

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

Bericht

des Ausschusses für soziale Verwaltung

über die Regierungsvorlage (840 der Beilagen): Bundesgesetz betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz — ArbVG)

Die gegenständliche Regierungsvorlage wurde unter Bedachtnahme auf die Beschlüsse der Kommission zur Vorbereitung der Kodifikation des Arbeitsrechtes, das Begutachtungsverfahren zum Ministerialentwurf sowie der bis zu diesem Zeitpunkt vorliegenden Ergebnisse der Beratungen der Sozialpartner erstellt und am 28. Juni 1973 dem Nationalrat zugeleitet.

Der Ausschuss für soziale Verwaltung hat diese Regierungsvorlage in seiner Sitzung am 7. Dezember 1973 in Verhandlung genommen. In dieser Sitzung wurden von den Abgeordneten Erich Hofstetter, Dr. Hauser, Melter, Wille und Wedenig umfangreiche Abänderungsanträge eingebracht.

Nach einer Debatte, an der sich die Abgeordneten Erich Hofstetter, Dr. Mussil, Melter, Dr. Hauser, Wedenig, Dr. Schwimmer und Pansi, der Ausschussobmann Abgeordneter Horr sowie Vizekanzler und Bundesminister für soziale Verwaltung Ing. Häuser beteiligten, wurde die Regierungsvorlage unter Berücksichtigung der erwähnten Abänderungsanträge einstimmig angenommen.

Die vom Ausschuss beschlossene Fassung des Gesetzestextes ist diesem Bericht beige druckt.

Dazu wird folgendes festgestellt:

Zu § 1 Abs. 2:

Der Begriff des „Gesetzes“ in Z. 3 ist im materiellen Sinn zu verstehen. Er umfaßt daher auch eine durch Gesetz gedeckte Verordnung.

Zu § 2 Abs. 2:

Die Regelungsbefugnis des Kollektivvertrages betreffend die in Z. 4 genannten Maßnahmen reicht inhaltlich über jene Angelegenheiten hinaus, die schon gemäß Z. 1, 2 und 6 durch Kollektivvertrag geregelt werden können.

Durch die Bestimmung der Z. 6 sollen nur jene kollektivvertraglichen Regelungen über gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien erfaßt werden, welche Rechtswirkungen (Rechte oder Pflichten) auch für dritte (Arbeitgeber, Arbeitnehmer) enthalten, also gemäß § 11 Abs. 1 normativ wirken. Kollektivvertragliche Bestimmungen über gemeinsame Einrichtungen, die ausschließlich zwischen den Kollektivvertragsparteien wirksam sein sollen, sind bereits durch Z. 1 erfaßt.

Zu § 4 Abs. 3:

Für die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit an Vereine ist entscheidend, ob der Verein tatsächlich einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft angehört oder nicht. Die bloße Möglichkeit eines Beitrittes zu einer bestehenden kollektivvertragsfähigen Körperschaft hindert nicht die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit an den Verein.

Zu § 11 Abs. 1:

Vgl. die Erläuterungen zu § 2 Abs. 2 Z. 6.

Zu § 18:

Satzungsfähig sind nur jene Bestimmungen des Kollektivvertrages, die normative Wirkung haben. Diese wird durch die Formulierung des Abs. 2 („Bestimmungen die für die Arbeitsverhältnisse rechtsverbindlich sind“) zum Ausdruck gebracht.

Der gegenüber der Regierungsvorlage geänderte Wortlaut des Abs. 4 soll in einer jeden Zweifel ausschließenden Weise zum Ausdruck bringen, daß nur die sogenannten „Generalkollektivverträge“ (z. B. KV über den dreiwöchigen Mindesturlaub oder der KV betreffend die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche) der Erklärung eines anderen Kollektivvertrages zur Satzung nicht entgegenstehen.

Zu § 22:

Ein Mindestlohntarif kann sowohl Mindestentgelte als auch Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen, er kann aber auch nur Mindest-

entgelte oder nur Auslagensätze regeln. Die Formulierung „Mindestentgelte und Mindestbeträge“ in Abs. 1 zweiter Satz bedeutet nicht, daß ein Mindestlohntarif im Rechtssinne nur dann vorliegt, wenn er beides regelt.

Wenn ein Verein die Kollektivvertragsfähigkeit besitzt, kann für ihn auf Grund der Bestimmung des Abs. 3 ein Mindestlohntarif nicht mehr erlassen werden, u. zw. auch dann nicht, wenn der kollektivvertragsfähige Verein keinen Kollektivvertrag abgeschlossen hat. Dies hindert aber nicht die Erlassung von Mindestlohntarifen für andere (ähnliche) Vereine, die keine Kollektivvertragsfähigkeit besitzen.

Zu § 23:

Bei Prüfung der Angemessenheit ist auf das Verhältnis von Arbeitsleistung und Entgelt, aber auch auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes Bedacht zu nehmen.

