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen sind nicht öffentlich. Jede zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer sind berechtigt, zu allen Betriebsversammlungen Vertreter zu entsenden. Der Betriebsinhaber oder sein Vertreter im Betrieb kann auf Einladung des Einberufers an der Betriebsversammlung teilnehmen. Der Zeitpunkt und die Tagesordnung sind rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.

§ 5 BRG

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

§ 5 BRG

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

Stimmberechtigung und Beschlußfassung

§ 49. (1) In der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung ist jeder betriebs(gruppen)-zugehörige Arbeitnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft stimmberechtigt, der das 18. Lebensjahr vollendet hat, am Tage der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigt ist und nicht gemäß §§ 23 und 24 der Nationalrats-Wahlordnung 1971, BGBl. Nr. 194, vom Wahlrecht

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

zum Nationalrat ausgeschlossen ist. Heimarbeiter sind nur dann stimmberechtigt, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden.

§ 5 BRG

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

(2) Zur Beschlußfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmer erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Beschlüsse über die Enthebung des Betriebsrates (§ 42 Abs. 1 Z. 4) oder eines Betriebsratsmitgliedes (§ 42 Abs. 2) bedürfen der Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen. Abstimmungen über Enthebungen haben geheim zu erfolgen.

§ 5 BRG

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

(3) Sind bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Arbeitnehmer beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen des § 42, Abs. 1, Z. 3 bis 5 und 8.

(4) Die Beschlußfassung über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 40 Abs. 4 bedarf der Zustimmung der Mehrheit der für die Wahl des jeweiligen Gruppenbetriebsrates aktiv Wahlberechtigten.

Abschnitt 2

Betriebsrat

Zahl der Betriebsratsmitglieder

§ 19 Abs. 1, Satz 2 und 3 BRG

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.

§ 50. (1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit fünf bis neun Arbeitnehmern aus einer Person (Betriebsobmann), mit zehn bis neunzehn Arbeitnehmern aus zwei Mitgliedern, mit zwanzig bis fünfzig Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern, mit einundfünfzig bis hundert Arbeitnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit mehr als hundert Arbeitnehmern erhöht sich für je weitere hundert Arbeitnehmer, in Betrieben mit mehr als tausend Arbeitnehmern für je weitere dreihundert Arbeitnehmer die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates um ein Mitglied. Bruchteile von hundert bzw. dreihundert werden für voll gerechnet.

§ 7 BRG

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

840 der Beilagen

121

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 7 BRG

(7) 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.

(2) Die Zahl der Mitglieder eines Betriebsrates bestimmt sich nach der Zahl der am Tage der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer; bei Berechnung dieser Zahl haben Heimarbeiter außer Betracht zu bleiben. Eine spätere Änderung der Zahl der Arbeitnehmer ist auf die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates ohne Einfluß.

§ 8 BRG

(1) Die Betriebsratsmitglieder werden durch unmittelbare geheime Wahl für die Dauer von drei Jahren berufen; in den Fällen des § 7 Abs. 3 und 4 ist die Wahl getrennt für die Gruppe der Arbeiter und der Angestellten durchzuführen.

Wahlgrundsätze

§ 51. (1) Die Mitglieder des Betriebsrates werden auf Grund des gleichen, unmittelbaren und geheimen Wahlrechtes gewählt. Die Wahl hat durch persönliche Stimmabgabe oder in den Fällen des § 56 Abs. 3 durch briefliche Stimmabgabe im Postwege zu erfolgen.

§ 8 BRG

(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.

(2) Die Wahlen sind nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes durchzuführen. Die Berechnung der auf die zugelassenen Wahlvorschläge entfallenden Mitglieder des Betriebsrates hat nach dem System von d'Hondt zu erfolgen. Die Wahlzahl ist in Dezimalzahlen zu errechnen. Haben nach dieser Berechnung mehrere Wahlvorschläge den gleichen Anspruch auf eine Mitgliedsstelle, so entscheidet das Los.

§ 20 BRG

(1) Die Vertrauensmänner werden durch unmittelbare geheime Wahl mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen für die Dauer von drei Jahren 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 Abs. 6 bis 10 Anwendung.

(3) Wird nur ein Wahlvorschlag eingebracht, so sind die Betriebsratsmitglieder mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen zu wählen.

§ 8 BRG

(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 Wahlausschreibung und am Wahltag im Betrieb beschäftigt sind, und abgesehen von der Staatsbürgerschaft, die Voraussetzungen für das Wahlrecht in die gesetzgebenden Körperschaften erfüllen.

Aktives Wahlrecht

§ 52. (1) Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tage der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das 18. Lebensjahr vollendet haben, an diesem Tage und am Tage der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt und nicht gemäß §§ 23 und 24 der Nationalrats-Wahlordnung 1971 vom Wahlrecht zum Nationalrat ausgeschlossen sind. Heimarbeiter sind nur dann wahlberechtigt, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden.

(2) Werden getrennte Betriebsräte gewählt, ist für die Wahlberechtigung Gruppenzugehörigkeit (§ 41 Abs. 2 bis 4) erforderlich.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 8 BRG

(4) Wählbar sind alle wahlberechtigten Dienstnehmer des Betriebes, sofern sie die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, am Tage der Ausschreibung der Wahl das 21. Lebensjahr vollendet haben und am Tage der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind.

§ 8 Abs. 4, 2. Satz BRG

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.

§ 8 BRG

(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 Betriebsrate angehören.

§ 8 BRG

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

§ 8 BRG

(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.

Passives Wahlrecht

§ 53. (1) Wählbar sind alle Arbeitnehmer, sofern sie am Tag der Ausschreibung der Wahl volljährig, seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und die Voraussetzungen für das Wahlrecht zum Nationalrat erfüllen.

(2) Bei getrennten Wahlen kann jede Arbeitnehmergruppe auch Angehörige der anderen Arbeitnehmergruppe wählen.

(3) Nicht wählbar sind:

1. der Ehegatte des Betriebsinhabers und Personen, die mit dem Betriebsinhaber bis zum zweiten Grad verwandt oder verschwägert sind oder zu ihm im Verhältnis von Wahl- oder Pflegekind, Wahl- oder Pflegeeltern sowie Mündel oder Vormund stehen;
2. Ehegatten leitender Angestellter und Personen, die mit leitenden Angestellten im ersten Grad verwandt oder verschwägert sind oder zu diesen im Verhältnis von Wahl- oder Pflegekind, Wahl- oder Pflegeeltern sowie Mündel oder Vormund stehen;
3. Heimarbeiter.

(4) Sind mindestens vier Betriebsratsmitglieder zu wählen, sind auch Vorstandsmitglieder und Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Arbeitnehmer wählbar. Mindestens drei Viertel der Betriebsratsmitglieder müssen Arbeitnehmer des Betriebes sein. Ein Vorstandsmitglied oder Angestellter einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Arbeitnehmer kann gleichzeitig nur einem Betriebsrat angehören.

(5) In neu errichteten Betrieben und in Saisonbetrieben sind auch Arbeitnehmer wählbar, die noch nicht sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen beschäftigt sind.

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

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 9 BRG

(1) Zur Durchführung der Wahl des Betriebsrates hat die Betriebsversammlung einen Wahlvorstand und im Falle der Durchführung getrennter Wahlen für die einzelnen Gruppen je einen Wahlvorstand zu bestellen. In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte zu wählen sind (§ 7 Abs. 4 und 5), bestellt jede Sektion (§ 6 Abs. 1) ihren Wahlvorstand.

§ 9 BRG

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

§ 9 BRG

(4) Der Wahlvorstand verfaßt die Wählerliste, legt sie zur Einsicht der Wahlberechtigten im Betriebe auf, schreibt die Wahl in Form einer Wahlkundmachung aus, entscheidet über die gegen die Wählerliste vorgebrachten Einwendungen, nimmt die Wahlvorschläge entgegen, entscheidet über ihre Zulassung und stellt fest, welche Wahlberechtigten gemäß den Bestimmungen des Abs. 7 zur brieflichen Stimmabgabe berechtigt sind.

Berufung des Wahlvorstandes

§ 54. (1) Zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl des Betriebsrates hat die Betriebs-(Gruppen)versammlung einen Wahlvorstand (Ersatzmitglieder) zu bestellen. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist der Wahlvorstand so rechtzeitig zu bestellen, daß der neu gewählte Betriebsrat bei Unterbleiben einer Wahlanfechtung spätestens unmittelbar nach Ablauf der Tätigkeitsdauer des abtretenden Betriebsrates seine Konstituierung vornehmen kann.

(2) Wird die Nichtigkeit einer Wahl festgestellt oder die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates vorzeitig beendet, ist unverzüglich ein Wahlvorstand zu bestellen.

(3) Der Wahlvorstand besteht aus drei Mitgliedern. In den Wahlvorstand können wahlberechtigte Arbeitnehmer und Vorstandsmitglieder oder Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer als Mitglieder berufen werden.

(4) Die Wahl des Wahlvorstandes erfolgt durch Handerheben der wahlberechtigten Arbeitnehmer in der Betriebs-(Gruppen)versammlung. Die Betriebs-(Gruppen)versammlung kann auch beschließen, die Wahl des Wahlvorstandes mittels Stimmzettels vorzunehmen. Als gewählt gelten die Kandidaten jenes Vorschlages, der die meisten Stimmen auf sich vereint. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Wird nur ein Vorschlag erstattet, so gelten ohne eine Abstimmung die Kandidaten dieses Vorschlages als gewählt.

(5) In neu errichteten Betrieben hat zur Vorbereitung und Durchführung der erstmaligen Wahl eines Betriebsrates die Betriebs-(Gruppen)versammlung die Bestellung des Wahlvorstandes binnen vier Wochen nach dem Tage der Aufnahme des Betriebes vorzunehmen.

Vorbereitung der Wahl

§ 55. (1) Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von vier Wochen durchzuführen.

(2) Der Wahlvorstand hat die Wählerliste zu verfassen und sie zur Einsicht der Wahlberechtigten im Betrieb aufzulegen. Er hat ferner die Wahl in Form einer Wahlkundmachung auszusprechen, über die gegen die Wählerliste vorgebrachten Einwendungen und darüber zu entscheiden, welche Wahlberechtigten zur brieflichen Stimmabgabe berechtigt sind. Er hat die Wahlvorschläge entgegenzunehmen und über ihre Zulassung zu entscheiden.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 9 BRG

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

(3) Der Betriebsinhaber hat dem Wahlvorstand die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse der Arbeitnehmer rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

§ 9 BRG

(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.

(4) Die Wahlvorschläge sind schriftlich einzubringen und von mindestens doppelt so vielen wahlberechtigten Arbeitnehmern zu unterfertigen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Unterschriften von Wahlwerbern werden auf die erforderliche Anzahl von Unterschriften des Wahlvorschlages nur bis zur Höhe der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder angerechnet. Der Wahlvorstand hat die zugelassenen Wahlvorschläge zur Einsicht im Betrieb aufzulegen.

(5) Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen nicht oder nur unzureichend nach, so kann er von der Betriebs-(Gruppen)versammlung enthoben werden. In diesem Fall ist von dieser Versammlung gleichzeitig ein neuer Wahlvorstand zu bestellen.

§ 9 Abs. 5, 2. Satz BRG

Der Wahlvorstand legt die zugelassenen Wahlvorschläge zur Einsicht der Wahlberechtigten im Betriebe auf, bestimmte Zeit und Ort der Wahl, leitet die Wahlhandlung und stellt das Wahlergebnis fest.

Durchführung der Wahl

§ 56. (1) Der Wahlvorstand hat die Wahlhandlung zu leiten und das Wahlergebnis festzustellen.

§ 9 BRG

(6) Jeder Wahlberechtigte hat eine Stimme; die Wahl erfolgt mittels Stimmzettels. Das Wahlrecht ist, unbeschadet des Abs. 7, persönlich auszuüben.

(2) Jeder Wahlberechtigte hat eine Stimme. Die Wahl hat mittels Stimmzettels zu erfolgen. Das Wahlrecht ist unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 3 persönlich auszuüben.

§ 9 BRG

(7) Wahlberechtigte, die wegen Urlaubs, Karenzurlaubs, Leistung des Präsenzdienstes beim Bundesheer oder Krankheit am Wahltag an der Leistung der Dienste oder infolge Ausübung ihres Berufes an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, sind zur brieflichen Stimmabgabe berechtigt. Dasselbe gilt, wenn ein Wahlberechtigter durch andere wichtige seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung und damit an der persönlichen Stimmabgabe verhindert ist. Diese Berechtigung hat der Wahlvorstand auf Antrag des Wahlberechtigten oder einer der wahlwerbenden Gruppen oder, sofern ihm die maßgeblichen Umstände bekanntgeworden sind, von Amts wegen spätestens fünf Tage vor dem ersten Wahltag festzustellen und durch Ausstellung einer Wahlkarte zu bescheinigen. Diese Wahlberechtigten haben ihre Stimmzettel in einen Umschlag (Wahlkuvert)

(3) Wahlberechtigte, die wegen Urlaubs, Karenzurlaubs, Leistung des Präsenzdienstes oder Krankheit am Wahltag an der Leistung der Dienste oder infolge Ausübung ihres Berufes oder aus anderen wichtigen, ihre Person betreffenden Gründen an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, haben das Recht auf briefliche Stimmabgabe; diese hat im Postweg zu erfolgen.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

zu legen, der zu schließen ist und der zur Wahrung des Wahlheimnisses keinerlei Aufschrift oder Zeichen tragen darf, die auf die Person des Wählers schließen lassen. Der geschlossene Umschlag ist gemeinsam mit der vom Wahlvorstand ausgestellten Wahlkarte in einem zweiten Umschlag dem Wahlvorstand im Postwege zu übermitteln.

§ 9 BRG

(10) 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 anzuzeigen.

§ 20 BRG

(1) Die Vertrauensmänner werden durch unmittelbare geheime Wahl mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen für die Dauer von drei Jahren 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 Abs. 6 bis 10 Anwendung.

§ 9 BRG

(11) 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.

§ 9 BRG

(8) Die einzelnen Wahlberechtigten und jede wahlwerbende Gruppe sind berechtigt, binnen Monatsfrist vom Tage der Kundmachung des Wahlergebnisses an gerechnet die Wahl beim Einigungsamt anzufechten, wenn wesentliche Bestimmungen des Wahlverfahrens oder leitende Grundsätze des Wahlrechtes verletzt wurden.

Mitteilung des Wahlergebnisses

§ 57. Das Ergebnis der Wahl ist im Betrieb kundzumachen und dem Betriebsinhaber, dem nach dem Standort des Betriebes zuständigen Einigungsamt, den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen und der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer mitzuteilen.

Vereinfachtes Wahlverfahren

§ 58. Unbeschadet der Bestimmungen des § 51 Abs. 1 gilt in Betrieben (Arbeitnehmergruppen), in denen bis zu zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, folgendes:

1. die Betriebsratsmitglieder und die Ersatzmitglieder werden mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt;
2. der Wahlvorstand besteht aus einem wahlberechtigten Arbeitnehmer oder einem Vorstandsmitglied oder Angestellten einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer;
3. es bedarf keiner Einreichung von Wahlvorschlägen im Sinne des § 55 Abs. 4. Wurden solche Wahlvorschläge nicht eingebracht, so ist für jedes Betriebsratsmitglied und für jedes Ersatzmitglied ein gesonderter Wahlgang durchzuführen;
4. erreicht keiner der Wahlvorschläge (Wahlwerber) die Mehrheit, so ist ein zweiter Wahlgang durchzuführen. Im zweiten Wahlgang können gültige Stimmen nur für die beiden Wahlvorschläge (Wahlwerber) abgegeben werden, die im ersten Wahlgang die meisten Stimmen erhalten haben. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

Anfechtung

§ 59. (1) Die einzelnen Wahlberechtigten, jede wahlwerbende Gruppe, die zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen und die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer sind berechtigt, binnen Monatsfrist vom Tage der Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet die Wahl beim Einigungsamt anzufechten, wenn wesentliche Bestimmungen des Wahlverfahrens oder leitende Grundsätze des Wahlrechtes verletzt wurden und hierdurch das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 9 BRG

(8) Die genannten Anfechtungsberechtigten sowie der Betriebsinhaber sind berechtigt, binnen Monatsfrist vom Tage der Kundmachung bzw. Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet die Wahl beim Einigungsamt anzufechten, wenn die Wahl ihrer Art oder ihrem Umfang nach oder mangels Vorliegens eines Betriebes im Sinne des § 2 Abs. 1 nicht durchzuführen gewesen wäre.

(2) Die in Abs. 1 genannten Anfechtungsberechtigten sowie der Betriebsinhaber, dessen zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitgeber sind berechtigt, binnen Monatsfrist vom Tage der Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet die Wahl beim Einigungsamt anzufechten, wenn die Wahl ihrer Art oder ihrem Umfang nach oder mangels Vorliegens eines Betriebes nicht durchzuführen gewesen wäre.

§ 9 BRG

(9) Die Nichtigkeit der Wahl kann jederzeit auch durch Antrag auf Feststellung beim Einigungsamt geltend gemacht werden. Eine Wahl ist insbesondere nichtig, wenn sie in einem Betrieb durchgeführt wurde, in dem nicht dauernd mindestens fünf Dienstnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, beschäftigt sind. Die Entscheidung des Einigungsamtes über die Nichtigkeit der Wahl hat bindende Wirkung.

Nichtigkeit

§ 60. Die Nichtigkeit der Wahl kann bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses jederzeit auch durch Antrag auf Feststellung beim Einigungsamt geltend gemacht werden. Die Entscheidung des Einigungsamtes über die Nichtigkeit der Wahl hat bindende Wirkung.

§ 8 Abs. 1 BRG

Die Betriebsratsmitglieder werden ... für die Dauer von drei Jahren berufen.

Tätigkeitsdauer des Betriebsrates

§ 61. (1) Die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates beträgt drei Jahre. Sie beginnt mit dem Tage der Konstituierung oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

(2) Erklärt das Einigungsamt die Wahl eines Betriebsrates auf Grund einer Anfechtung nach § 59 Abs. 1 oder 2 für ungültig, so führt der frühere Betriebsrat die laufenden Geschäfte bis zur Konstituierung des neu gewählten Betriebsrates, höchstens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten ab dem Tag der Ungültigkeitserklärung gerechnet, weiter. Dies gilt nicht, wenn die Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates gemäß § 62 vorzeitig geendet hat.

(3) Die nach Beginn der Tätigkeitsdauer (Abs. 1) gesetzten Rechtshandlungen eines Betriebsrates werden in ihrer Gültigkeit durch die zufolge einer Wahlanfechtung nachträglich erfolgte Aufhebung der Betriebsratswahl nicht berührt.

§ 13 BRG

(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.

Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer

§ 62. Vor Ablauf des im § 61 Abs. 1 bezeichneten Zeitraumes endet die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, wenn

1. der Betrieb dauernd eingestellt wird;
2. der Betriebsrat dauernd funktionsunfähig wird, insbesondere wenn die Zahl der Mitglieder unter die Hälfte der im § 50 Abs. 1 festgesetzten Mitgliederzahl sinkt;
3. die Betriebs(Gruppen)versammlung die Enthebung des Betriebsrates beschließt;
4. der Betriebsrat seinen Rücktritt beschließt;

Geltendes Recht

§ 20 BRG

(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.

§ 13 BRG

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

§ 7 BRG

(6) 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.

Fassung des Entwurfes

5. das Einigungsamt die Wahl für ungültig erklärt;
6. das Einigungsamt die Gleichstellung der Arbeitsstätte gemäß § 35 Abs. 2 für beendet erklärt.