Zu § 29:

Die Angelegenheiten, in denen Betriebsvereinbarungen mit den in diesem Gesetz vorgesehenen Rechtswirkungen abgeschlossen werden können, sind im § 97 aufgezählt. Darüber hinaus können auch außerhalb des Arbeitsverfassungsgesetzes gesetzliche Bestimmungen und Kollektivverträge (im Rahmen ihrer Regelungsmacht — vgl. § 2 Abs. 2) Angelegenheiten bezeichnen, in denen Betriebsvereinbarungen zulässig sind.

Die sogenannte „freie Betriebsvereinbarung“ ist durch die vorliegende Bestimmung nicht ausgeschlossen, sie bleibt jedoch im Arbeitsverfassungsgesetz ungeregelt. 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.

Zu § 31 Abs. 1:

Betriebsvereinbarungen im Sinne dieses Gesetzes können nur in Angelegenheiten abgeschlossen werden, die Gesetz oder Kollektivvertrag der Regelung durch Betriebsvereinbarung überlassen. Dies gilt auch für bloß obligatorisch wirkende Betriebsvereinbarungen (z. B. § 97 Abs. 1 Z. 5).

Zu § 32:

Die Nachwirkung im Falle der Kündigung einer Betriebsvereinbarung erstreckt sich nur auf die normativ wirkenden Regelungen. Die Geltungsdauer der schuldrechtlichen Vereinbarung erlischt grundsätzlich mit Ablauf der Kündigungsfrist, sofern nicht anderes vereinbart wurde.

Abs. 2 stellt in Verbindung mit der Regelung des Abs. 3 über die Nachwirkung sicher, daß Betriebsvereinbarungen, deren Abschluß, Abänderung und Aufhebung bei der Schlichtungsstelle beantragt werden kann, die also „erzwingbar“ sind, keine Nachwirkung haben. Die textliche Änderung des Abs. 3 gegenüber der Regierungsvorlage erfolgt aus Gründen der Klarstellung. Inhaltlich gilt das in den Erläuterungen zu § 32 RV Gesagte (840 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates, XIII. GP, Seite 68).

Die in Abs. 4 vorgesehene besondere Kundmachung des Erlöschens einer Betriebsvereinbarung entfällt für den Fall der Beendigung durch Fristablauf. Dies ergibt sich aus der Überlegung, daß die Betriebsvereinbarung im Falle ihrer Befristung auch den Zeitpunkt ihres Außerkrafttretens enthält. Das Erfordernis der Publizität ihres Erlöschens ist daher bereits mit Kundmachung der Betriebsvereinbarung erfüllt.

Zu § 34:

Ein Antrag auf Entscheidung über das Vorliegen eines Betriebes kann auch im Zuge eines Wahlanfechtungsverfahrens gestellt werden.

Zu § 35 Abs. 1:

Wie sich aus dem Wort „Arbeitnehmer“ ergibt, werden bei Berechnung der Zahlengrenzen Arbeiter und Angestellte auch dann zusammengerechnet, wenn getrennte Betriebsräte bestehen. Dies gilt auch für andere Bestimmungen, die im Zusammenhang mit Zahlengrenzen undifferenziert von „Arbeitnehmern“ sprechen.

Zu § 36:

Arbeitnehmer im Sinne des Abs. 1 sind kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung auch Heimarbeiter; Zwischenmeister sind hingegen keine Heimarbeiter. Sie fallen nicht unter den Arbeitnehmerbegriff.

Durch Abs. 2 Z. 4 sind all jene Personen vom Arbeitnehmerbegriff ausgenommen, die unter Freiheitsentzug beschäftigt werden. Eine Arbeitsleistung während einer Verwahrungshaft ist grundsätzlich denkbar, auch wenn dies in der Praxis kaum vorkommt. Die Anführung der Verwahrungshaft scheint jedoch aus Gründen der Vollständigkeit erforderlich. Gleiches gilt für Personen, die sich in Untersuchungshaft befinden; auch für sie besteht grundsätzlich Arbeitsmöglichkeit, während für Strafgefangene sogar Arbeitspflicht besteht. Unter dem Begriff „freiheitsentziehenden vorbeugenden Maßnahmen“ ist nach derzeit geltendem Recht vor allem die Unterbringung in einem Arbeitshaus zu verstehen. Das künftige Recht wird voraussichtlich auch die Möglichkeit eines vorbeugenden Freiheitsentzuges für geistig abnorme und entwöhnungsbedürftige Rechtsbrecher und gefährliche Rückfallstäter vorsehen.

Zu § 37:

Das Arbeitsverfassungsgesetz regelt nur das kollektive Arbeitsrecht. Daher ist die nähere Ausgestaltung der Rechte der einzelnen Arbeitnehmer aus systematischen Gründen nicht hier vorzunehmen, sondern bleibt der künftigen Kodifikation des Arbeitsvertragsrechtes vorbehalten. Durch Abs. 3 wird lediglich klargestellt, daß die Rechte der einzelnen Arbeitnehmer durch das vorliegende Gesetz nicht berührt werden.

Zu § 39 Abs. 4:

Die Beiziehung der überbetrieblichen Interessenvertretungen kann auf Grund dieser Bestimmung nur zu interner Beratung des Betriebsrates erfolgen. Das Recht auf Beiziehung dieser Institutionen zu Beratungen zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber richtet sich nach den Bestimmungen des § 92 Abs. 2.