Fortsetzung der Tätigkeitsdauer

§ 63. Nach Wiederaufnahme eines eingeschränkten oder stillgelegten Betriebes kann die Betriebs(Gruppen)versammlung an Stelle von Neuwahlen die Fortsetzung der Tätigkeit des früheren Betriebsrates bis zur Beendigung seiner ursprünglichen Tätigkeitsdauer beschließen, sofern die Zahl der im Betrieb verbliebenen und wiedereingestellten ehemaligen Betriebsratsmitglieder (Ersatzmitglieder) mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Betriebsratsmandate erreicht.

Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 64. (1) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat beginnt mit Annahme der Wahl und erlischt, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. das Mitglied aus dem Betrieb ausscheidet;
4. die Arbeitnehmergruppe, die das Mitglied in den Betriebsrat gewählt hat, dieses wegen Verlustes der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe enthebt.

(2) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt für Mitglieder, die gemäß § 53 Abs. 4 gewählt wurden, auch mit Beendigung einer Funktion oder Anstellung bei der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Arbeitnehmer.

(3) Die Mitgliedschaft aller Mitglieder des Betriebsrates erlischt, wenn die Konstituierung des Betriebsrates nicht innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf der im § 66 Abs. 1 gesetzten Frist erfolgt.

(4) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat ist vom Einigungsamt über Antrag abzuerkennen, wenn das Betriebsratsmitglied die Wählbarkeit nicht oder nicht mehr besitzt. Zur Antragstellung sind der Betriebsrat und jedes Betriebsratsmitglied berechtigt.

Ersatzmitglieder

§ 65. (1) Im Falle des Erlöschens der Mitgliedschaft oder der Verhinderung eines Betriebsratsmitgliedes tritt ein Ersatzmitglied an dessen Stelle. Dies gilt nicht bei Erlöschen der Mitgliedschaft aller Betriebsratsmitglieder gemäß § 64 Abs. 3.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

(2) Ersatzmitglieder sind die auf einem Wahlvorschlag den gewählten Mitgliedern des Betriebsrates folgenden Wahlwerber. Die Reihenfolge des Nachrückens der Ersatzmitglieder wird durch die Reihung auf dem Wahlvorschlag bestimmt. Verzichtet ein Ersatzmitglied auf das Nachrücken, so verbleibt es weiterhin als Ersatzmitglied auf dem Wahlvorschlag in der ursprünglichen Reihung.

(3) Wurde der Betriebsrat ohne Erstellung von Wahlvorschlägen mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt (§ 58 Z. 3), so tritt das Ersatzmitglied mit der höchsten Stimmenzahl an die Stelle des ausgeschiedenen oder verhinderten Mitgliedes. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

Konstituierung des Betriebsrates

§ 66. (1) Das an Lebensjahren älteste Mitglied des Betriebsrates hat die gewählten Mitglieder zur Wahl der Organe des Betriebsrates einzu-berufen (konstituierende Sitzung). Die Einberufung hat spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Durchführung der Betriebsratswahl zu erfolgen.

(2) In der konstituierenden Sitzung hat der Einberufer bis zur erfolgten Wahl des Obmannes den Vorsitz zu führen.

§ 11 BRG

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

(3) Die Betriebsratsmitglieder haben aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen den Obmann, einen oder mehrere Stellvertreter und, falls erforderlich, weitere Funktionäre zu wählen. Besteht ein Betriebsratsfonds, ist ein Kassaverwalter zu wählen. Die Wahl der Betriebsratsfunktionäre erfolgt für die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

(4) Vor Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates ist eine Neuwahl eines Funktionärs vorzunehmen, wenn

1. die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder die Enthebung eines Funktionärs beschließt;
2. ein Funktionär seine Funktion zurücklegt;
3. die Mitgliedschaft eines Funktionärs zum Betriebsrat erlischt.

(5) Besteht der Betriebsrat aus Vertretern beider Arbeitnehmergruppen, so dürfen der Obmann und sein Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören.

(6) Bei Stimmgleichheit gilt jenes für die Obmannstelle vorgeschlagene Betriebsratsmitglied als gewählt, das auf jenem Wahlvorschlag kandidiert hat, der bei der Betriebsratswahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Im Falle der

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

Stimmgleichheit bei der Wahl der übrigen Funktionäre findet § 68 Abs. 2 sinngemäß Anwendung.

(7) Besteht ein Betriebsrat aus zwei Mitgliedern, so wird mangels Einigung dasjenige Obmann, das bei der Wahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Wurden die Betriebsratsmitglieder auf einem Wahlvorschlag gewählt, so wird mangels Einigung das an erster Stelle gereichte Mitglied Obmann.

(8) Der Obmann hat unmittelbar nach Beendigung der konstituierenden Sitzung das Ergebnis der Wahl der Betriebsratsfunktionäre sowie die Reihenfolge der Ersatzmitglieder dem Betriebsinhaber, der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer sowie dem zuständigen Einigungsamt anzuzeigen und im Betrieb durch Anschlag kundzumachen.

§ 11 BRG

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

Sitzungen des Betriebsrates

§ 67. (1) Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom Obmann, bei dessen Verhinderung vom Stellvertreter, mindestens einmal im Monat einzuberufen und zu leiten. Die Mitglieder des Betriebsrates sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

(2) Der Obmann hat den Betriebsrat binnen zwei Wochen einzuberufen, wenn es die Hälfte der Betriebsratsmitglieder, mindestens jedoch zwei Mitglieder verlangen.

(3) Kommt der Obmann seinen Verpflichtungen gemäß Abs. 1 oder 2 nicht nach, hat das Einigungsamt auf Antrag der gemäß Abs. 2 Berechtigten, eine zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer die Sitzung einzuberufen.

(4) Die Sitzungen des Betriebsrates sind nicht öffentlich. Der Betriebsrat kann bei Erledigung bestimmter Aufgaben auch Personen, die nicht dem Betriebsrat angehören, beratend zuziehen.

§ 11 BRG

(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.

Beschlusfassung

§ 68. (1) Der Betriebsrat ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Bundesgesetz oder in der Geschäftsordnung (§ 70) keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Bei Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für die der Obmann gestimmt hat. Besteht ein Betriebsrat nur aus zwei Mitgliedern, kommt ein Beschluß nur bei Übereinstimmung beider Mitglieder zustande.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

(3) Der Beschluß über den Rücktritt des Betriebsrates bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Betriebsratsmitglieder.

Übertragung von Aufgaben

§ 69. (1) Der Betriebsrat kann im Einzelfall die Durchführung einzelner seiner Befugnisse einem oder mehreren seiner Mitglieder übertragen.

(2) Der Betriebsrat kann im Einzelfall die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse einem Ausschuß übertragen.

(3) Der Betriebsrat kann in der Geschäftsordnung einem Ausschuß in bestimmten Angelegenheiten die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse übertragen.

(4) In Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit mehr als tausend Arbeitnehmern kann der Betriebsrat in der Geschäftsordnung geschäftsführende Ausschüsse zur selbständigen Beschlussfassung in bestimmten Angelegenheiten errichten. In solchen Ausschüssen muß jede wahlwerbende Gruppe, die ein Mitglied des Betriebsrates stellt, vertreten sein. Die Beschlüsse in diesen Ausschüssen haben einhellig zu erfolgen. Kommt ein Beschluß nicht zustande, entscheidet der Betriebsrat. Das Recht auf Abschluß von Betriebsvereinbarungen und die Wahrnehmung der wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte gemäß §§ 108 bis 112 kann den geschäftsführenden Ausschüssen nicht übertragen werden.

(5) Für die Sitzungen der Ausschüsse gemäß Abs. 2 bis 4 ist § 67 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Mitglieder des Betriebsrates haben das Recht, an allen Ausschußsitzungen als Beobachter teilzunehmen.

Autonome Geschäftsordnung

§ 70. Der Betriebsrat kann mit Mehrheit von zwei Drittel seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung beschließen. Die Geschäftsordnung kann insbesondere regeln:

1. die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung von Ausschüssen im Sinne des § 69 Abs. 3 und Abs. 4;
2. die Bezeichnung der Angelegenheiten, in denen geschäftsführenden Ausschüssen das Recht auf selbständige Beschlussfassung zukommt;
3. die Festlegung von Art und Umfang der Vertretungsmacht der Vorsitzenden von geschäftsführenden Ausschüssen;
4. die Zahl der Stellvertreter des Betriebsratsobmannes und die Reihenfolge der Stellvertretung.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

Vertretung nach außen

§ 71. Vertreter des Betriebsrates gegenüber dem Betriebsinhaber und nach außen ist der Obmann, bei dessen Verhinderung der Stellvertreter. Der Betriebsrat kann in Einzelfällen auch andere seiner Mitglieder und in Angelegenheiten, zu deren Behandlung ein geschäftsführender Ausschuß (§ 69 Abs. 4) errichtet wurde, den Vorsitzenden dieses Ausschusses mit der Vertretung nach außen beauftragen. Die Reihenfolge der Stellvertretungen und eine besondere Regelung der Vertretungsbefugnisse sind dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen und erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.

§ 22 BRG

Dem Betriebsrat und dem Wahlvorstand sind die entsprechenden Räumlichkeiten samt Einrichtung, Beleuchtung und Beheizung sowie die Kanzlei- und Geschäftserfordernisse, deren sie zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben bedürfen, vom Betriebsinhaber auf seine Kosten nach Tunlichkeit beizustellen und instand zu halten.

Beistellung von Räumlichkeiten, Dienstleistungen und Material

§ 72. Dem Betriebsrat und dem Wahlvorstand sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Dienstleistungen, Räumlichkeiten und sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrates (Wahlvorstandes) angemessenen Ausmaß vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen hat der Betriebsinhaber unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räume und Gegenstände zu sorgen.

Abschnitt 3

Betriebsratsfonds

Betriebsratsumlage

§ 23 BRG

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

§ 73. (1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen sowie zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerschaft kann von den Arbeitnehmern eine Betriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des regelmäßigen Bruttoarbeitsentgeltes betragen.

§ 23 BRG

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

(2) Die Einhebung und Höhe der Betriebsratsumlage beschließt auf Antrag des Betriebsrates die Betriebs(Gruppen)versammlung; zur Beschlußfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmer erforderlich.

§ 23 BRG

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

(3) Die Umlagen sind vom Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt einzubehalten und bei jeder Lohn(Gehalts)auszahlung an den Betriebsratsfonds abzuführen.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 24 BRG

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

§ 24 BRG

(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.

§ 24 BRG

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

Betriebsratsfonds

§ 74. (1) Die Einnahmen aus der Betriebsratumlage sowie sonstige für die im § 73 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmten Vermögensschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Betriebsratsfonds.

(2) Die Verwaltung des Betriebsratsfonds obliegt dem Betriebsrat, Vertreter des Betriebsratsfonds ist der Obmann des Betriebsrates, bei seiner Verhinderung dessen Stellvertreter.

(3) Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zu den in § 73 Abs. 1 bezeichneten Zwecken verwendet werden.

(4) Wird ein Betriebsratsfonds errichtet, hat die Betriebs(Gruppen)versammlung eine Regelung über die Verwaltung und Vertretung des Betriebsratsfonds bei zeitweiligem Fehlen eines ordentlichen Verwaltungs- bzw. Vertretungsorgans zu beschließen. Ein solcher Beschluß hat die notwendige Verwaltungstätigkeit zu umschreiben, die Höchstdauer der vertretungsweisen Verwaltung und das vorgesehene Vertretungs- und Verwaltungsorgan zu bestimmen.

(5) Hat die Betriebsversammlung einen Beschluß im Sinne des Abs. 4 nicht gefaßt, obliegt die Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer des Fehlens eines ordentlichen Vertretungs(Verwaltungs)organs, höchstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, dem ältesten Rechnungsprüfer, wenn keine Rechnungsprüfer bestellt sind, der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Nach Ablauf von sechs Monaten ist der Betriebsratsfonds aufzulösen.

(6) Die Revision der Rechtmäßigkeit der Gebarung und der Verwendung der Mittel des Betriebsratsfonds obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer.

(7) Der Betriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn der Betrieb dauernd eingestellt wird. Die nähere Regelung ist durch Beschluß der Betriebs(Gruppen)versammlung bei Errichtung des Betriebsratsfonds zu treffen. Spätere Beschlüsse sind gültig, wenn sie mindestens ein Jahr vor der dauernden Betriebseinstellung gefaßt wurden.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

(8) Wird wegen Wegfalls der Voraussetzung für das Bestehen getrennter Betriebsräte ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, so verschmelzen die bestehenden Betriebsratsfonds zu einem einheitlichen Fonds. Werden infolge Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen eines gemeinsamen Betriebsrates getrennte Betriebsräte gewählt, so zerfällt der Betriebsratsfonds in getrennte Fonds für jede Arbeitnehmergruppe. Das Vermögen ist nach dem Verhältnis der Zahlen der gruppenangehörigen Arbeitnehmer auf die getrennten Betriebsratsfonds aufzuteilen.

(9) Wird auf Grund von Beschlüssen der Arbeitnehmergruppen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 40 Abs. 4) errichtet, ist die Verwendung der bestehenden Betriebsratsfonds durch Beschluß der jeweils zuständigen Betriebs(Gruppen)-versammlung zu regeln.

(10) Die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist vom Beschluß gemäß Abs. 7 und von den Maßnahmen im Sinne des Abs. 8 zu verständigen. Sie hat die Durchführung der Auflösung, der Zusammenlegung und Trennung des Betriebsratsfonds durch einen Vertreter zu überwachen.

(11) Die Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragung bei Zusammenlegung und Trennung obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer, wenn

1. ein Beschluß der zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung fehlt;
2. der Beschluß nicht den in § 73 Abs. 1 geforderten Verwendungszweck vorsieht oder
3. der Beschluß undurchführbar geworden ist.

(12) Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuß geht auf die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer über und ist von dieser für Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer zu verwenden.

Rechnungsprüfer

§ 75. (1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Betriebsratsfonds hat die Betriebs(Gruppen)versammlung anlässlich der Beschlußfassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage aus ihrer Mitte in geheimer Wahl mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen, in Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit mehr als zwanzig Arbeitnehmern zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Betriebsrat nicht angehören. § 58 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Die Tätigkeit der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) dauert drei Jahre. Wiederwahl ist zulässig.

Geltendes Recht

§ 11 BRG

(4) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte zu wählen sind (§ 7 Abs. 4 und 5), haben die Befugnisse nach § 14 Abs. 1, zweiter Satz, Abs. 2 Z. 4, erster Satz, 7, 11, 12 und 14 und Abs. 3 beide Betriebsräte gemeinsam auszuüben.

§ 11 Abs. 4, 2. Satz BRG

Zu diesem Zwecke treten beide Betriebsräte zu gemeinsamer Beratung und Beschlußfassung 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.

Fassung des Entwurfes

Abschnitt 4

Betriebsausschuß

Voraussetzung und Errichtung

§ 76. (1) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte für die Gruppen der Arbeiter und der Angestellten bestehen, bildet die Gesamtheit der Mitglieder beider Betriebsräte zur Wahrnehmung gemeinsamer Angelegenheiten den Betriebsausschuß.

(2) Die Sitzung zur Wahl des Obmannes des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreters ist von den Obmännern der Betriebsräte gemeinsam einzuberufen. Kommt es innerhalb von zwei Wochen zu keiner Einigung, kann ein Obmann allein die Einberufung vornehmen. Für die Wahl ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder jedes Betriebsrates erforderlich.

(3) Bis zur Wahl des Obmannes des Betriebsausschusses führt jener Betriebsratsobmann den Vorsitz, der die größere Arbeitnehmergruppe repräsentiert. Der Obmann des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreter werden aus der Mitte der Mitglieder beider Betriebsräte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt. Der Stellvertreter ist aus der Mitte der Mitglieder jenes Betriebsrates zu wählen, dem der Obmann als Mitglied nicht angehört. § 58 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) In Betrieben, in denen für jede Gruppe nur je ein Betriebsobmann (§ 50 Abs. 1) zu wählen ist, gilt mangels Einigung jener als Obmann des Betriebsausschusses, der die größere Arbeitnehmergruppe repräsentiert. Bei gleicher Gruppenstärke entscheidet das Los.

(5) Der Obmann des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreter sind neu zu wählen, sobald einer der beiden Betriebsräte sich nach Neuwahl konstituiert hat.

Geschäftsführung

§ 77. (1) Auf die Geschäftsführung des Betriebsausschusses sind, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, die §§ 67 Abs. 1, 3 und 4, 68, 69 Abs. 1, 2 und 3, 70 Z. 1 und 4, 71 und 72 sinngemäß anzuwenden.

(2) Der Obmann hat den Betriebsausschuß binnen zwei Wochen einzuberufen, wenn mehr als ein Drittel der Betriebsratsmitglieder des Betriebes oder ein Betriebsrat dies verlangt.

(3) Werden bei einer Abstimmung sämtliche anwesenden Betriebsratsmitglieder einer Gruppe überstimmt, bedarf es in einer zweiten Abstim-

mung der Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen. Ist für jede Gruppe nur ein Betriebsobmann zu wählen, bedarf es für das Zustandekommen eines Beschlusses der Übereinstimmung beider Betriebsobmänner.

Abschnitt 5

Betriebsräteversammlung

Zusammensetzung und Geschäftsführung

§ 78. (1) Die Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen bestellten Betriebsräte bildet die Betriebsräteversammlung. Die Betriebsräteversammlung ist mindestens einmal in jedem Kalenderjahr vom Zentralbetriebsrat einzuberufen. Den Vorsitz führt der Obmann des Zentralbetriebsrates, bei dessen Verhinderung sein Stellvertreter.

(2) Zur Beschlussfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer (§ 82 Abs. 4) und über die Enthebung des Zentralbetriebsrates (Abs. 3) kann die Betriebsräteversammlung von jedem Betriebsrat einberufen werden. In diesem Falle führt der Obmann des einberufenden Betriebsrates den Vorsitz.

(3) Für eine Beschlussfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates ist die Anwesenheit von drei Viertel aller Betriebsratsmitglieder des Unternehmens und eine Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen erforderlich. Jedem Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Arbeitnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht. Die Abstimmung hat mittels Stimmzettels und geheim zu erfolgen. Im übrigen sind die Bestimmungen der §§ 47 Abs. 2, 48, 49 Abs. 2 und 3 sinngemäß anzuwenden.

Aufgaben

§ 79. Der Betriebsräteversammlung obliegt:

1. Behandlung von Berichten des Zentralbetriebsrates und der Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds;
2. Beschlussfassung über die Einhebung und Höhe der Zentralbetriebsratumlage;
3. Wahl und Enthebung der Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds;
4. Beschlussfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates;
5. Beschlussfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates (§ 82 Abs. 4).

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

Abschnitt 6

Zentralbetriebsrat

Zusammensetzung

§ 12 BRG

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

(2) Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmungen bis 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.

§ 12 BRG

(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.

§ 12 Abs. 3, 2. Satz BRG

Die Stimmabgabe kann auch in der Weise erfolgen, daß der Stimmzettel in einem verschlossenen Umschlag vom Betriebsratsmitglied im Postwege dem Wahlvorstand übermittelt wird; hierfür gelten die Bestimmungen des § 9 Abs. 6 und 7, jedoch ohne Beschränkung auf bestimmte Verhinderungsgründe, sinngemäß.

§ 80. Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmen bis zu tausend Arbeitnehmern aus vier Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder erhöht sich für je weitere fünfhundert Arbeitnehmer, in Unternehmen mit mehr als fünftausend Arbeitnehmern für je weitere tausend Arbeitnehmer um jeweils ein Mitglied. Bruchteile von fünfhundert und tausend werden für voll gerechnet. § 50 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Berufung

§ 81. (1) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates werden von der Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen errichteten Betriebsräte aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes (§ 51 Abs. 2) geheim gewählt. Jedem wahlberechtigten Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Arbeitnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht.

(2) Die Wahl hat mittels Stimmzettels, und zwar durch persönliche Stimmabgabe oder durch briefliche Stimmabgabe im Postwege, zu erfolgen.

(3) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens im Zentralbetriebsrat Bedacht genommen werden.

(4) Der Wahlvorstand besteht aus mindestens drei Betriebsratsmitgliedern. Jeder im Unternehmen bestehende Betriebsrat hat, sofern zwischen den Betriebsräten des Unternehmens keine andere Vereinbarung zustande kommt, eines seiner Mitglieder in den Wahlvorstand zu entsenden. Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von vier Wochen durchzuführen.

(5) Auf die Berufung des Zentralbetriebsrates sind die Vorschriften der §§ 51 Abs. 3, 56 Abs. 1, 57, 59 und 60 sinngemäß anzuwenden.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

Tätigkeitsdauer

§ 82. (1) Die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates beträgt drei Jahre. § 61 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

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

1. das Unternehmen aufgelöst wird;
2. dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört;
3. die Zahl der Mitglieder unter drei sinkt;
4. die Betriebsräteversammlung die Enthebung des Zentralbetriebsrates beschließt;
5. der Zentralbetriebsrat den Rücktritt beschließt;
6. das Einigungsamt die Wahl für ungültig erklärt.

(3) Die Mitgliedschaft zum Zentralbetriebsrat erlischt, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt.

(4) Hat in einem Unternehmen die Tätigkeit des Zentralbetriebsrates deshalb geendet, weil durch vorübergehende Stilllegung von Betrieben dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört oder die Zahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates unter drei gesunken ist, und wird in der Folge in wenigstens einem dieser stillgelegten Betriebe die Tätigkeit wieder aufgenommen, so können die Mitglieder der Betriebsräte des Unternehmens die Fortsetzung der Tätigkeit des Zentralbetriebsrates bis zur Beendigung seiner ursprünglichen Tätigkeitsdauer beschließen, wenn

1. in dem Betrieb, der seine Tätigkeit wieder aufgenommen hat, ein Beschluß zur Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 63) gefaßt wurde und
2. die Zahl der im Unternehmen verbliebenen und wieder eingestellten ehemaligen Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Zentralbetriebsrates mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Zentralbetriebsratsmandate erreicht.

(5) Für den Eintritt von Ersatzmitgliedern ist § 65 sinngemäß anzuwenden. Enthält der Wahlvorschlag, dem das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied angehört, kein für ein Nachrücken in Frage kommendes Ersatzmitglied, so entsendet die wahlwerbende Gruppe ein anderes Betriebsratsmitglied in den Zentralbetriebsrat.

Geltendes Recht

§ 12 BRG

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

Fassung des Entwurfes

Geschäftsführung

§ 83. Auf die Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates sind die Vorschriften der §§ 66 Abs. 1 bis 3, 6 und 8, 67, 68, 69 Abs. 1 bis 3, 70 Z. 1 und 4 und 71 sinngemäß anzuwenden.

Aufwand

§ 84. (1) Räumlichkeiten, Dienstleistungen und sachliche Mittel für den Zentralbetriebsrat sind in sinngemäßer Anwendung des § 72 vom Betriebsinhaber zur Verfügung zu stellen.

(2) Die den einzelnen Mitgliedern des Zentralbetriebsrates in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenen Barauslagen sind aus dem Zentralbetriebsratsfonds, ist ein solcher nicht errichtet, aus dem Betriebsratsfonds des Betriebes, der das Mitglied in den Zentralbetriebsrat entsendet hat, zu entrichten.

Zentralbetriebsratsumlage

§ 85. (1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmerschaft des Unternehmens kann eine Zentralbetriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens zehn Prozent der Betriebsratsumlage betragen.

(2) Einhebung und Höhe der Zentralbetriebsratsumlage beschließt auf Antrag des Zentralbetriebsrates oder eines Betriebsrates die Betriebsräteversammlung. Die Zentralbetriebsratsumlage ist aus den in den einzelnen Betrieben des Unternehmens eingehobenen Betriebsratsumlagen zu entrichten.

(3) Der Arbeitgeber hat die Zentralbetriebsratsumlage von der einbehaltenen Betriebsratsumlage in Abzug zu bringen und unmittelbar an den Zentralbetriebsratsfonds abzuführen.

Zentralbetriebsratsfonds

§ 86. Die Einnahmen aus der Zentralbetriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 85 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmte Vermögensschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Zentralbetriebsratsfonds, der vom Zentralbetriebsrat verwaltet wird. Die Mittel des Zentralbetriebsratsfonds dürfen nur zu den im § 85 Abs. 1 bezeichneten Zwecken verwendet werden.

Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds

§ 87. Der Zentralbetriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn die Voraussetzungen für die Errichtung eines Zentralbetriebsrates dauernd weggefallen sind. In diesem Fall ist das Vermögen auf jene Betriebsratsfonds des Unternehmens, aus

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

deren Betriebsratsumlage Beiträge zum Zentralbetriebsratsfonds geleistet wurden, aufzuteilen. Die Aufteilung erfolgt nach dem Verhältnis der Zahlen der zu den einzelnen Betriebsratsfonds beitragspflichtigen Arbeitnehmer. § 74 Abs. 2, 4 bis 6 und 12 sind sinngemäß anzuwenden.

**Rechnungsprüfer für den
Zentralbetriebsratsfonds**

§ 88. (1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Zentralbetriebsratsfonds hat die Betriebsräteversammlung anlässlich der Beschlussfassung über die Einhebung einer Zentralbetriebsratsumlage aus ihrer Mitte in geheimer Wahl mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Zentralbetriebsrat nicht angehören. § 58 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Die Tätigkeit der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) dauert drei Jahre. Wiederwahl ist zulässig.

3. HAUPTSTÜCK

BEFUGNISSE DER ARBEITNEHMERSCHAFT

Abschnitt 1

Allgemeine Befugnisse

Überwachung

§ 14 Abs. 2 BRG

1. Er hat die Einhaltung der für den Betrieb geltenden Kollektivverträge und sonstiger dienstrechtlicher Vereinbarungen zu überwachen ...

§ 14 Abs. 2 BRG

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- (Gehalts)auszahlung zu kontrollieren.

§ 14 Abs. 2 BRG

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

§ 89. Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung der die Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften und arbeitsrechtlichen Vereinbarungen zu überwachen. Insbesondere stehen ihm folgende Befugnisse zu:

1. der Betriebsrat ist berechtigt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der Arbeitnehmer und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Auszahlung zu kontrollieren. Dies gilt auch für andere, die Arbeitnehmer betreffenden Aufzeichnungen, deren Kenntnis für den Betriebsrat zur Ausübung seiner Befugnisse erforderlich ist;
2. der Betriebsrat ist allen Betriebsbesichtigungen beizuziehen, die von den zur Überwachung von Arbeitnehmerschutzvorschriften gesetzlich berufenen Organen durchgeführt werden oder an denen diese Organe teilzunehmen haben oder teilnehmen. Der Betriebsinhaber oder dessen Beauftragter ist verpflichtet, den Betriebsrat von der Ankunft eines Aufsichtsorgans unverzüglich zu verständigen.

Geltendes Recht

§ 14 Abs. 1, 2. Satz BRG

Der Betriebsrat ist berechtigt, bei allen Angelegenheiten, die die Interessen der Dienstnehmer des Betriebes betreffen, entsprechende Maßnahmen zu beantragen sowie auf die Beseitigung von Mängeln hinzuwirken.

§ 14 Abs. 1, 1. Satz BRG

Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Dienstnehmer des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen.

§ 14 Abs. 1, 2. Satz BRG

Er ist weiters verpflichtet, mit dem Betriebsrat mindestens vierteljährlich und auf Verlangen des Betriebsrates monatlich gemeinsame Beratungen über allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen abzuhalten.

§ 14 Abs. 2 BRG

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.

Fassung des Entwurfes

Intervention

§ 90. (1) Der Betriebsrat hat das Recht, in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Arbeitnehmer berühren, beim Betriebsinhaber, erforderlichenfalls auch bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes, entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat auf dessen Verlangen in allen Angelegenheiten des Betriebes, die die Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berühren, anzuhören.

Allgemeine Information

§ 91. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen und ihn über wichtige Angelegenheiten zu informieren.

Beratung

§ 92. (1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat mindestens vierteljährlich und auf Verlangen des Betriebsrates monatlich gemeinsame Beratungen über laufende Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen abzuhalten.

(2) Betriebsrat und Betriebsinhaber sind berechtigt, an ihre zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften das Ersuchen zu richten, einen Vertreter zur Teilnahme an diesen Beratungen zu entsenden, sofern über Betriebsänderungen oder andere wichtige Angelegenheiten beraten werden soll. Betriebsinhaber und Betriebsrat haben einander gegenseitig rechtzeitig Mitteilung zu machen, um dem anderen Teil die Beiziehung seiner Interessenvertretung zu ermöglichen.

Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer

§ 93. Der Betriebsrat ist berechtigt, zugunsten der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 14 Abs. 2 BRG

14. Der Betriebsrat ist berufen, an der Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen mitzuwirken. Werden solche Maßnahmen vom Betriebsinhaber im Zusammenwirken mit den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung durchgeführt, so ist darüber hinaus der Betriebsrat den diesbezüglichen Verhandlungen beizuziehen. Der Betriebsrat ist weiters berufen, an der Verwaltung betriebseigener Ausbildungs- und Schuleinrichtungen teilzunehmen. Die Art der Teilnahme ist mit dem Betriebsinhaber zu vereinbaren.

§ 14 Abs. 2 BRG

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 Be-

Abschnitt 2

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung

§ 94. (1) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen mitzuwirken.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, an den Verhandlungen zwischen dem Betriebsinhaber und den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung über Maßnahmen der betrieblichen Schulung, Umschulung und Berufsausbildung teilzunehmen. Zeitpunkt und Gegenstand der Beratungen sind ihm rechtzeitig mitzuteilen.

(3) Der Betriebsrat hat sich an allen behördlichen Besichtigungen zu beteiligen, welche die Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung berühren.

(4) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen und an der Planung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag eines der Streitparteien das Einigungsamt.

(5) Die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(6) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Schulungs- oder Bildungseinrichtung binnen vier Wochen beim Einigungsamt anfechten, wenn sie einer Betriebsvereinbarung (Abs. 5) widerspricht oder, wenn eine solche nicht besteht, unter Abwägung der Interessen der Belegschaft und der wirtschaftlichen Lage des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen

§ 95. (1) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtungen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer

Geltendes Recht

betriebsinhaber errichtet, so nimmt der Betriebsrat an der Verwaltung dieser Einrichtungen teil. Die näheren Bestimmungen werden durch Verordnung geregelt.

§ 14 Abs. 2 BRG

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

§ 14 Abs. 2 BRG

2. Akkord-, Stück- und Gedinglöhne, akkordähnliche und sonstige leistungsbezogene Prämien und Entgelte, die auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie die maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte können, soweit sie nicht durch Kollektivvertrag geregelt sind, rechtswirksam nur mit Zustimmung des Betriebsrates geregelt werden.

§ 22 KVG

Die Arbeitsordnung hat insbesondere zu regeln:

§ 22 KVG

c) die Arbeitstage, den Beginn und das Ende der Arbeitszeit sowie die Dauer und Lage der Arbeitspausen;

§ 22 KVG

e) die Zeit der Abrechnung und der Auszahlung des Arbeitsentgeltes;

§ 14 Abs. 2 BRG

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

Fassung des Entwurfes

solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag eines der Streitparteien das Einigungsamt.

(2) Die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung betriebs- und unternehmenseigener Wohlfahrtseinrichtungen kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(3) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtung binnen vier Wochen beim Einigungsamt anfechten, wenn sie einer Betriebsvereinbarung (Abs. 2) widerspricht oder, wenn eine solche nicht besteht, unter Abwägung der Interessen der Belegschaft und der wirtschaftlichen Lage des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

Zustimmungspflichtige Maßnahmen

§ 96. Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:

1. die Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung;
2. die Einführung von Personalfragebögen, sofern in diesen nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und zu den fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des Arbeitnehmers enthalten sind;
3. die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen, akkordähnlichen und sonstigen leistungsbezogenen Prämien und Entgelten, die auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte.

Betriebsvereinbarungen

§ 97. (1) Durch Betriebsvereinbarung im Sinne des § 29 können folgende Angelegenheiten geregelt werden:

1. Fragen der Ordnung des Betriebes;
2. die generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. Regelung der Art und Weise der Abrechnung und insbesondere von Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge;
4. Aufstellung von Grundsätzen betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes;

840 der Beilagen

143

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

- | | |
|--|---|
| <p>§ 22 KVG</p> <p>g) die Behandlung der Arbeiter und Angestellten im Falle der Erkrankung oder eines Unfalles;</p> <p>j) die Kündigungsfristen und die Fälle, in denen das Dienstverhältnis vorzeitig aufgelöst werden kann.</p> <p>a) die verschiedenen Arbeiter- und Angestelltenkategorien sowie die Art der Verwendung der Frauen, der jugendlichen Dienstnehmer und der Lehrlinge;</p> | <ol style="list-style-type: none"> 5. Maßnahmen zur Vermeidung von für die Arbeitnehmer nachteiligen Folgen einer Betriebsänderung; 6. Einführung von Kontrollmaßnahmen, welche die Menschenwürde oder Persönlichkeit der Arbeitnehmer berühren; 7. Aufstellung von Einstellungsrichtlinien; 8. Richtlinien für die Vergabe von Werkwohnungen; 9. Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln; 10. Regelung von Entgeltfortzahlungsansprüchen für den zur Teilnahme an Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen erforderlichen Zeitraum und damit im Zusammenhang stehende Fahrtkostenvergütungen; 11. Einführung von Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten und zur humangerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Betrieb; 12. Erstattung von Auslagen und Aufwendungen sowie Regelung von Aufwandsentschädigungen; 13. Anordnung der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit; 14. Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens; 15. Gewährung von Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen; 16. Einführung von Systemen der Gewinnbeteiligung; 17. Maßnahmen zur Sicherung der vom Arbeitnehmer eingebrachten Gegenstände; 18. Einführung von betrieblichen Pensions- und Ruhegeldleistungen; 19. Maßnahmen der Personalplanung, insbesondere Aufstellung von Richtlinien für die innerbetriebliche Ausschreibung und Besetzung von Arbeitsplätzen sowie für die Versetzung und Beförderung von Arbeitnehmern; 20. Regelung des betrieblichen Beschwerdewesens; 21. Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall; 22. Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses; 23. Bezeichnung der verschiedenen Arbeiter- und Angestelltenkategorien sowie Art der Verwendung der Frauen und der jugendlichen Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge. |
|--|---|

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 14 Abs. 2 BRG

4. Arbeitsordnungen (Dienstordnungen nach § 200 Allgemeines Berggesetz) können, soweit sie nicht zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften (§§ 3 und 5 des Kollektivvertragsgesetzes) vereinbart wurden, nur mit Zustimmung des Betriebsrates erlassen und abgeändert werden.

(2) Liegt in den in Abs. 1 Z. 1 bis 10 bezeichneten Angelegenheiten eine kollektivvertragliche Regelung nicht vor, und kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet auf Antrag eines der Streitparteien das Einigungsamt.

§ 27 KVG

(1) Das Einigungsamt ist berufen, einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen:

- a) wenn sich zwischen dem Betriebsinhaber und der gesetzlichen Betriebsvertretung Streitigkeiten über die Erlassung oder Abänderung der Arbeitsordnung (Dienstordnung nach § 200 des Allgemeinen Berggesetzes) ergeben;

Abschnitt 3

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern

§ 98. (1) Der Betriebsrat kann dem Betriebsinhaber jederzeit die Ausschreibung eines zu besetzenden Arbeitsplatzes vorschlagen.

§ 14 Abs. 2 BRG

5. Jede Neuaufnahme von Dienstnehmern ist dem Betriebsrat vor deren Einstellung in den Betrieb, wenn sich dies aber als untunlich erweist, spätestens gleichzeitig mit der Anmeldung zur Sozialversicherung vom Betriebsinhaber mitzuteilen.

(2) Der Betriebsrat ist vor jeder beabsichtigten Einstellung eines Arbeitnehmers unter Bekanntgabe der in Aussicht genommenen Verwendung, des vorgesehenen Arbeitsplatzes und der beabsichtigten vertraglichen Vereinbarungen zu verständigen. Auf Verlangen des Betriebsrates ist ihm über alle die Person des Bewerbers betreffenden Umstände, soweit sie für die Erfüllung der Aufgabe des Betriebsrates von Bedeutung sein können, Auskunft zu erteilen.

(3) Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Einstellung eines Arbeitnehmers dem Betriebsrat jener Gruppe, welcher der Einstellungswerber angehören würde, ehestmöglich mitzuteilen und — sofern der Betriebsrat bis zum Ablauf des der Mitteilung folgenden Tages eine Beratung begehrt hat — mit ihm zu beraten. Die Verständigung von der beabsichtigten Einstellung kann auch durch den Einstellungswerber erfolgen.

(4) Der Betriebsrat kann gegen die beabsichtigte Einstellung binnen drei Arbeitstagen ab Verständigung Einspruch erheben. Wird eine Einstellung entgegen dem Einspruch vorgenommen, kann der Betriebsrat innerhalb von 8 Tagen nach Ablauf der Einspruchsfrist beim Einigungs-

840 der Beilagen

145

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

amt den Antrag auf Ungültigerklärung der Einstellung sowie Unterlassung der Weiterbeschäftigung stellen.

(5) Der Anfechtung ist stattzugeben, wenn

1. die Einstellung gegen zwingende gesetzliche Vorschriften, den Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung verstößt;
2. die durch Tatsachen erhärtete Besorgnis besteht, daß der in Aussicht genommene Bewerber durch gesetz- oder sittenwidriges Verhalten den Betriebsfrieden stören würde;
3. die durch Tatsachen erhärtete Besorgnis besteht, daß infolge der Einstellung die Arbeitsplätze von im Betrieb Beschäftigten gefährdet werden, ohne daß dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist.

§ 14 Abs. 2 BRG

3. Löhne bzw. Entgelte der in Z. 2 angeführten Art 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.

Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall

§ 99. Vereinbarungen über Entgelte der in § 96 Z. 3 bezeichneten Art für einzelne Arbeitnehmer oder einzelne Arbeiten, die generell nicht vereinbart werden können, bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates.

§ 14 Abs. 2 BRG

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).

Mitwirkung bei Versetzungen

§ 100. Die dauernde Einreihung von Arbeitnehmern auf einen anderen Arbeitsplatz bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates, wenn mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist. Die Zustimmung kann durch Entscheidung des Einigungsamtes ersetzt werden.

§ 14 Abs. 2 BRG

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

Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen

§ 101. Der Betriebsrat hat an der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb mitzuwirken. Die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen im Einzelfall ist nur zulässig, wenn sie in einem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung (§ 96 Z. 1) vorgesehen ist; sie bedarf, sofern darüber nicht eine mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichtete Stelle entscheidet, der Zustimmung des Betriebsrates.

Mitwirkung bei der Vergabe von Werkwohnungen

§ 102. (1) Die beabsichtigte Vergabe einer Werkwohnung an einen im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer hat der Betriebsinhaber dem Be-

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

etriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und innerhalb der Einspruchsfrist über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten.

(2) Der Betriebsrat kann binnen 6 Arbeitstagen ab Verständigung gegen die beabsichtigte Vergabe Einspruch erheben. Während der Einspruchsfrist darf die Wohnungsvergabe bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nicht durchgeführt werden.

(3) Eine entgegen seinem Einspruch vorgenommene Vergabe einer Werkwohnung kann der Betriebsrat innerhalb von 8 Tagen nach Ablauf der Einspruchsfrist beim Einigungsamt anfechten.

(4) Das Einigungsamt hat der Anfechtung stattzugeben und dem Betriebsinhaber aufzutragen, die Maßnahme rückgängig zu machen, wenn

1. die Vergabe der Werkwohnung gegen eine Betriebsvereinbarung verstößt;
2. die Vergabe der Werkwohnung eine sachlich nicht gerechtfertigte Bevorzugung des Arbeitnehmers gegenüber anderen Arbeitnehmern des Betriebes darstellt, wobei die Interessen des Betriebsinhabers und der Arbeitnehmerschaft in gleicher Weise zu berücksichtigen sind.

Mitwirkung bei Beförderungen

§ 103. (1) Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Beförderung eines Arbeitnehmers dem Betriebsrat mitzuteilen und auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Einspruchsfrist zu beraten.

(2) Der Betriebsrat kann gegen die beabsichtigte Beförderung innerhalb einer Frist von 3 Arbeitstagen ab Verständigung Einspruch erheben. Eine vor Ablauf der Einspruchsfrist vorgenommene Beförderung ist rechtsunwirksam.

(3) Der Betriebsrat kann die entgegen seinem Einspruch vorgenommene Beförderung innerhalb von 8 Tagen nach Ablauf der Einspruchsfrist beim Einigungsamt anfechten.

(4) Das Einigungsamt hat der Anfechtung stattzugeben, die Beförderung für ungültig zu erklären und die in Aussicht genommene Verwendung zu untersagen, wenn

1. die durch Tatsachen erhärtete Besorgnis besteht, daß der in Aussicht genommene Bewerber durch gesetz- oder sittenwidriges Verhalten den Betriebsfrieden stören würde;
2. die Beförderung gegen den Personalplan oder die Beförderungsrichtlinien (§ 97 Abs. 1 Z. 19) verstößt;
3. die durch Tatsachen erhärtete Besorgnis besteht, daß die in Aussicht genommene Beförderung den Betriebsfrieden deshalb stö-

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

ren würde, weil dem Bewerber die wesentlichen sachlichen Voraussetzungen für die angestrebte höhere Verwendung fehlen.

Nichtigkeit von Kündigungen

§ 104. Kündigungen, die gegen ein gesetzliches Verbot oder die guten Sitten verstoßen, sind nichtig. Nichtig sind insbesondere Kündigungen, deren Motiv im Beitritt oder in der Mitgliedschaft des gekündigten Arbeitnehmers zu Gewerkschaften, in seiner Tätigkeit in Gewerkschaften oder in Ausübung betriebsverfassungsrechtlicher Befugnisse, insbesondere auch in der Bewerbung um die Mitgliedschaft in Organen der Arbeitnehmerschaft oder in seiner früheren Tätigkeit in solchen Organen gelegen ist.

Anfechtung von Kündigungen

§ 105. (1) Der Betriebsrat ist über beabsichtigte Kündigungen, von denen in Betrieben bis 50 Arbeitnehmer mindestens 5, in Betrieben mit 51 bis 200 Arbeitnehmern mindestens 10, in Betrieben mit 201 bis 500 Arbeitnehmern mindestens 20, in Betrieben mit 501 bis 1000 Arbeitnehmern mindestens 40 Arbeitnehmer und in Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern mindestens fünf Prozent der Arbeitnehmer betroffen sind, rechtzeitig in Kenntnis zu setzen.

§ 25 BRG

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

§ 25 BRG

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

§ 25 BRG

(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,

(2) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von 3 Arbeitstagen hiezu Stellung nehmen kann. Die Frist verlängert sich bei Kündigungen im Sinne des Abs. 1 um 5 weitere Arbeitstage.

(3) Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist nur rechtswirksam, wenn der Betriebsrat eine Stellungnahme abgegeben hat.

(4) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 2 genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese beim Einigungsamt angefochten werden, wenn

1. die Kündigung wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers zu Gewerkschaften, wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften oder wegen Ausübung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse, insbesondere auch wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft in Organen der Arbeitnehmerschaft oder einer früheren Tätigkeit in solchen Organen erfolgt ist oder

Geltendes Recht

- c) in seiner Bewerbung um die Bestellung zum Betriebsrat oder
- d) in seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes gelegen ist.

§ 25 BRG

(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.

§ 25 BRG

(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.

Unverändert § 25 Abs. 7 BRG

§ 25 BRG

(8) Im Falle der Entlassung kann der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen vom Zeitpunkt der Entlassung an gerechnet auf Unwirksamkeit 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

Fassung des Entwurfes

2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, wenn sie nicht durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, dringend geboten ist. Ergibt bei einer betrieblich gebotenen Kündigung ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Benachteiligung als für andere Arbeitnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, so ist dessen Kündigung sozial ungerechtfertigt.

(5) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Arbeitnehmers binnen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese beim Einigungsamt anfechten. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Arbeitnehmers nicht nach, kann dieser innerhalb einer Woche nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst beim Einigungsamt anfechten. Wird eine vom Betriebsrat erhobene Kündigungsanfechtung ohne Zustimmung des gekündigten Arbeitnehmers zurückgezogen, so kann dieser binnen 14 Tagen ab Kenntnis das Anfechtungsverfahren selbst fortsetzen.

(6) Insoweit der Anfechtungsberechtigte im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinne des Abs. 4 Z. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Spricht bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen eines anderen vom Arbeitgeber glaubhaft gemachten Kündigungsmotives, ist die Anfechtung abzuweisen.

(7) Gibt das Einigungsamt der Anfechtung statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam. Die Entscheidung des Einigungsamtes ist endgültig.

Nichtigkeit und Anfechtbarkeit von Entlassungen

§ 106. (1) Entlassungen, die gegen ein gesetzliches Verbot oder die guten Sitten verstoßen, sind nichtig.

(2) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jeder Entlassung eines Arbeitnehmers unverzüglich zu verständigen und innerhalb von 3 Arbeitstagen nach erfolgter Verständigung auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem die Entlassung zu beraten.

Geltendes Recht

wurde. Die Bescheinigung des Betriebsrates gemäß Satz 1 muß dem Gerichte schon in der Klage urkundlich nachgewiesen werden. Der Klage ist stattzugeben, wenn das Gericht feststellt, daß ein Tatbestand der Abs. 3 und 4 vorliegt.

§ 25 BRG

(6) In Betrieben, in denen Betriebsräte (Vertrauensmänner) 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.

§ 14 Abs. 3 BRG

3. Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Aufschluß zu geben über die wirtschaftliche Lage des Betriebes, über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsbestand, den mengen- und wertmäßigen Absatz, die Investitionsvorhaben sowie über sonstige geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes.

§ 14 Abs. 3 BRG

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. Dies gilt insbesondere bei der Erstellung von Wirtschaftsplänen (Erzeugungs-, Investitions-, Absatz- und anderen Plänen);

§ 14 Abs. 3 Z. 3 2. Satz BRG

Er hat weiters den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen zum ehestmöglichen Zeitpunkt in Kenntnis zu setzen.

Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

- a) die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
- b) die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
- c) der Zusammenschluß mit anderen Betrieben;

Fassung des Entwurfes

(3) Hat der Betriebsrat innerhalb der dreitägigen Frist der Entlassung nicht ausdrücklich zugestimmt, kann diese beim Einigungsamt angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 105 Abs. 4 vorliegt und der betroffene Arbeitnehmer keinen verschuldeten Entlassungsgrund gesetzt hat. § 105 Abs. 5 und 7 ist sinngemäß anzuwenden.

Anfechtung durch den Arbeitnehmer

§ 107. In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, steht das Recht der Anfechtung der Kündigung oder der Entlassung dem betroffenen Arbeitnehmer zu.

Abschnitt 4

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte

§ 108. (1) Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Aufschluß zu geben über die wirtschaftliche Lage des Betriebes, über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsstand, den mengen- und wertmäßigen Absatz, die Investitionsvorhaben sowie über sonstige geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes. Der Betriebsrat ist berufen, insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen (Erzeugungs-, Investitions-, Absatz- und anderen Plänen) dem Betriebsinhaber Anregungen zu geben und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziele, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen und im Interesse des Betriebes und der Arbeitnehmer die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu fördern.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen ehestmöglich in Kenntnis zu setzen und mit ihm darüber zu beraten. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
2. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
3. der Zusammenschluß mit anderen Betrieben;

Geltendes Recht

- d) Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb;
- e) Änderungen des Betriebszweckes, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation;
- f) die Einführung neuer Arbeitsmethoden.

§ 14 Abs. 3 BRG

4. Der Betriebsrat ist berufen, Vorschläge zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung für die Dienstnehmer nachteiliger Folgen von Maßnahmen gemäß Z. 3 lit. a bis f zu erstatten. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über diese Vorschläge zu beraten. Hiebei hat der Betriebsrat auch auf die wirtschaftliche Notwendigkeiten des Betriebes Bedacht zu nehmen.

§ 14 Abs. 3 BRG

2. In Handelsbetrieben, Banken und Versicherungsanstalten, in denen dauernd mindestens 30 Dienstnehmer beschäftigt sind, in sonstigen Betrieben, in denen dauernd mindestens 70 Dienstnehmer beschäftigt sind, sowie in Fabriks- und Bergbaubetrieben hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat alljährlich eine Abschrift der Bilanz für das verflossene Geschäftsjahr einschließlich des Gewinn- und Verlustausweises spätestens einen Monat nach Vorlage an die Steuerbehörde zu übermitteln und dem Betriebsrat die zum Verständnis dieser Unterlagen erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen zu geben.

§ 14 Abs. 3 BRG

6. 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.

Fassung des Entwurfes

- 4. Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb;
- 5. Änderungen des Betriebszweckes, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation;
- 6. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
- 7. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung.

Der Betriebsrat kann Vorschläge zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Arbeitnehmer nachteiligen Folgen von Maßnahmen gemäß Z. 1 bis 7 erstatten; hiebei hat der Betriebsrat auch auf die wirtschaftlichen Notwendigkeiten des Betriebes Bedacht zu nehmen.

(3) Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat alljährlich, spätestens einen Monat nach Vorlage an die Steuerbehörde, eine Abschrift der Bilanz für das verflossene Geschäftsjahr, einschließlich des ungekürzten Gewinn- und Verlustausweises zu übermitteln. Dem Betriebsrat sind die zum Verständnis erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen zu geben.

Mitwirkung im Aufsichtsrat

§ 109. (1) In Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, entsendet der Zentralbetriebsrat oder, sofern nur ein Betrieb besteht, der Betriebsrat aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, für je zwei nach dem Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98/1965, oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder einen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Ist die Zahl der nach dem Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98/1965, oder der Satzung bestellten Aufsichtsratsmitglieder eine ungerade, ist ein weiterer Arbeitnehmervertreter zu entsenden.

(2) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates), die auf den Vorschlag einer wahlwerbenden Gruppe gewählt wurden, haben das Recht, durch Mehrheitsbeschluß Arbeitnehmervertreter für die Entsendung in den Aufsichtsrat zu nominieren sowie ihre Abberufung zu verlangen. Dieses Recht steht für so viele Arbeitnehmervertreter zu, wie es dem Verhältnis der Zahl der vorschlagsberechtigten Personen zur

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 14 Abs. 3, 2. Satz BRG

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.

§ 14 Abs. 3 Z. 6 letzter Absatz BRG

Die vorstehenden Bestimmungen gelten sinngemäß für den Aufsichtsrat von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, deren Stammkapital mehr als 200.000 S beträgt.

Gesamtzahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates) entspricht. Bei Erstellung der Nominierungsvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens Bedacht genommen werden. Der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) ist bei Entsendung und Abberufung der Arbeitnehmervertreter an die Vorschläge der zur Nominierung berechtigten Mitglieder gebunden. Soweit vom Vorschlagsrecht nicht innerhalb von drei Monaten Gebrauch gemacht wird, entsendet der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) die restlichen Arbeitnehmervertreter durch Mehrheitsbeschluß in den Aufsichtsrat.

(3) Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus; sie haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen. Auf sie finden die Bestimmungen der §§ 86 Abs. 1, 87, 90 Abs. 1, zweiter Satz und Abs. 2 und 98 des Aktiengesetzes 1965, BGBl. Nr. 98/1965, keine Anwendung. Im übrigen haben die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gleiche Rechte und Pflichten wie die nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellten Aufsichtsratsmitglieder. Ihre Mitgliedschaft endet mit der Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder mit der Abberufung durch die entsendende Stelle.

(4) Im Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft, die in einem Konzern (§ 15 Aktiengesetz 1965) die einheitliche Leitung der Konzernunternehmen inne hat oder einen beherrschenden Einfluß auf sie ausübt, sind die Arbeitnehmervertreter von der Gesamtheit der Mitglieder aller im Konzern bestellten Betriebsräte aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes geheim zu wählen. Die Bestimmungen der §§ 51 Abs. 3, 54 Abs. 1, erster Satz, 55 Abs. 1, 56 Abs. 1, 57, 59, 60, 61 Abs. 1, erster Satz, 62 Z. 2 bis 5, 64 Abs. 1 Z. 1 und 2 und Abs. 4, 65 Abs. 1 erster Satz und Abs. 2, 78 Abs. 3 sowie 81 Abs. 1, zweiter Satz, Abs. 2 und 4 sind sinngemäß anzuwenden. Dies gilt nicht für Banken und Versicherungsunternehmen.

(5) Die Bestimmungen über die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften (Abs. 1 bis 4) sind sinngemäß anzuwenden auf Unternehmen, die in der Rechtsform einer juristischen Person geführt werden und für die nach Gesetz oder Satzung (Gesellschaftsvertrag, Statuten) neben dem Geschäftsführungsorgan ein Aufsichts- oder Kontrollorgan vorgesehen ist.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

(6) Ist in einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die persönlich haftender Gesellschafter in einer Kommanditgesellschaft (offenen Handelsgesellschaft) ist, nach Gesetz oder Gesellschaftsvertrag ein Aufsichtsrat zu bestellen, so sind die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Gesellschaft mit beschränkter Haftung von der Gesamtheit der Mitglieder aller in den Unternehmen der Gesellschaft mit beschränkter Haftung und der Kommanditgesellschaft (offenen Handelsgesellschaft) errichteten Betriebsräte aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes geheim zu wählen. Die Bestimmungen der §§ 51 Abs. 3, 54 Abs. 1 erster Satz, 55 Abs. 1, 56 Abs. 1, 57, 59, 60, 61 Abs. 1 erster Satz, 62 Z. 2 bis 5, 64 Abs. 1 Z. 1 und 2 und Abs. 4, 65 Abs. 1 erster Satz und Abs. 2, 78 Abs. 3 sowie 81 Abs. 1 zweiter Satz, Abs. 2 und 4 sind sinngemäß anzuwenden.

§ 14 Abs. 3 Z. 5 BRG

Abgesehen von den Bestimmungen nach Z. 1 und 4 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 Beschluß 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.

Einspruch gegen die Wirtschaftsführung

§ 110. (1) In Betrieben, in denen im Durchschnitt des Jahres mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt sind, kann der Betriebsrat

1. gegen Betriebsänderungen (§ 108 Abs. 2) oder
2. gegen andere wirtschaftliche Maßnahmen, sofern sie vom Betriebsrat erstattete Vorschläge nicht berücksichtigen,

binnen 3 Tagen ab Kenntnisnahme beim Betriebsinhaber Einspruch erheben, wenn er zur Auffassung gelangt, daß ein Einspruchsgrund im Sinne des § 111 vorliegt und es sich um eine Angelegenheit von gesamtwirtschaftlicher Bedeutung handelt. Diese Bestimmung gilt sinngemäß für Unternehmen der in § 40 Abs. 5 bezeichneten Art, wenn die Zahl der im Durchschnitt des Jahres im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer mehr als 200 beträgt.

(2) Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat binnen einer Woche ab Erhebung des Einspruches eine Einigung nicht zustande, so kann über einen binnen weiterer 3 Tage von einem der Streitparteien zu stellenden Antrag eine von den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch besetzte Schlichtungskommission Schlichtungsverhandlungen einleiten.

(3) Die Schlichtungskommission hat zwischen den Streitparteien zu vermitteln und auf eine Vereinbarung der Streitparteien zwecks Beilegung der Streitigkeit hinzuwirken. Die Schlichtungskommission kann zur Beilegung der Streitigkeit

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

einen Schiedsspruch nur fällen, wenn die beiden Streitparteien vorher die schriftliche Erklärung abgeben, daß sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen.

(4) Schriftliche Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber sowie Schiedssprüche gelten als Betriebsvereinbarung.

§ 14 Abs. 3 Z. 5, 2. Abs. BRG

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.

(5) Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 2) eine Einigung oder ein Schiedsspruch nicht zustande, kann jeder der Streitparteien binnen einer weiteren Woche einen Antrag auf Entscheidung bei der Staatlichen Wirtschaftskommission stellen. Ist eine Schlichtungskommission im Sinne des Abs. 2 nicht errichtet und kommt zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber binnen einer Woche ab Erhebung des Einspruchs (Abs. 1) eine Einigung nicht zustande, so kann binnen einer weiteren Woche von jedem der Streitparteien ein Antrag auf Entscheidung bei der Staatlichen Wirtschaftskommission gestellt werden.

§ 14 Abs. 3 Z. 5, 3. Abs. BRG

Bei geplanten Betriebsstillegungen 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.

(6) Bei geplanten Betriebsstillegungen hat der Einspruch des Betriebsrates bis zur Entscheidung der Staatlichen Wirtschaftskommission, längstens jedoch bis 8 Wochen gerechnet vom Tage der Mitteilung des Betriebsinhabers an den Betriebsrat, aufschiebende Wirkung.

(7) Die Staatliche Wirtschaftskommission hat zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber zu vermitteln und zum Zwecke des Interessenausgleiches Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten.

(8) Kommt eine Einigung nicht zustande, hat der Betriebsinhaber der Staatlichen Wirtschaftskommission alle zur Entscheidung über den Einspruch notwendigen und alle ihm bezeichneten Unterlagen zu übermitteln. Wenn es sich um eine Maßnahme von gesamtwirtschaftlicher Bedeutung handelt, hat die Staatliche Wirtschaftskommission das Vorliegen der Einspruchsgründe (§ 111) festzustellen oder den Antrag abzuweisen. Gegen die Entscheidung ist kein Rechtsmittel zulässig.

(9) Hat die Staatliche Wirtschaftskommission das Vorliegen eines Einspruchsgrundes im Sinne des § 111 Z. 1 oder 2 festgestellt, und beharrt der Betriebsinhaber auf den strittigen Maßnahmen, so haben die zur Entscheidung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zuständigen Gerichte und Verwaltungsbehörden so zu entscheiden, als ob die

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

strittigen Maßnahmen nicht gesetzt worden wären; ihre nachteiligen Folgen treffen ausschließlich den Betriebsinhaber.

(10) Hat die Staatliche Wirtschaftskommission das Vorliegen eines Einspruchsgrundes im Sinne des § 111 Z. 3 festgestellt, so hat sie eine Regelung zum Ausgleich der nachteiligen Folgen zu treffen, die für die Arbeitnehmerschaft oder einzelne Arbeitnehmer entstehen, wenn der Betriebsinhaber auf den strittigen Maßnahmen beharrt. Diese Regelung ist innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

Einspruchsgründe

§ 111. Ein Einspruchsgrund ist gegeben, wenn eine vom Betriebsinhaber angestrebte oder getroffene Maßnahme

1. betriebswirtschaftlich, allenfalls nach Durchführung anderer vom Betriebsrat oder von der Staatlichen Wirtschaftskommission im Zuge der Verhandlungen über die Streitbeilegung vorgeschlagenen Hilfsmaßnahmen vermieden werden könnte oder
2. durch eine andere Maßnahme ersetzt werden könnte, die für die Arbeitnehmerschaft oder einzelne Arbeitnehmer mit einer geringeren sozialen Härte verbunden wäre oder
3. vermieden werden könnte, sofern der Betriebsinhaber Nachteile auf sich nimmt, die ihn weniger hart treffen als die Folgen der Maßnahme die Arbeitnehmerschaft des Betriebes.

§ 14 Abs. 3 Z. 5, 2. Abs. BRG

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.

§ 14 Abs. 3 Z. 5, 4. Abs. BRG

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.

Staatliche Wirtschaftskommission

§ 112. Für die im § 4 Abs. 1 Z. 2 des Bundesgesetzes vom 16. 12. 1949, BGBl. Nr. 24/1950, genannten Betriebe und Unternehmungen ist beim Bundeskanzleramt unter dem Vorsitz des Bundeskanzlers oder eines von ihm bestellten Vertreters, für die übrigen Betriebe und Unternehmungen ist beim Bundesministerium für Handel, Gewerbe und Industrie unter dem Vorsitz des zuständigen Bundesministers oder eines von ihm bestellten Vertreters eine Staatliche Wirtschaftskommission zu errichten. Die übrigen Mitglieder der beim Bundeskanzleramt und beim Bundesministerium für Handel, Gewerbe und Industrie errichteten Wirtschaftskommissionen werden in gleicher Anzahl von der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und vom Österreichischen Arbeiterkammertag entsendet.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

Abschnitt 5

Organzuständigkeit

Kompetenzabgrenzung

§ 113. (1) Die der Arbeitnehmerschaft zustehenden Befugnisse werden, soweit nicht anderes bestimmt ist, durch Betriebsräte ausgeübt.

§ 11 BRG

(4) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte zu wählen sind (§ 7 Abs. 4 und 5), haben die Befugnisse nach § 14 Abs. 1, zweiter Satz, Abs. 2 Z. 4, erster Satz, 7, 11, 12 und 14 und Abs. 3 beide Betriebsräte gemeinsam auszuüben.

(2) In Betrieben, in denen ein Betriebsausschuß (§ 76 Abs. 1) errichtet ist, stehen folgende Befugnisse dem Betriebsrat und — soweit die Interessen der gesamten Arbeitnehmerschaft des Betriebes berührt sind — auch dem Betriebsausschuß zu:

1. Überwachung der Einhaltung der die Arbeitnehmer betreffenden Vorschriften (§ 89);
2. Recht auf Intervention (§ 90);
3. Allgemeines Informationsrecht (§ 91);
4. Mitwirkung an betriebs- und unternehmens-eigenen Wohlfahrtseinrichtungen (§ 95);
5. Mitwirkung bei Beförderungen (§ 103);
6. Mitwirkung am Abschluß, an der Abänderung und Aufhebung von Betriebsvereinbarungen, sofern nicht anderes bestimmt ist;
7. Informationsrecht bei Kündigungen im Sinne des § 105 Abs. 1.

(3) In Betrieben, in denen ein Betriebsausschuß errichtet ist, stehen folgende Befugnisse dem Betriebsausschuß zu:

1. Beratungsrecht (§ 92);
2. Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte (§ 108);
3. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß §§ 109 bis 112.

(4) In Betrieben, in denen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 40 Abs. 4) errichtet ist, stehen diesem auch die Befugnisse des Betriebsausschusses zu.

§ 14 BRG

(5) In Unternehmen der in § 12 Abs. 1 bezeichneten Art stehen die Befugnisse nach den Abs. 1 und 3 dem Zentralbetriebsrat zu. Soweit es sich jedoch um Angelegenheiten handelt, die nur die Interessen eines Betriebes berühren, sind die Befugnisse nach Abs. 1 und Abs. 3 Z. 1, 2, 3 und 4 vom Betriebsrat dieses Betriebes auszuüben. Der Betriebsrat kann diese Befugnisse dem Zentralbetriebsrat übertragen.

(5) In Unternehmen, in denen ein Zentralbetriebsrat errichtet ist, stehen die in Abs. 2 Z. 1 bis 4, 6 und 7 genannten Befugnisse, soweit die Interessen der Arbeitnehmerschaft mehr als eines Betriebes des Unternehmens berührt sind, auch dem Zentralbetriebsrat zu.

(6) In Unternehmen, in denen ein Zentralbetriebsrat errichtet ist, stehen die im Abs. 3 Z. 1 und 2 genannten Befugnisse neben dem Betriebsausschuß auch dem Zentralbetriebsrat zu, soweit die Interessen der Arbeitnehmerschaft mehr als eines Betriebes des Unternehmens berührt sind.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

(7) In Unternehmen, in denen ein Zentralbetriebsrat errichtet ist, steht die Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß §§ 109 bis 112 ausschließlich dem Zentralbetriebsrat zu.

Kompetenzübertragung

§ 114. (1) Durch übereinstimmende Mehrheitsbeschlüsse jedes Gruppenbetriebsrates kann dem Betriebsausschuß neben den im § 113 angeführten Zuständigkeiten die Ausübung weiterer dem Betriebsrat zustehender Befugnisse übertragen werden.

§ 14 BRG

(5) In Unternehmen der in § 12 Abs. 1 bezeichneten Art stehen die Befugnisse nach den Abs. 1 und 3 dem Zentralbetriebsrat zu. Soweit es sich jedoch um Angelegenheiten handelt, die nur die Interessen eines Betriebes berühren, sind die Befugnisse nach Abs. 1 und Abs. 3 Z. 1, 2, 3 und 4 vom Betriebsrat dieses Betriebes auszuüben. Der Betriebsrat kann diese Befugnisse dem Zentralbetriebsrat übertragen.

(2) Der Zentralbetriebsrat kann einem Betriebsrat oder Betriebsausschuß des Unternehmens mit dessen Zustimmung die Ausübung seiner Befugnisse, ausgenommen jene gemäß §§ 109 bis 112, für einzelne Fälle oder für bestimmte Angelegenheiten, die eine Arbeitnehmergruppe oder einen Betrieb betreffen, übertragen.

(3) Der Betriebsrat kann dem Zentralbetriebsrat des Unternehmens mit dessen Zustimmung die Ausübung seiner Befugnisse für einzelne Fälle oder für bestimmte Angelegenheiten übertragen.

(4) Beschlüsse im Sinne der Abs. 1 bis 3 sind dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen und erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.

4. HAUPTSTÜCK

RECHTSSTELLUNG DER MITGLIEDER DES BETRIEBSRATES

Unverändert § 16 Abs. 2 BRG
§ 16 Abs. 3, 2. Satz BRG

Für erwachsene Barauslagen gebührt den Mitgliedern des Betriebsrates eine Entschädigung aus dem Betriebsratsfonds (§ 24).

Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht

§ 115. (1) Das Mandat des Betriebsratsmitgliedes ist ein Ehrenamt, das, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist. Für erwachsene Barauslagen gebührt den Mitgliedern des Betriebsrates Ersatz aus dem Betriebsratsfonds.

§ 16 BRG

(1) Die Mitglieder des Betriebsrates sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisungen gebunden. Sie sind nur der Betriebsversammlung verantwortlich.

(2) Die Mitglieder des Betriebsrates sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisungen gebunden. Sie sind nur der Betriebs(Gruppen)versammlung verantwortlich.

§ 16 Abs. 1, 3. Satz BRG

Der Betriebsinhaber darf die Mitglieder des Betriebsrates in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grund auch nicht benachteiligen.

(3) Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser nicht benachteiligt werden.

840 der Beilagen

157

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 17 BRG

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.

(4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, über alle in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 16 Abs. 3, 1. Satz BRG

Den Mitgliedern des Betriebsrates ist unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 16 a die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

Freizeitgewährung

§ 116. Den Mitgliedern des Betriebsrates ist, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 118, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

§ 16 BRG

(4) Auf Antrag des Betriebsrates sind in Betrieben mit mehr als 200 Dienstnehmern ein, in Betrieben mit mehr als 800 Dienstnehmern zwei, in Betrieben mit mehr als 3500 Dienstnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates und für je weitere 3500 Dienstnehmer ein weiteres Mitglied des Betriebsrates von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen.

Freistellung

§ 117. (1) Auf Antrag des Betriebsrates sind in Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmern ein, in Betrieben mit mehr als 600 Arbeitnehmern zwei und in Betrieben mit mehr als 2500 Arbeitnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates und für je weitere 2500 Arbeitnehmer ein weiteres Mitglied des Betriebsrates von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen.

(2) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und Angestellten zu wählen sind, gelten die in Abs. 1 angeführten Zahlen für die betreffenden Arbeitnehmergruppen. Die Betriebsräte können durch übereinstimmende Beschlüsse den Betriebsausschuß für die gesamte Arbeitnehmerschaft des Betriebes zur gemeinsamen Antragstellung ermächtigen.

(3) Erfüllt keine der beiden Gruppen die Voraussetzung der Freistellung nach Abs. 2, so ist auf Antrag des Betriebsausschusses ein Betriebsratsmitglied von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen, wenn die Gesamtzahl der Arbeitnehmer beider Gruppen 150 übersteigt.

§ 16 BRG

(5) Übersteigt die Gesamtzahl der Dienstnehmer solcher Betriebe eines Unternehmens, in denen eine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern gemäß Abs. 4 nicht möglich ist, die Zahl 400, so ist auf Antrag des Zentralbetriebsrates ein Mitglied desselben von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen. Dieses ist tunlichst dem Kreise jener Betriebsratsmitglieder zu entnehmen, die dem nach der Zahl der Dienstnehmer jeweils größten Betrieb angehören.

(4) Sind in Betrieben eines Unternehmens, in denen eine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern gemäß Abs. 1 und 2 nicht möglich ist, mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigt, so ist auf Antrag des Zentralbetriebsrates ein Mitglied desselben unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeitsleistung freizustellen.

(5) Bei Berechnung der Zahlengrenzen gemäß Abs. 1 bis 4 haben Heimarbeiter außer Betracht zu bleiben.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 16 a BRG

(1) Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des Abs. 2 hat jedes Mitglied des Betriebsrates Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes bis zur Dauer von zwei Wochen innerhalb der Funktionsperiode. In Ausnahmefällen kann bei Vorliegen eines Interesses an einer besonderen Ausbildung die Dauer der Freistellung bis zu vier Wochen ausgedehnt werden.

§ 16 a BRG

(2) Die Freistellung ist für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu gewähren, die von kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstnehmer oder der Dienstgeber veranstaltet oder von diesen übereinstimmend als geeignet anerkannt werden und vornehmlich die Vermittlung von Kenntnissen zum Gegenstand haben, die der Ausübung der Funktion als Mitglied des Betriebsrates dienen.

§ 16 a BRG

(3) Der Betriebsrat hat den Betriebsinhaber mindestens vier Wochen vor der beabsichtigten Freistellung in Kenntnis zu setzen. Der Zeitpunkt der Freistellung ist zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber einvernehmlich festzulegen. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, so hat das Einigungsamt unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes einerseits und die Interessen des Betriebsrates und des Betriebsratsmitgliedes andererseits zu entscheiden.

§ 16 a BRG

(4) Betriebsratsmitglieder, die in der laufenden Funktionsperiode bereits nach § 16 b freigestellt worden sind, haben während dieser Funktionsperiode keinen Anspruch auf eine Freistellung nach Abs. 1 bis 3.

§ 16 a Abs. 1, letzter Satz BRG

Rückt ein Ersatzmitglied des Betriebsrates in das Mandat eines Mitgliedes des Betriebsrates dauernd nach, so hat es nur dann und insoweit einen Anspruch auf Bildungsfreistellung, als das ausgeschiedene Mitglied noch keine Bildungsfreistellung in Anspruch genommen hat.

§ 16 b BRG

(1) In Betrieben mit mehr als 200 Dienstnehmern ist neben der Bildungsfreistellung gemäß § 16 a auf Antrag des Betriebsrates ein weiteres Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zur

Bildungsfreistellung

§ 118. (1) Jedes Mitglied des Betriebsrates hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von zwei Wochen innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgeltes.

(2) Die Dauer der Freistellung kann bei Vorliegen eines Interesses an einer besonderen Ausbildung bis zu vier Wochen ausgedehnt werden.

(3) Die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen müssen von kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber veranstaltet sein oder von diesen übereinstimmend als geeignet anerkannt werden und vornehmlich die Vermittlung von Kenntnissen zum Gegenstand haben, die der Ausübung der Funktion als Mitglied des Betriebsrates dienen.

(4) Der Betriebsrat hat den Betriebsinhaber mindestens vier Wochen vor Beginn des Zeitraumes, für den die Freistellung beabsichtigt ist, in Kenntnis zu setzen. Der Zeitpunkt der Freistellung ist im Einvernehmen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat festzusetzen, wobei die Erfordernisse des Betriebes einerseits und die Interessen des Betriebsrates und des Betriebsratsmitgliedes andererseits zu berücksichtigen sind. Im Streitfall entscheidet das Einigungsamt.

(5) Betriebsratsmitglieder, die in der laufenden Funktionsperiode bereits nach § 119 freigestellt worden sind, haben während dieser Funktionsperiode keinen Anspruch auf Freistellung gemäß Abs. 1 und 2.

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

Erweiterte Bildungsfreistellung

§ 119. (1) In Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmern ist neben der Bildungsfreistellung gemäß § 118 auf Antrag des Betriebsrates ein weiteres Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

Dauer eines Jahres von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgeltes freizustellen. § 16 a Abs. 2 und 3 ist sinngemäß anzuwenden.

Höchstausmaß eines Jahres gegen Entfall des Entgeltes von der Arbeitsleistung freizustellen. § 117 Abs. 2, 3 und 5 sowie § 118 Abs. 3 und 4 sind sinngemäß anzuwenden.

§ 16 b BRG

(2) In Dienstjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, gebühren der Urlaub in vollem Ausmaß, das Urlaubsentgelt durch den Dienstgeber jedoch in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Bildungsfreistellung verkürzten Dienstjahr entspricht.

(2) In Dienstjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, gebühren der Urlaub im vollen Ausmaß, das Urlaubsentgelt jedoch in dem Ausmaß, das dem um die Dauer einer Bildungsfreistellung verkürzten Dienstjahr entspricht.

§ 16 b BRG

(3) Der Dienstnehmer behält in Kalenderjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1967, BGBl. Nr. 268, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Bildungsfreistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht.

(3) Der Arbeitnehmer behält in Kalenderjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1972, BGBl. Nr. 440/1972, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Bildungsfreistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht.

Unverändert § 16 b Abs. 4 BRG

(4) Soweit sich Ansprüche eines Arbeitnehmers nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1, während der das Arbeitsverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

§ 18 BRG

(1) Ein Mitglied des Betriebsrates darf bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung des Einigungsamtes gekündigt oder entlassen werden. Das Einigungsamt hat bei seiner Entscheidung den sich aus § 16 Abs. 1 ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

§ 120. (1) Ein Mitglied des Betriebsrates darf bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung des Einigungsamtes gekündigt oder entlassen werden. Das Einigungsamt hat bei seiner Entscheidung den sich aus § 115 Abs. 3 ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen. Stützt sich ein Antrag an das Einigungsamt auf Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes auf ein von diesem Betriebsratsmitglied zu vertretendes Verhalten, so hat das Einigungsamt den Antrag abzuweisen, wenn dieses Verhalten in Ausübung des Mandates gesetzt wurde und unter Berücksichtigung dieses Umstandes entschuldbar war.

§ 18 BRG

(4) In den Fällen des Abs. 3 lit. f hat das Einigungsamt die Zustimmung zur Entlassung zu verweigern, wenn sich der Antrag auf ein Verhalten des Betriebsratsmitgliedes stützt, das von diesem in Ausübung des Mandates gesetzt wurde und unter Abwägung aller Umstände, insbesondere im Hinblick auf das vorangegangene Verhalten des Betriebsinhabers oder dessen Bevollmächtigten, entschuldbar war.

(2) Dem Betriebsratsmitglied kommt im Verfahren vor dem Einigungsamt Parteistellung zu.

Unverändert § 18 Abs. 8 BRG

§ 18 BRG

(7) Der sich aus den Abs. 1 bis 6 ergebende Schutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Annahme der Wahl durch das Betriebsratsmitglied und endet drei Monate nach Ablauf der Tätigkeitsdauer.

(3) Der sich aus den §§ 120 bis 122 ergebende Schutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Annahme der Wahl durch das Betriebsratsmitglied und endet drei Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat, im Falle der dauernden Einstellung des Betriebes mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

160

840 der Beilagen

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 18 BRG

(9) Die Abs. 1 bis 8 gelten sinngemäß:

Unverändert § 18 Abs. 9 lit. a BRG

Unverändert § 18 Abs. 9 lit. b, 1. Satz BRG

Unverändert § 18 Abs. 9 lit. b, 2. Satz BRG

§ 18 BRG

(2) Nach Maßgabe des Abs. 1 kann das Einigungsamt einer Kündigung nur zustimmen, wenn

- a) der Betriebsinhaber im Falle einer vorübergehenden Einstellung oder einer Einschränkung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen den Nachweis erbringt, daß er das betroffene Betriebsratsmitglied ohne Schaden für den Betrieb nicht weiter beschäftigen kann,

Unverändert § 18 Abs. 2 lit. b BRG

Unverändert § 18 Abs. 2 lit. c BRG

(4) Die §§ 120 bis 122 gelten sinngemäß für

1. Ersatzmitglieder, die an der Mandatsausübung verhinderte Betriebsratsmitglieder durch mindestens zwei Wochen ununterbrochen vertreten haben, bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit, sofern der Betriebsinhaber vom Beginn und Ende der Vertretung ohne unnötigen Aufschub in Kenntnis gesetzt wurde;

2. Mitglieder von Wahlvorständen und Wahlwerber vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl;

3. Mitglieder eines Betriebsrates, der nach Beendigung seiner Tätigkeitsdauer die Geschäfte weiterführt (§ 61 Abs. 2), bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit.

Wahlwerber sind Personen, die als Kandidaten auf einem Wahlvorschlag aufscheinen.

Kündigungsschutz

§ 121. (1) Das Einigungsamt darf einer Kündigung unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 120 nur zustimmen, wenn

1. der Betriebsinhaber im Falle einer Einstellung oder Einschränkung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen den Nachweis erbringt, daß er das betroffene Betriebsratsmitglied trotz dessen Verlangens an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigen kann;

2. das Betriebsratsmitglied unfähig wird, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung oder die Erbringung einer anderen Arbeitsleistung durch das Betriebsratsmitglied, zu deren Verrichtung sich dieses bereit erklärt hat, nicht zugemutet werden kann;

3. das Betriebsratsmitglied die ihm auf Grund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht zugemutet werden kann.

(2) Werden die Maßnahmen, welche die Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes wegen Betriebseinstellung rechtfertigen, binnen sechs Monaten und innerhalb jenes Zeitraumes, für den das Betriebsratsmitglied gewählt wurde, aufge-

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

hoben, verliert die Kündigung ihre Rechtswirksamkeit mit dem Zeitpunkt, zu dem das gekündigte Betriebsratsmitglied seinen Wiedereintritt in das Arbeitsverhältnis erklärt. Diese Erklärung muß bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit binnen vierzehn Tagen ab Kenntnis der anspruchsbegründenden Tatsachen, längstens jedoch innerhalb von zwei Monaten nach Aufhebung der die Kündigung rechtfertigenden Maßnahme abgegeben werden.

§ 18 BRG

(3) Nach Maßgabe des Abs. 1 kann das Einigungsamt einer Entlassung nur zustimmen, wenn das Betriebsratsmitglied

§ 18 BRG

(3) 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 und der Verwendung im Betrieb abträglichen Dienstverhältnisses in einen Irrtum versetzt hat,

Unverändert § 18 (3) lit. e BRG

§ 18 Abs. 3 BRG

- b) der Trunksucht verfällt und aus diesem Grunde wegen Verstoßes gegen seine Verpflichtungen aus dem Dienstverhältnis wiederholt fruchtlos verwarnt 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,

§ 18 Abs. 3 BRG

- f) sich Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Betriebsinhaber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes zuschulden kommen läßt.

Entlassungsschutz

§ 122. (1) Das Einigungsamt kann unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 120 und unter Berücksichtigung der Frage der Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Betriebsratsmitgliedes unter Abwägung der Interessen des Betriebsinhabers und des betroffenen Betriebsratsmitgliedes einer Entlassung nur zustimmen, wenn das Betriebsratsmitglied

1. absichtlich den Betriebsinhaber über Umstände, die für den Vertragsabschluß oder den Vollzug des in Aussicht genommenen Arbeitsverhältnisses wesentlich sind, in Irrtum versetzt hat;

2. sich eines Verbrechens oder aus Gewinnsucht eines Vergehens oder einer Übertretung schuldig machte, sofern die Verfolgung von Amts wegen oder auf Antrag des Betriebsinhabers zu erfolgen hat;

3. seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis so schwer verletzt, daß auch eine kurzfristige Weiterbeschäftigung unzumutbar ist;

4. sich Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Betriebsinhaber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Arbeitnehmer des Betriebes zuschulden kommen läßt, sofern durch dieses Verhalten eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsratsmitglied und Betriebsinhaber nicht mehr zu erwarten ist.

§ 18 BRG

(5) In den Fällen des Abs. 3 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, so ist die Entlassung rechtsunwirksam.

(2) In den Fällen des Abs. 1 Z. 2 und 4 kann die Entlassung des Betriebsratsmitgliedes gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Einigungsamtes ausgesprochen werden. Stimmt das Einigungsamt der Entlassung nicht zu, so ist sie rechtsunwirksam.

5. HAUPTSTÜCK JUGENDVERTRETUNG

§ 4 JVRG

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

Organe

§ 123. (1) In jedem Betrieb, in dem am Stichtag und im Durchschnitt des dem Stichtag vorangehenden Jahres mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind folgende Organe zu bilden:

1. die Jugendversammlung;
2. der Wahlvorstand für die Wahl des Jugendvertrauensrates;
3. der Jugendvertrauensrat.

§ 40 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 2 JVRG

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

(2) Jugendliche Arbeitnehmer im Sinne dieses Hauptstückes sind Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

§ 3 JVRG

(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.

Jugendversammlung

§ 124. (1) Die Jugendversammlung besteht aus der Gesamtheit der jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes und der Mitglieder des Jugendvertrauensrates, die nicht jugendliche Arbeitnehmer sind.

Unverändert § 3 Abs. 2 JVRG

(2) Der Jugendversammlung obliegt:

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

§ 3 JVRG

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

(3) Die Jugendversammlung ist vom Jugendvertrauensrat mindestens einmal in jedem Kalenderhalbjahr einzuberufen.

§ 3 JVRG

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

(4) Besteht kein Jugendvertrauensrat oder ist er funktionsunfähig, so sind zur Einberufung berechtigt:

840 der Beilagen

163

Geltendes Recht

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

Unverändert § 3 Abs. 5 JVRG

§ 3 JVRG

(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.

Unverändert § 4 Abs. 2 JVRG

§ 4 JVRG

(3) In Betrieben, in denen sowohl der Gruppe der Arbeiter als auch der Gruppe der Angestellten 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.

Fassung des Entwurfes

1. der an Lebensjahren älteste stimmberechtigte jugendliche Arbeitnehmer;
2. sofern Betriebsräte errichtet sind, jeder Betriebsrat;
3. jede zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer.

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

(6) In der Jugendversammlung sind alle jugendlichen Arbeitnehmer (§ 123 Abs. 2) sowie die Mitglieder des Jugendvertrauensrates, die nicht jugendliche Arbeitnehmer sind, stimmberechtigt, sofern sie am Tag der Jugendversammlung im Betrieb beschäftigt sind. Heimarbeiter, die jugendliche Arbeitnehmer sind, sind nur dann stimmberechtigt, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt sind.

(7) Im übrigen sind auf die Einberufung und Durchführung der Jugendversammlung die Bestimmungen der §§ 43 Abs. 2, 45 Abs. 4, 46 bis 48 sowie 49 Abs. 2 und 3 sinngemäß anzuwenden.

Jugendvertrauensrat

§ 125. (1) Der Jugendvertrauensrat besteht, soweit Abs. 2 nicht anderes bestimmt, in Betrieben mit 5 bis 10 jugendlichen Arbeitnehmern aus einer Person (Jugendvertreter), in Betrieben mit 11 bis 30 jugendlichen Arbeitnehmern aus zwei Mitgliedern, in Betrieben mit 31 bis 50 jugendlichen Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern, in Betrieben mit 51 bis 100 jugendlichen Arbeitnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben mit mehr als 100 jugendlichen Arbeitnehmern erhöht sich für je weitere hundert jugendliche Arbeitnehmer die Zahl der Mitglieder um eines. In Betrieben mit mehr als 1000 jugendlichen Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je weitere 500 jugendliche Arbeitnehmer um eines. Bruchteile von hundert bzw. fünfhundert werden für voll gerechnet.

(2) In Betrieben, in denen im Durchschnitt des Jahres sowohl der Gruppe der Arbeiter als auch der Gruppe der Angestellten mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer angehören, besteht der Jugendvertrauensrat aus von den jugendlichen Arbeitnehmern jeder Gruppe getrennt zu wählenden Mitgliedern. Die Zahl der zu wählenden Mitglieder ergibt sich aus der getrennten Anwendung der Zahlengrenzen des Abs. 1 auf die Zahl der jugendlichen Gruppenangehörigen (§ 41 Abs. 3).

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 4 JVRG

(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.

§ 5 JVRG

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

§ 6 JVRG

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

Unverändert § 6 Abs. 1 JVRG

§ 6 JVRG

(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.

§ 5 JVRG

(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.

Unverändert § 5 Abs. 4, 1. Satz JVRG

(3) Die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Jugendvertrauensrates richtet sich nach der Zahl der jugendlichen Arbeitnehmer am Tag der Wahlausschreibung; bei Berechnung dieser Zahl haben Heimarbeiter außer Betracht zu bleiben. Eine spätere Änderung der Zahl der jugendlichen Arbeitnehmer ist auf die Anzahl der Mitglieder des Jugendvertrauensrates ohne Einfluß. § 65 ist sinngemäß anzuwenden.

Vorbereitung und Durchführung der Wahl des Jugendvertrauensrates

§ 126. (1) Die Tätigkeitsdauer des Jugendvertrauensrates beträgt zwei Jahre. Sie beginnt mit dem Tage der Konstituierung oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren Jugendvertrauensrates, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

(2) Zur Durchführung der Wahl des Jugendvertrauensrates hat die Jugendversammlung einen Wahlvorstand zu bestellen.

(3) Der Wahlvorstand besteht aus zwei Arbeitnehmern, die wahlberechtigt (Abs. 4) oder wählbar (Abs. 5) sein müssen, und einem vom Betriebsrat — bei getrennten Betriebsräten vom Betriebsausschuß — 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 Arbeitnehmern. In Betrieben, in denen gemäß § 125 Abs. 2 getrennt zu wählen ist, haben dem Wahlvorstand je ein wahlberechtigter oder wählbarer Arbeitnehmer aus der Gruppe der Arbeiter und aus der Gruppe der Angestellten anzugehören.

(4) Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes, die am Tag der Wahlausschreibung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und an diesem Tag sowie am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind. Heimarbeiter, die jugendliche Arbeitnehmer sind, sind nur dann wahlberechtigt, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden.

(5) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die am Tag der Wahlausschreibung das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind, und, abgesehen vom Alter, nicht vom Wahlrecht zum Nationalrat ausgeschlossen sind.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

Unverändert § 6 Abs. 4 JVRG

(6) Für die getrennte Wahl des Jugendvertrauensrates gemäß § 125 Abs. 2 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.

§ 6 JVRG

(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.

(7) Auf die Durchführung und Anfechtung der Wahl des Jugendvertrauensrates sind die Bestimmungen der §§ 51, 53 Abs. 2, 3, 5 und 6, 54 Abs. 1, 2, 4 und 5, sowie 55 bis 60 sinngemäß anzuwenden. Zur Anfechtung der Wahl ist auch jeder im Betrieb bestehende Betriebsrat berechtigt.

Beendigung der Tätigkeitsdauer

Unverändert § 10 Abs. 1 JVRG

§ 127. (1) Die Tätigkeit des Jugendvertrauensrates endet mit Ablauf der Zeit, für die er gewählt wurde (§ 126 Abs. 1).

§ 10 JVRG

(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.

(2) Für die vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer sind die Vorschriften des § 62 sinngemäß anzuwenden.

§ 10 JVRG

(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.

(3) Die Mitgliedschaft zum Jugendvertrauensrat erlischt, wenn das Mitglied des Jugendvertrauensrates eine Wahl zum Mitglied des Betriebsrates annimmt. Im übrigen sind für das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Jugendvertrauensrat die Bestimmungen des § 64 Abs. 1 und 3 sinngemäß anzuwenden.

(4) Die Mitgliedschaft zum Jugendvertrauensrat ist vom Einigungsamt abzuerkennen, wenn das Mitglied des Jugendvertrauensrates, abgesehen von der Vollendung des 21. Lebensjahres, die Wählbarkeit nicht oder nicht mehr besitzt.

§ 7 JVRG

(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.

Geschäftsführung des Jugendvertrauensrates

§ 128. (1) Auf die Geschäftsführung des Jugendvertrauensrates sind, sofern dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht, die Bestimmungen der §§ 66 Abs. 1, 2, 3 erster Satz, 4, 6 und 8, 67 Abs. 1, 2 und 4, 68 Abs. 1, 2 erster und zweiter Satz und 3, 70 erster Satz sowie 72 sinngemäß anzuwenden.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 7 JVRG

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

(2) Besteht der Jugendvertrauensrat aus zwei Mitgliedern, so haben sie, soweit sie nicht die Geschäfte untereinander aufteilen, ihre Aufgaben gemeinsam durchzuführen. § 66 Abs. 7 und 68 Abs. 2 dritter Satz sind sinngemäß anzuwenden.

(3) Vertreter des Jugendvertrauensrates gegenüber dem Betriebsinhaber und nach außen ist der Obmann, bei dessen Verhinderung der Stellvertreter, es sei denn, der Jugendvertrauensrat beschließt im Einzelfall etwas anderes.

§ 7 JVRG

(3) Zu den Sitzungen des Jugendvertrauensrates ist jeder im Betrieb bestehende Betriebsrat einzuladen. Der Betriebsrat ist berechtigt, an den Sitzungen des Jugendvertrauensrates durch einen Vertreter mit beratender Stimme teilzunehmen. Zu den Sitzungen jedes im Betrieb bestehenden Betriebsrates ist der Jugendvertrauensrat einzuladen. Der Jugendvertrauensrat ist berechtigt, an den Sitzungen des Betriebsrates durch einen Vertreter mit beratender Stimme teilzunehmen.

(4) Zu den Sitzungen des Jugendvertrauensrates ist jeder im Betrieb bestehende Betriebsrat einzuladen. Der Betriebsrat ist berechtigt, an den Sitzungen des Jugendvertrauensrates durch einen Vertreter mit beratender Stimme teilzunehmen. Zu den Sitzungen jedes im Betrieb bestehenden Betriebsrates und des Betriebsausschusses ist der Jugendvertrauensrat einzuladen. Der Jugendvertrauensrat ist berechtigt, an den Sitzungen des Betriebsrates und des Betriebsausschusses durch einen Vertreter mit beratender Stimme teilzunehmen.

Unverändert § 7 Abs. 4 JVRG

(5) Die Beschlüsse des Jugendvertrauensrates sind jedem im Betrieb bestehenden Betriebsrat zur Kenntnis zu bringen. Der Betriebsrat hat über Beschlüsse des Jugendvertrauensrates und über Angelegenheiten der jugendlichen Arbeitnehmer in Anwesenheit des Jugendvertrauensrates oder von diesem entsendeter Mitglieder zu beraten.

Unverändert § 7 Abs. 5 JVRG

(6) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte bestehen, und die Mitglieder des Jugendvertrauensrates gemäß § 125 Abs. 2 getrennt gewählt wurden, ist bei der Entsendung von Mitgliedern zu den Beratungen eines Betriebsrates gemäß Abs. 4 oder 5 auf die Gruppenzugehörigkeit dieser Mitglieder Bedacht zu nehmen.

§ 8 JVRG

(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. 3 nicht anderes bestimmt, seine Aufgaben im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrzunehmen.

Aufgaben und Befugnisse des Jugendvertrauensrates

§ 129. (1) Der Jugendvertrauensrat ist berufen, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes wahrzunehmen. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, so hat der Jugendvertrauensrat, sofern Abs. 3 nicht anderes bestimmt, seine Aufgaben im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrzunehmen. § 39 ist sinngemäß anzuwenden.

Unverändert § 8 Abs. 2 JVRG

(2) In Erfüllung dieser Aufgabe hat der Jugendvertrauensrat den Betriebsrat zu beraten und zu unterstützen, der seinerseits verpflichtet ist, dem

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

Unverändert § 8 Abs. 3 Z. 1 JVRG

Jugendvertrauensrat bei der Wahrnehmung der besonderen Belange der jugendlichen Arbeitnehmer beizustehen.

(3) In Wahrnehmung der Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer ist der Jugendvertrauensrat insbesondere berufen:

Unverändert § 8 Abs. 3 Z. 2 JVRG

1. bei allen Angelegenheiten, die die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes betreffen, beim Betriebsrat und, sofern ein solcher nicht besteht, beim Betriebsinhaber entsprechende Maßnahmen zu beantragen und auf die Beseitigung von Mängeln hinzuwirken;

Unverändert § 8 Abs. 3 Z. 3 JVRG

2. darüber zu wachen, daß die Vorschriften, die für das Arbeitsverhältnis jugendlicher Arbeitnehmer gelten, eingehalten werden, und über wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat, dem Betriebsinhaber und erforderlichenfalls den zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmer eingerichteten Stellen Mitteilung zu machen und auf Beseitigung dieser Mängel hinzuwirken;

Unverändert § 8 Abs. 3 Z. 4 JVRG

3. an den Unterweisungen gemäß § 24 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, BGBl. Nr. 146/1948, durch ein Mitglied teilzunehmen;

§ 8 Abs. 3 JVRG

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;

4. Vorschläge in Fragen der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung jugendlicher Arbeitnehmer zu erstatten;

5. an den Beratungen zwischen Betriebsrat (Betriebsausschuß) und Betriebsinhaber (§§ 92, 94 Abs. 2, 108 Abs. 2) durch ein Mitglied teilzunehmen;

§ 8 Abs. 3 JVRG

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

6. an den Sitzungen des Betriebsrates (Betriebsausschusses) mit beratender Stimme teilzunehmen (§ 128 Abs. 4 und 5).

Unverändert § 8 Abs. 4 JVRG

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

§ 9 JVRG

(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, der Ersatzmitglieder, Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlwerber jene des § 18 Abs. 9 BRG sinngemäß anzuwenden. Das Einigungsamt kann der Entlassung eines Mitgliedes oder Ersatzmitgliedes des Jugendvertrauensrates, eines Mitgliedes

Rechtsstellung der Mitglieder des Jugendvertrauensrates

§ 130. (1) Hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten der Mitglieder des Jugendvertrauensrates sind die Bestimmungen der §§ 115 Abs. 1 erster Satz, Abs. 2 bis 4, 116, 120 Abs. 1 bis 3, 121 und 122, hinsichtlich der Ersatzmitglieder, Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlwerber auch jene des § 120 Abs. 4 Z. 1 und 2 sinngemäß anzuwenden. Das Einigungsamt darf der Entlassung eines Mitgliedes oder Ersatzmit-

Geltendes Recht

des Wahlvorstandes oder eines Wahlwerbers, sofern diese Personen Lehrlinge im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes sind, auch aus den im § 15 Abs. 3 lit. c und f des Berufsausbildungsgesetzes genannten Gründen zustimmen.

§ 9 JVRG

(2) Der Ablauf der gesetzlichen oder einer kollektivvertraglichen Frist nach § 18 des Berufsausbildungsgesetzes wird durch die Bewerbung um die Bestellung zum Mitglied des Jugendvertrauensrates, durch die Bestellung zum Mitglied des Wahlvorstandes und durch die Wahl zum Mitglied des Jugendvertrauensrates gehemmt. Die Hemmung dauert für Mitglieder des Wahlvorstandes und für Wahlwerber vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl, für Mitglieder des Jugendvertrauensrates vom Zeitpunkt der Annahme der Wahl bis zum Ablauf der jeweiligen Tätigkeitsdauer. Auf Antrag des Betriebsinhabers kann das Einigungsamt einer vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses auch zustimmen, wenn ein Tatbestand im Sinne des § 18 Abs. 2 BRG verwirklicht wurde.

§ 9 JVRG

(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.

§ 9 JVRG

(4) 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.

§ 14 JVRG

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.

Fassung des Entwurfes

glied des Jugendvertrauensrates, eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlwerbers, sofern diese Personen Lehrlinge im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes sind, auch aus den im § 15 Abs. 3 lit. c und f des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, genannten Gründen zustimmen.

(2) Der Ablauf der gesetzlichen oder einer kollektivvertraglichen Frist nach § 18 des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, wird durch die Bewerbung um die Bestellung zum Mitglied des Jugendvertrauensrates, durch die Bestellung zum Mitglied des Wahlvorstandes und durch die Wahl zum Mitglied des Jugendvertrauensrates gehemmt. Die Hemmung dauert für Mitglieder des Wahlvorstandes und für Wahlwerber vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl, für Mitglieder des Jugendvertrauensrates vom Zeitpunkt der Annahme der Wahl bis zum Ablauf der jeweiligen Tätigkeitsdauer. Auf Antrag des Betriebsinhabers kann das Einigungsamt einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch zustimmen, wenn ein Tatbestand im Sinne des § 121 verwirklicht wurde.

(3) Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 118 Abs. 3 hat jedes Mitglied des Jugendvertrauensrates Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung und auf Fortzahlung des Entgeltes bis zur Dauer von zwei Wochen innerhalb einer Funktionsperiode. § 118 Abs. 4 und 6 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) Die Kündigung eines Arbeitnehmers kann gemäß § 105 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.

Rechtsausübung durch Minderjährige

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

6. HAUPTSTÜCK

VORSCHRIFTEN FÜR EINZELNE
BETRIEBSARTEN

§ 14 BRG

(4) Die Bestimmungen des Abs. 3 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 Oesterreichische Nationalbank.

§ 7 BRG

(5) In einem Theaterunternehmen im Sinne des § 1 Abs. 2 des Schauspielergesetzes vom 13. Juli 1922, BGBl. Nr. 441, das mehr als 50 dem Schauspielergesetz unterliegende Dienstnehmer umfaßt, sind für diese Personen getrennte Betriebsräte des darstellenden und des nichtdarstellenden Personals zu wählen, wenn jeder dieser Gruppen mindestens 20 dauernd beschäftigte Dienstnehmer angehören. In diesem Falle richtet sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates jeder Dienstnehmergruppe nach der Zahl (Abs. 2) der Dienstnehmer der betreffenden Gruppe. Auf diese Gruppen finden die Bestimmungen des § 7 Abs. 4 über getrennte Betriebsräte der Angestellten keine Anwendung.

§ 18 BRG

(6) In Betrieben, in denen berufstüblich Dienstverhältnisse mit künstlerischem Personal jeweils nur auf bestimmte Dauer abgeschlossen werden, endet das Dienstverhältnis eines Betriebsratsmitglieds, wenn es dem künstlerischen Personal angehört, unbeschadet der Bestimmungen der Abs. 1 bis 5 und des § 13 Abs. 2 und 3 ohne seine Zustimmung nicht vor Ablauf der Spielzeit, innerhalb der die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 13 Abs. 1) endet.

Betriebe mit besonderer Zweckbestimmung und
Verwaltungsstellen juristischer Personen des
öffentlichen Rechts

§ 132. Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, erzieherischen oder karitativen Zwecken dienen, ferner auf Verwaltungsstellen von juristischen Personen des öffentlichen Rechts und der Oesterreichischen Nationalbank sind die Bestimmungen der §§ 108 bis 112 nicht anzuwenden.

Theaterunternehmen

§ 133. (1) Auf Theaterunternehmen im Sinne des § 1 Abs. 2 des Schauspielergesetzes, BGBl. Nr. 441/1922, sind die Bestimmungen des II. Teiles anzuwenden, soweit sich im folgenden nicht anderes ergibt.

(2) Beschäftigt ein Theaterunternehmen mehr als 50 dem Schauspielergesetz unterliegende Arbeitnehmer, so sind für diese Personen getrennte Betriebsräte des darstellenden und des nichtdarstellenden Personals zu wählen, wenn jede dieser Gruppen mindestens 20 Arbeitnehmer umfaßt. Innerhalb dieser Gruppen finden die Bestimmungen über getrennte Betriebsräte der Arbeiter und Angestellten keine Anwendung.

(3) In Betrieben, in denen berufstüblich Arbeitsverhältnisse mit künstlerischem Personal jeweils nur auf bestimmte Dauer abgeschlossen werden, endet das Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitgliedes, wenn es dem künstlerischen Personal angehört, ohne seine Zustimmung nicht vor Ablauf der Spielzeit, innerhalb der die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates endet. Die Bestimmungen der §§ 62, 64 sowie 120 bis 122 bleiben unberührt.

(4) Werden Bühnendienstverträge im Sinne des § 32 Schauspielgesetz, BGBl. Nr. 441/1972, nicht verlängert, so ist der Betriebsrat hievon spätestens 3 Tage vor Absendung der Benachrichtigung von der Nichtverlängerung zu verständigen.

(5) Die Bestimmung des § 98 Abs. 3 ist auf die Einstellung von Arbeitnehmern, die vorübergehend zu dem Zweck eingestellt werden, um den Ausfall einer Vorstellung zu verhindern, nicht anzuwenden. Im übrigen sind in Theaterunternehmen die Bestimmungen der §§ 40 Abs. 5, 78 bis 88 und 109 bis 112 nicht anzuwenden.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

Betriebe mit geringer Beschäftigtenzahl

§ 134. (1) Bei Berechnung der Arbeitnehmerzahl gemäß § 40 Abs. 1 und 2 haben die gemäß § 53 Abs. 3 Z. 1 vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossenen Familienangehörigen des Betriebsinhabers außer Betracht zu bleiben.

(2) In Betrieben, in denen im Durchschnitt des Jahres nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind die Bestimmungen über den Abschluß von Betriebsvereinbarungen betreffend

1. Aufstellung von Einstellungsrichtlinien (§ 97 Abs. 1 Z. 7);
2. Richtlinien für die Vergabe von Werkwohnungen (§ 97 Abs. 1 Z. 8)

nicht anzuwenden.

(3) In Betrieben, in denen im Durchschnitt des Jahres nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind auch die Bestimmungen über

1. den Abschluß von Betriebsvereinbarungen betreffend Maßnahmen zur Vermeidung von für die Arbeitnehmer nachteiligen Folgen einer Betriebsänderung (§ 97 Abs. 1 Z. 5);
2. die Anfechtung der Einstellung von Arbeitnehmern (§ 98 Abs. 4 und 5);
3. die Anfechtung der Vergabe von Werkwohnungen (§ 102 Abs. 2 bis 4);
4. die Anfechtung von Beförderungen (§ 103 Abs. 2 bis 4)

nicht anzuwenden.

(4) In Handelsbetrieben, Banken und Versicherungsanstalten, in denen im Durchschnitt des Jahres nicht mindestens 30 Arbeitnehmer beschäftigt werden, in sonstigen Betrieben, mit Ausnahme der Fabriks- und Bergbaubetriebe, in denen im Durchschnitt des Jahres nicht mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind die Bestimmungen über die Bilanzvorlagepflicht (§ 108 Abs. 3) nicht anzuwenden.

III. TEIL**Behörden und Verfahren****1. HAUPTSTÜCK****EINIGUNGSÄMTER UND
OBEREINIGUNGSAMT****Abschnitt 1****Einigungsämter****Errichtung von Einigungsämtern****§ 28 KVG**

In jedem Bundesland (Stadt Wien) ist mindestens ein Einigungsamt zu errichten. Die Standorte und Sprengel der Einigungsämter werden

§ 135. In jedem Bundesland ist mindestens ein Einigungsamt zu errichten. Sitz und Sprengel der Einigungsämter werden nach Anhörung des zu-

840 der Beilagen

171

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

nach Anhörung des zuständigen Landeshauptmannes (Bürgermeister der Stadt Wien) durch Verordnung bestimmt.

ständigen Landeshauptmannes durch Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung bestimmt.

Unverändert § 29 Abs. 1 KVG

Zusammensetzung

§ 136. (1) Das Einigungsamt besteht aus einem Vorsitzenden und nach Erfordernis aus einem oder mehreren Stellvertretern sowie aus der erforderlichen Zahl von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern, die aus den Gruppen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Berufszweige, die für das Einigungsamt von Bedeutung sind, bestellt werden.

§ 29 KVG

(2) Der Vorsitzende und seine Stellvertreter werden vom Bundesministerium für Justiz im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für soziale Verwaltung nach Anhörung der örtlich zuständigen Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft und Kammern für Arbeiter und Angestellte für unbestimmte Zeit und auf Widerruf ernannt. Sie haben, wenn sie nicht schon als öffentliche Beamte zur unparteiischen und gewissenhaften Ausübung der Amtspflichten verpflichtet wurden, dieses Gelöbnis vor dem Bundesminister für Justiz zu leisten. Der Bundesminister für Justiz kann den Landeshauptmann (Bürgermeister der Stadt Wien) ermächtigen, dieses Gelöbnis abzunehmen.

(2) Der Vorsitzende und seine Stellvertreter werden vom Bundesminister für Justiz im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung nach Anhörung der örtlich zuständigen Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft und Kammern für Arbeiter und Angestellte für unbestimmte Zeit und auf Widerruf ernannt. Sie haben, wenn sie nicht schon als öffentlich Bedienstete zur unparteiischen und gewissenhaften Ausübung der Amtspflichten verpflichtet wurden, dieses Gelöbnis vor dem Bundesminister für Justiz zu leisten. Der Bundesminister für Justiz kann den Landeshauptmann ermächtigen, dieses Gelöbnis abzunehmen.

Unverändert § 29 Abs. 3 KVG

(3) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder werden vom Bundesminister für soziale Verwaltung auf Grund von Vorschlägen bestellt, die von den zuständigen Kammern oder, wenn solche bestehen, von den sonstigen Interessenvertretungen der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits erstattet werden. Wird das Vorschlagsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so ist der Bundesminister für soziale Verwaltung bei der Bestellung an Vorschläge nicht gebunden.

§ 29 KVG

(4) Hinsichtlich der Erfordernisse der Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder gelten die Bestimmungen des § 11 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 24. Juli 1946, BGBl. Nr. 170, sinngemäß.

(4) Hinsichtlich der Erfordernisse der Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder sind die Bestimmungen des § 11 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, BGBl. Nr. 170/1946, sinngemäß anzuwenden.

Unverändert § 29 Abs. 5 KVG

(5) Die Ablehnung der Übernahme oder die Niederlegung des Amtes ist nur aus wichtigen Gründen zulässig. Die Entscheidung hierüber trifft der Bundesminister für soziale Verwaltung.

Unverändert § 30 Abs. 1 KVG

Amtdauer der Mitglieder (Ersatzmitglieder)

§ 137. (1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder werden für eine Amtdauer von fünf Jahren bestellt. Sie haben vor Antritt ihres Amtes dem

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

Unverändert § 30 Abs. 2 KVG

Vorsitzenden durch Handschlag gewissenhafte und unparteiische Ausübung des Amtes zu geloben. Das Amt von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern, die innerhalb der allgemeinen fünfjährigen Amtsdauer bestellt werden, endet mit deren Ablauf. Die infolge des Ablaufes der Amtsdauer ausscheidenden Mitglieder und Ersatzmitglieder haben ihr Amt bis zur Wiederbesetzung auszuüben. Wiederbestellung ist zulässig.

(2) Der Bundesminister für soziale Verwaltung hat ein Mitglied (Ersatzmitglied) seines Amtes zu entheben, wenn ein gesetzliches Hindernis (§ 136 Abs. 4) bekannt wird oder wenn es sich einer groben Verletzung oder einer dauernden Vernachlässigung seiner Amtspflichten schuldig gemacht hat. Ein Mitglied (Ersatzmitglied) ist auch dann zu entheben, wenn in seiner Berufstätigkeit eine solche Änderung eintritt, daß es nicht mehr geeignet erscheint, die Interessen jener Berufsgruppe wahrzunehmen, zu deren Vertretung es bestellt wurde.

Unverändert § 31 Abs. 1 KVG

Verhandlung

§ 138. (1) Das Einigungsamt verhandelt und entscheidet in Senaten, die nach dem Ermessen des Vorsitzenden für bestimmte Gruppen von Arbeitsverhältnissen oder von Verhandlungsgegenständen bestellt werden.

Unverändert § 31 Abs. 2 KVG

(2) Der Vorsitzende betraut, soweit er nicht selbst den Vorsitz in den Senaten führt, mit dem Vorsitz seine Stellvertreter und weist jedem Senate je eine gleiche Anzahl von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern aus der Gruppe der Arbeitgeber einerseits und aus der Gruppe der Arbeitnehmer andererseits zu.

Unverändert § 31 Abs. 3 KVG

(3) Das Einigungsamt kann zu den Verhandlungen Sachverständige und Auskunftspersonen beiziehen.

Unverändert § 32 Abs. 1 KVG

Beschlussfassung

§ 139. (1) Ein Senat ist, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, verhandlungs- und beschlußfähig, wenn außer dem Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter sowohl aus der Gruppe der Arbeitgeber wie aus der Gruppe der Arbeitnehmer wenigstens ein Mitglied (Ersatzmitglied) anwesend ist.

(2) Zur Verhandlung und Entscheidung über die Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung eines Mindestlohntarifes (§ 22) ist die Anwesenheit des Vorsitzenden oder seines Stellvertreters und wenigstens von je zwei Mitgliedern (Ersatzmitgliedern) aus der Gruppe der Arbeitgeber und der Gruppe der Arbeitnehmer erforderlich.

Geltendes Recht

Unverändert § 32 Abs. 3 KVG

Fassung des Entwurfes

(3) Sind die Mitglieder (Ersatzmitglieder) einer Gruppe in der Überzahl, so haben in dieser Gruppe die dem Alter nach jüngsten Mitglieder (Ersatzmitglieder), soweit sie überzählig sind, kein Stimmrecht. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der vom Vorsitzenden und den stimmberechtigten Mitgliedern abgegebenen Stimmen gefaßt; der Vorsitzende gibt seine Stimme als letzter ab.

Ordnungsstrafen

Unverändert § 33 KVG

§ 140. Gegen Mitglieder (Ersatzmitglieder), die sich ihren Amtspflichten entziehen, kann der Vorsitzende des Einigungsamtes Ordnungsstrafen bis zu 200 S verhängen. Gegen diese Verfügung steht innerhalb von 14 Tagen nach der Zustellung die Beschwerde an das Obereinigungsamt offen, das endgültig entscheidet.

Abschnitt 2

Obereinigungsamt

Errichtung und Zusammensetzung

Unverändert § 34 Abs. 1 KVG

§ 141. (1) Beim Bundesministerium für soziale Verwaltung ist ein Obereinigungsamt zu errichten. Es besteht aus einem Vorsitzenden und nach Bedarf aus einem oder mehreren Stellvertretern sowie aus der erforderlichen Zahl von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern, die aus den Gruppen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestellt werden.

§ 34 KVG

(2) Für die Ernennung des Vorsitzenden und seiner Stellvertreter gelten die Bestimmungen des § 29 Abs. 2 mit der Maßgabe, daß vor der Ernennung die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Arbeiterkammertag zu hören sind; für die Bestellung und Amtsausübung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) gelten die Bestimmungen der §§ 29 Abs. 3 bis 5 und 30.

(2) Für die Ernennung des Vorsitzenden und seiner Stellvertreter gelten die Bestimmungen des § 136 Abs. 2 mit der Maßgabe, daß vor der Ernennung die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Österreichische Arbeiterkammertag zu hören sind; für die Bestellung und Amtsausübung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) sind die Bestimmungen der §§ 136 Abs. 3 bis 5 und 137 sinngemäß anzuwenden.

§ 35 KVG

(1) Für die Bildung der Senate des Obereinigungsamtes gelten die Bestimmungen des § 31 Abs. 2 sinngemäß.

(2) Ein Senat des Obereinigungsamtes ist handlungs- und beschlußfähig, wenn außer dem Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter je zwei Mitglieder (Ersatzmitglieder) aus der Gruppe der Dienstgeber und der Dienstnehmer anwesend sind; im übrigen finden die Bestimmungen der §§ 31 Abs. 3 und 32 Abs. 3 Anwendung.

Vorsitz und Beschlußfassung

§ 142. (1) Für die Bildung der Senate des Obereinigungsamtes gelten die Bestimmungen des § 138 Abs. 2 sinngemäß.

(2) Ein Senat des Obereinigungsamtes ist handlungs- und beschlußfähig, wenn außer dem Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter je zwei Mitglieder (Ersatzmitglieder) aus der Gruppe der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer anwesend sind; im übrigen sind die Bestimmungen der §§ 138 Abs. 3 und 139 Abs. 3 sinngemäß anzuwenden.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

Unverändert § 36 KVG

Ordnungsstrafen

§ 143. Gegen Mitglieder (Ersatzmitglieder), die sich ihren Amtspflichten entziehen, kann der Vorsitzende des Obereinigungsamtes Ordnungsstrafen bis zu 200 S verhängen. Gegen diese Verfügung steht innerhalb von 14 Tagen nach der Zustellung die Beschwerde an das Bundesministerium für soziale Verwaltung offen.

Abschnitt 3

Gemeinsame Bestimmungen

§ 38 KVG

(1) Die Bürogeschäfte der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes sind durch deren Vorsitzende zu leiten.

Geschäftsführung

§ 144. (1) Die Leitung der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes obliegt, sofern nicht die Beschlußfassung Senaten vorbehalten ist, deren Vorsitzenden. Im Verhinderungsfalle leitet der Stellvertreter des Vorsitzenden das Amt. Mit der Führung der laufenden Geschäfte und der Vorbereitung der Verhandlungen unter der Leitung des Vorsitzenden des Obereinigungsamtes können Bedienstete des Bundesministeriums für soziale Verwaltung betraut werden. Die Kanzleigeschäfte des Obereinigungsamtes sind von Organen aus dem Personalstand des Bundesministeriums für soziale Verwaltung, die der Einigungsämter von Organen aus dem Personalstand der Geschäftsstelle der Arbeitsgerichte zu besorgen.

§ 38 KVG

(2) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes werden durch Verordnung erlassen. Hierbei ist unter Rücksichtnahme auf die den Einigungsämtern und dem Obereinigungsamt obliegenden Aufgaben auf eine möglichst zweckmäßige Führung der Geschäfte Bedacht zu nehmen.

Gebühren und Aufwandsentschädigungen

Unverändert § 38 a Abs. 1 KVG

§ 145. (1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus.

§ 38 a KVG

(2) Die Mitglieder und Ersatzmänner der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes, die im Staats- oder sonstigen öffentlichen Dienst stehen, erhalten Reisegebühren nach den für sie geltenden Vorschriften; die übrigen Mitglieder und Ersatzmänner haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten sowie auf Entschädigung für Zeitversäumnis nach den Bestimmungen und Tarifen, die für Schöffen nach dem Gebührenanspruchsgesetz, BGBl. Nr. 2/1958, gelten.

(2) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes, die im öffentlichen Dienst stehen, erhalten Reisegebühren nach den für sie geltenden Vorschriften; die übrigen Mitglieder und Ersatzmitglieder haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten sowie auf Entschädigung für Zeitversäumnis nach den Bestimmungen und Tarifen, die für Schöffen nach dem Gebührenanspruchsgesetz, BGBl. Nr. 179/1965, gelten.

§ 38 a KVG

(3) Die Vorsitzenden der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes und deren Stellvertreter erhalten eine Aufwandsentschädigung, deren Höhe vom Bundesministerium für soziale Verwaltung festgesetzt wird. Vorsitzende und Stellvertreter, die im Staats- oder sonstigen öffentlichen Dienst stehen, erhalten Reisegebühren nach den für sie geltenden Vorschriften; die übrigen

(3) Die Vorsitzenden der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes und deren Stellvertreter erhalten eine Aufwandsentschädigung, deren Höhe vom Bundesminister für soziale Verwaltung festgesetzt wird. Vorsitzende und Stellvertreter, die im öffentlichen Dienst stehen, erhalten Reisegebühren nach den für sie geltenden Vorschriften; die übrigen Vorsitzenden und Stell-

Geltendes Recht

gen Vorsitzenden und Stellvertreter haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten nach den Bestimmungen und Tarifen, die für Schöffen nach dem Gebührenanspruchsgesetz, BGBl. Nr. 2/1958, gelten.

Unverändert § 38 a Abs. 4 KVG

§ 39 KVG

Die bei den Einigungsämtern hinterlegten Kollektivverträge sowie die von den Einigungsämtern und dem Obereinigungsamt beschlossenen Satzungen können während der Amtsstunden von jedermann eingesehen werden.

Unverändert § 40 KVG

Unverändert § 41 KVG

Fassung des Entwurfes

vertreter haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten nach den Bestimmungen und Tarifen, die für Schöffen nach dem Gebührenanspruchsgesetz, BGBl. Nr. 179/1965, gelten.

(4) Die mit der Geschäftsführung der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes betrauten Bediensteten sowie das Kanzlei- und Schreibpersonal der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes erhalten für die Ausübung ihrer Funktionen eine Aufwandsentschädigung, deren Höhe vom Bundesminister für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen festgesetzt wird.

(5) Hinsichtlich der Geltendmachung, der Bestimmung und Zahlung der Gebühr nach dem Gebührenanspruchsgesetz finden die Bestimmungen des Gebührenanspruchsgesetzes sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, daß der Vorsitzende des Einigungsamtes beziehungsweise des Obereinigungsamtes einen geeigneten Bediensteten dieses Amtes mit der Bestimmung der Gebühr beauftragt und daß gegen die Bestimmung der Gebühr die Beschwerde an den Vorsitzenden des Einigungsamtes beziehungsweise des Obereinigungsamtes zulässig ist. Handelt es sich um eine Beschwerde des Vorsitzenden, so entscheidet hierüber der Stellvertreter des Vorsitzenden.

Einsichtnahme

§ 146. Die bei den Einigungsämtern hinterlegten Kollektivverträge, die von ihnen beschlossenen Mindestlohntarife und die vom Obereinigungsamt beschlossenen Satzungen, Mindestlohntarife und Lehrlingsentschädigungen können während der Amtsstunden von jedermann eingesehen werden.

Gebührenfreiheit

§ 147. Die den Einigungsämtern und dem Obereinigungsamt überreichten Eingaben und deren Beilagen, die im Verfahren aufgenommenen Niederschriften und deren Beilagen sowie die Korrespondenzen und sonstigen amtlichen Ausfertigungen der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes sind stempel- und gebührenfrei.

Amtshilfe

§ 148. Alle Behörden, die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie die Träger der Sozialversicherung haben die Einigungsämter und das Obereinigungsamt bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

2. HAUPTSTÜCK

BEHÖRDENZUSTÄNDIGKEIT

§ 27 KVG

(1) Das Einigungsamt ist berufen, einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen:

- b) in den Fällen, in denen den Einigungsämtern durch Gesetz die Entscheidung von Streitigkeiten übertragen wird.

Unverändert § 27 Abs. 3 KVG

§ 18 KVG

Die Einigungsämter sind berufen, bei den Verhandlungen über den Abschluß oder die Abänderung von Kollektivverträgen mitzuwirken, wenn ein Antrag dieser Art von einer der beteiligten Vertragsparteien (§§ 3 und 5) oder von einer Behörde gestellt wird.

§ 19 KVG

(1) Bei Streitigkeiten über den Abschluß, die Abänderung oder über die Auslegung eines Kollektivvertrages haben die Einigungsämter über Antrag einer der am Streite beteiligten Parteien oder einer Behörde Einigungsverhandlungen einzuleiten.

Unverändert § 19 Abs. 2, 1. Satz KVG

§ 20 KVG

Schriftliche Vereinbarungen und Schiedssprüche im Sinne des § 19 Abs. 2 gelten als Kollektivverträge (§ 2).

§ 19 Abs. 2, 2. Satz KVG

Die Einigungsämter können zur Beilegung der Streitigkeiten einen Schiedsspruch nur fällen, wenn die beiden Streitteile vorher die schriftliche Erklärung abgeben, daß sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen.

§ 27 KVG

(1) Das Einigungsamt ist berufen, einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen:

Entscheidungen durch Einigungsämter

§ 149. (1) In allen Fällen, in denen durch Gesetz die Entscheidung von Streitigkeiten Einigungsämtern übertragen wird, haben diese einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen.

(2) Gegen die Entscheidungen der Einigungsämter ist eine Berufung nicht zulässig.

Mitwirkung bei Verhandlungen über kollektive Regelungen

§ 150. Die Einigungsämter sind berufen, bei den Verhandlungen über den Abschluß oder die Änderung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen mitzuwirken, wenn ein Antrag dieser Art von einer der beteiligten Vertragsparteien gestellt wird.

Schlichtung bei kollektiven Regelungsstreitigkeiten

§ 151. (1) Bei Streitigkeiten über den Abschluß oder die Änderung eines Kollektivvertrages oder einer Betriebsvereinbarung haben die Einigungsämter über Antrag einer der am Streite beteiligten Parteien Einigungsverhandlungen einzuleiten.

(2) Die Einigungsämter haben zwischen den Streitteilen zu vermitteln und auf eine Vereinbarung der Streitteile zwecks Beilegung der Streitigkeit hinzuwirken.

(3) Schriftliche Vereinbarungen im Sinne des Abs. 2 gelten als Kollektivverträge bzw. Betriebsvereinbarungen.

Schiedssprüche

§ 152. Die Einigungsämter können zur Beilegung der Streitigkeit einen Schiedsspruch nur fällen, wenn die Streitteile vorher eine schriftliche Erklärung abgeben, daß sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen. Schiedssprüche gelten als Kollektivverträge beziehungsweise Betriebsvereinbarungen.

Streitigkeiten um Abschluß, Änderung oder Aufhebung von Betriebsvereinbarungen

§ 153. (1) In Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichteinigung über Abschluß, Änderung oder Aufhebung einer Betriebsvereinbarung

840 der Beilagen

177

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

- a) wenn sich zwischen dem Betriebsinhaber und der gesetzlichen Betriebsvertretung Streitigkeiten über die Erlassung oder Abänderung der Arbeitsordnung (Dienstordnung nach § 200 des Allgemeinen Berggesetzes) ergeben;

die Entscheidung des Einigungsamtes vorsieht, hat dieses über Antrag eines der Streitteile einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine bindende Regelung zu treffen.

(2) Eine solche bindende Regelung hat im Rahmen der Anträge der Streitteile zu erfolgen. Sie gilt als Betriebsvereinbarung.

Erlassung von Mindestlohntarifen

§ 154. Die Einigungsämter sind berufen, für den Bereich ihres Sprengels

1. nach Maßgabe des 3. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes Mindestlohntarife festzusetzen, abzuändern oder aufzuheben;
2. einen Kataster der von ihnen beschlossenen Mindestlohntarife zu führen.

§ 26 BRG

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

Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten aus der Betriebsverfassung

§ 155. (1) Die Einigungsämter haben über Antrag eines hiezu Berechtigten einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen in Streitigkeiten

§ 26 BRG

- a) über Streitigkeiten aus der Bestellung und der Geschäftsführung der Organe der Betriebsvertretung sowie über das Erlöschen ihres Amtes;

1. über den Geltungsbereich der Bestimmungen des II. Teiles dieses Bundesgesetzes;
2. über die Bestellung und die Geschäftsführung sowie die Beendigung der Funktion der Organe der Arbeitnehmerschaft;
3. über die Mitgliedschaft zu den Organen und die Rechtsstellung der Mitglieder der Organe der Arbeitnehmerschaft;

§ 26 BRG

- d) über Streitigkeiten aus der Einhebung oder Verwendung der Betriebsratsumlage.

4. über den Betriebsratsfonds;
5. über die Befugnisse der Arbeitnehmerschaft und deren Ausübung durch ihre Organe;
6. mit dem Betriebsinhaber aus der Bestellung und der Geschäftsführung des Jugendvertrauensrates sowie über das Erlöschen seiner Funktion;
7. aus der Geschäftsführung innerhalb der Organe der Jugendvertretung.

(2) Insbesondere sind die Einigungsämter zuständig zur Entscheidung über

1. die Feststellung des Vorliegens eines Betriebes (§ 34);
2. die Gleichstellung von Betriebsteilen und die Beendigung der Gleichstellung (§ 35);

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 26 lit. c BRG

- c) wenn zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat (Vertrauensmänner) ein Streit über die Versetzung von Dienstnehmern besteht (§ 14 Abs. 1, Z. 6);

§ 37 KVG

Das Obereinigungsamt ist berufen:

- a) über die Kollektivvertragsfähigkeit gemäß § 3 Abs. 2 und 3 zu entscheiden;

Unverändert § 37 lit. b KVG

§ 37 KVG

- c) über Einsprüche gegen Beschlüsse der Einigungsämter gemäß § 15 Abs. 1 zu entscheiden;
- d) unter Ausschluß der Einigungsämter Beschlüsse auf Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung von Satzungen zu fassen, die den Wirkungsbereich mehrerer Einigungs-

3. die Anfechtung einer Wahl (§ 59);
4. die Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl (§ 60);
5. die Aberkennung der Mitgliedschaft zum Betriebsrat (§ 64 Abs. 4);
6. die Einberufung einer Betriebsratssitzung (§ 67 Abs. 3);
7. die Anfechtung der Auflösung von Schulungs- oder Bildungseinrichtungen (§ 94 Abs. 6);
8. die Anfechtung der Auflösung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 95 Abs. 3);
9. die Anfechtung der Einstellung von Arbeitnehmern (§ 98);

10. die Zustimmung zur Versetzung von Arbeitnehmern (§ 100);
11. die Anfechtung der Vergabe von Werkwohnungen (§ 102);
12. die Anfechtung von Beförderungen (§ 103);
13. die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen von Arbeitnehmern (§§ 105 bis 107);
14. die Festsetzung des Zeitpunktes einer Bildungs- oder erweiterten Bildungsfreistellung (§§ 118 Abs. 4, 119 Abs. 1);
15. den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung und Entlassung von Betriebsratsmitgliedern (§§ 120 bis 122);
16. den Antrag auf Zustimmung zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Mitgliedern des Jugendvertrauensrates gemäß § 130 Abs. 2.

Zuständigkeit des Obereinigungsamtes

§ 156. Das Obereinigungsamt ist berufen:

1. zur Entscheidung über die Zuerkennung und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit gemäß § 5;
2. auf Ersuchen eines Gerichtes oder einer Verwaltungsbehörde ein Gutachten über die Auslegung eines Kollektivvertrages abzugeben;
3. unter Maßgabe der Bestimmungen des 2. und 3. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes Kollektivverträge zur Satzung zu erklären und für den Bereich mehrerer Einigungsamtssprengel Mindestlohntarife festzusetzen sowie dieselben abzuändern oder aufzuheben;

Geltendes Recht

ämter berühren; für das Verfahren gelten die Bestimmungen des § 14 Abs. 2 und des § 35 Abs. 2;

§ 37 KVG

- e) einen Kataster der von ihm selbst und der von den Einigungsämtern beschlossenen Satzungen (§ 14) zu führen;
- f) über Beschwerden gegen die Verhängung von Ordnungsstrafen (§ 33) zu entscheiden;

Unverändert § 37 lit. g KVG

§ 27 BRG

Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen des § 9 Abs. 3, § 14 Abs. 3 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 strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geld bis zu 5000 S oder mit Arrest bis zu drei Monaten bestraft. Beide Strafen können auch nebeneinander verhängt werden.

§ 9 BRG

(11) 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.

§ 6 JVRG

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

Fassung des Entwurfes

- 4. für den Bereich eines Einigungsamtssprengels Mindestlohntarife festzusetzen sowie dieselben abzuändern oder aufzuheben, wenn die Zuständigkeit gemäß § 25 Abs. 4 an das Obereinigungsamt übergegangen ist;
- 5. zur Festsetzung, Abänderung und Aufhebung von Lehrlingsentschädigungen nach Maßgabe der Bestimmungen des 4. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes;
- 6. einen Kataster der von ihm beschlossenen Satzungen, Mindestlohntarife und Lehrlingsentschädigungen zu führen;
- 7. über Beschwerden gegen die Verhängung von Ordnungsstrafen zu entscheiden (§ 140);
- 8. die Aufsicht über die Einigungsämter zu führen und insbesondere die Gleichartigkeit ihrer Geschäftsführung zu überwachen.

IV. TEIL

Schluß- und Übergangsbestimmungen

Strafbestimmungen

§ 157. Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen der §§ 55 Abs. 3, 73 Abs. 3, 85 Abs. 3, 108 Abs. 3 und 117 Abs. 1 bis 4, sowie des § 98 Abs. 3, soweit es sich um die Verletzung der Beratungspflicht handelt, und den hiezu erlassenen Durchführungsbestimmungen sind, sofern die Tat nach anderen Gesetzen nicht einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 5000 S oder mit einer Arreststrafe bis zu drei Monaten zu ahnden. Beide Strafen können auch nebeneinander verhängt werden.

Vorbehalt weiterer Vorschriften

§ 158. (1) Der Bundesminister für soziale Verwaltung hat durch Verordnung insbesondere näher zu regeln:

- 1. die Vorbereitung und Durchführung der Wahl zum Betriebsrat, Zentralbetriebsrat und Jugendvertrauensrat;

180

840 der Beilagen

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 12 BRG

(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.

2. die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in Aufsichts- und Kontrollorgane von Unternehmen (§ 109);

§ 6 BRG

(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.

3. die Geschäftsführung der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung, des Betriebsrates, des Betriebsausschusses, der Betriebsräteversammlung, des Zentralbetriebsrates, der Jugendversammlung und des Jugendvertrauensrates;

§ 3 JVRG

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

§ 11 BRG

(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.

§ 7 JVRG

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

§ 24 BRG

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

4. die Errichtung, Verschmelzung, Trennung, Auflösung und Verwaltung des Betriebsrats-(Zentralbetriebsrats)fonds, die Revision seiner Gebarung sowie Rechte und Pflichten der Revisionsorgane;

5. die Wahl der Rechnungsprüfer und ihre Geschäftsführung;

§ 38 KVG

(2) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes werden durch Verordnung erlassen. Hiebei ist unter Rücksichtnahme auf die den Einigungsämtern obliegenden Aufgaben auf eine möglichst zweckmäßige Führung der Geschäfte Bedacht zu nehmen.

6. die Geschäftsführung der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 14 Abs. 3 Z. 5, letzter Abs. BRG

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.

(2) Der Bundeskanzler hat im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung die Berufung der Mitglieder, die Zusammensetzung und die Geschäftsführung der Staatlichen Wirtschaftskommission beim Bundeskanzleramt durch Verordnung näher zu regeln.

(3) Der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie hat im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung die Berufung der Mitglieder, die Zusammensetzung und die Geschäftsführung der Staatlichen Wirtschaftskommission beim Bundesministerium für Handel, Gewerbe und Industrie durch Verordnung näher zu regeln.

Außerkräftreten von Vorschriften

§ 159. (1) Mit dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes verlieren

1. § 200 Allgemeines Berggesetz, RGBl. Nr. 146/1854;
2. das Kollektivvertragsgesetz, BGBl. Nr. 76/1947;
3. das Betriebsrätegesetz, BGBl. Nr. 97/1947;
4. das Mindestlohntarifgesetz, BGBl. Nr. 156/1951;
5. § 17 Abs. 2 und 3 Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969;
6. das Jugendvertrauensrätegesetz, BGBl. Nr. 287/1972

in der bis zum Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes geltenden Fassung ihre Wirksamkeit.

(2) Soweit in anderen Bundesgesetzen auf die durch dieses Bundesgesetz aufgehobenen Vorschriften verwiesen wird, treten an deren Stelle die entsprechenden Bestimmungen dieses Bundesgesetzes.

Weitergelten des Kollektivvertragsgesetzes

§ 160. Für Dienststellen im Sinne des Bundespersonalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, die bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes unter den Geltungsbereich des Artikels III des Kollektivvertragsgesetzes, BGBl. Nr. 76/1947, fallen, bleibt dieser weiter in Kraft.

Weitergelten sonstiger Vorschriften

§ 161. (1) Der Bestand und die Wirksamkeit der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes geltenden Kollektivverträge, Satzungen, Mindestlohntarife und Lehrlingsentschädigungen werden durch das Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes nicht berührt.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

(2) Die innerhalb des Geltungsbereiches des II. Teiles dieses Bundesgesetzes im Zeitpunkt seines Inkrafttretens geltenden Arbeitsordnungen und Betriebsvereinbarungen bleiben mit den bisherigen Rechtswirkungen solange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch Betriebsvereinbarungen im Sinne des 5. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes ersetzt werden. Dies gilt sinngemäß auch für Dienstordnungen nach § 200 Allgemeines Berggesetz, RGBl. Nr. 146/1854.

Anhängige Verfahren

§ 162. (1) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes anhängigen Verfahren über die Zu- und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit, über die Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung sowie über die Festsetzung von Mindestlohntarifen und Lehrlingsentschädigungen sind nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes durchzuführen.

(2) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bei den Einigungsämtern anhängigen Verfahren über die Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung sind von Amts wegen an das Obereinigungsamt abzutreten.

(3) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bei den Arbeitsgerichten anhängigen Verfahren auf Unwirksamklärung einer Entlassung (§ 25 Abs. 8 Betriebsrätegesetz, BGBl. Nr. 97/1947) sind nach den bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes geltenden Rechtsvorschriften durchzuführen.

Weiterbestehen von Betriebsräten

§ 163. (1) Der Ablauf der Tätigkeitsdauer (§ 8 Abs. 1 BRG und § 5 Abs. 1 JVRG) der im Zeitpunkt der Kundmachung dieses Bundesgesetzes bestehenden Vertrauensmänner, Betriebsräte, Zentralbetriebsräte und Jugendvertrauensräte wird bis zum Ablauf einer Frist von drei Monaten vom Tage des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes an gerechnet gehemmt.

(2) Vertrauensmänner, Betriebsräte, Zentralbetriebsräte und Jugendvertrauensräte, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehen, bleiben bis zur Beendigung ihrer Tätigkeitsdauer im Amt. Ihre Rechte und Pflichten richten sich nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes.

(3) Für Betriebe von öffentlichen Verkehrsunternehmungen, die nunmehr dem Geltungsbereich des II. Teiles dieses Bundesgesetzes unterliegen, gilt folgendes:

1. Auf die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes auf Grund von Kollektivverträgen oder Betriebsvereinba-

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

rungen ordnungsgemäß bestellten Vertrauensmänner, Betriebsräte, Zentralbetriebsräte und Jugendvertrauensräte sind die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes anzuwenden.

2. Die Tätigkeitsdauer der in Z. 1 genannten Organe endet in dem Zeitpunkt, in dem für den Betrieb nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes Organe bestellt sind, spätestens ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes.

§ 29 BRG

Für die Berechnung und den Lauf der in diesem Bundesgesetz festgesetzten Fristen gelten die Bestimmungen der §§ 32 und 33 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes, BGBl. Nr. 172/1950, sinngemäß.

Fristenberechnung

§ 164. Für die Berechnung und den Lauf der in diesem Bundesgesetz festgesetzten Fristen gelten die Bestimmungen der §§ 32 und 33 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes, BGBl. Nr. 172/1950.

Wirksamkeitsbeginn und Vollziehung

§ 165. (1) § 163 dieses Bundesgesetzes tritt mit Ablauf des Tages der Kundmachung, die übrigen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes treten mit Ablauf des sechsten, diesem Zeitpunkt folgenden Monats in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind hinsichtlich

1. § 159 Abs. 1 Z. 1 und § 161 Abs. 2 zweiter Satz der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie;
2. § 104 und § 136 Abs. 2 zweiter und dritter Satz der Bundesminister für Justiz;
3. § 112 in Verbindung mit § 158 Abs. 2 der Bundeskanzler im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung;
4. § 112 in Verbindung mit § 158 Abs. 3 der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung;
5. § 136 Abs. 2 erster Satz der Bundesminister für Justiz im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung;
6. § 145 Abs. 4 der Bundesminister für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen;
7. aller übrigen Bestimmungen der Bundesminister für soziale Verwaltung

beträut.

(3) Verordnungen auf Grund der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes können bereits von dem seiner Kundmachung folgenden Tag an erlassen werden.

Diese Verordnungen dürfen frühestens mit dem im Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt in Kraft gesetzt werden.