Zu § 68 Abs. 2:

Das Fehlen eines Beschlusserfordernisses ist grundsätzlich nur im Innenverhältnis von Bedeutung. Im Außenverhältnis (insbesondere gegenüber dem Betriebsinhaber) sind Mängel in der Willensbildung des Betriebsrates nur dann beachtlich, wenn sie der Erklärungsempfänger kannte oder kennen mußte; andernfalls gilt das Erklärte.

Zu § 72:

Zu den „Kanzlei- und Geschäftserfordernissen“ kann auch die Beistellung von Dienstleistungen gehören. In großen Betrieben kann der Betriebsinhaber daher auch zur zeitweisen oder dauernden Beistellung einer Schreibkraft verpflichtet sein, wenn der Umfang der Tätigkeit des Betriebsrates dies erforderlich macht und es dem Betrieb zumutbar ist.

Zu § 90 Abs. 2:

Die Verpflichtung des Betriebsinhabers zur Anhörung des Betriebsrates bezieht sich nur auf betriebliche Angelegenheiten, nicht aber auf Angelegenheiten, die außerhalb der Einflußsphäre des Betriebsinhabers liegen.

Zu § 94 Abs. 8:

Wird die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Schulungs- oder Bildungseinrichtung angefochten, so hat eine Interessenabwägung nur dann stattzufinden, wenn keine Betriebsvereinbarung besteht, welche die Gründe regelt, die zur Auflösung der Einrichtung berechtigen. Besteht hingegen eine entsprechende Regelung durch Betriebsvereinbarung, hat das Einigungsamt nur das Vorliegen oder Nichtvorliegen eines in der Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgrundes zu prüfen.

Zu § 95:

Zu Abs. 3 gilt das zu § 94 Abs. 8 Gesagte sinngemäß.

Zu § 96:

Diese Bestimmung engt die Dispositions- und Weisungsbefugnis des Betriebsinhabers ein. Einzelvereinbarungen und einseitige Anordnungen in den in Abs. 1 genannten Angelegenheiten sind nicht rechtswirksam. Nur wenn und insoweit der Betriebsinhaber mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen hat, sind die in Abs. 1 genannten Maßnahmen wirksam. Betriebsvereinbarungen in diesen Angelegenheiten können nicht erzwungen werden; der Betriebsrat kann vielmehr seine Zustimmung zum Abschluß der Betriebsvereinbarung ohne Angabe von Gründen verweigern.

Unberührt vom Mitwirkungsrecht des Betriebsrates gemäß Abs. 1 Z. 1 bleiben Disziplinarregelungen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher Bestimmungen in Geltung stehen, wie dies etwa bei Verkehrsbetrieben häufig der Fall ist.

Zustimmungspflichtig gemäß Abs. 1 Z. 3 sind nur auf Dauer angelegte Kontrollmaßnahmen. Ad-hoc-Kontrollen im Einzelfall (etwa bei Diebstahlsverdacht usw.) bedürfen, sofern sie überhaupt zulässig sind, nicht der Zustimmung des Betriebsrates. Aus den Worten „insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht besteht“ im Abs. 1 Z. 4 ergibt sich, daß die Einführung von Akkordarbeit dann nicht mitwirkungspflichtig ist, wenn die Arbeitnehmer bereits auf Grund des Kollektivvertrages oder einer Satzung zur Akkordarbeit verpflichtet sind; dies gilt sinngemäß auch für die Regelung der Entlohnung. Dagegen ist in jenen Fällen, wo der Kollektivvertrag nur den Akkorddurchführungsvertrag, nicht aber den Akkordeinführungsvertrag enthält, für die Einführung der Akkordarbeit die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich. Die Regelung von Heimarbeitsentgelten ist nicht mitbestimmungspflichtig.

Betriebsvereinbarungen in den in Abs. 1 genannten Angelegenheiten können grundsätzlich jederzeit mit sofortiger Wirkung von jedem der Vertragspartner aufgelöst werden, sofern die Betriebsvereinbarung nicht befristet abgeschlossen wurde oder selbst eine Regelung über Kündigungsfristen bzw. -termine trifft. Solche Betriebsvereinbarungen haben unabhängig vom Grund ihrer Beendigung keine Nachwirkung (Abs. 2 zweiter Satz).

Zu § 97:

Der Katalog des Abs. 1 versucht alle Materien zusammenzufassen, in denen nach diesem Gesetz Betriebsvereinbarungen vorgesehen sind. Dadurch bedingte Doppelnormierungen (vgl. etwa Z. 5

und 19 bzw. § 94 Abs. 3, 6 und 7 sowie § 95 Abs. 1 und 2; ferner auch Z. 23 bzw. § 9 Abs. 3) schienen im Interesse der Vollständigkeit der Aufzählung und damit der Übersichtlichkeit der Regelung gerechtfertigt. Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung über Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes ist auch eine allfällige Vereinbarung über einen einheitlichen Betriebsurlaub zulässig; von einer solchen Vereinbarung bleiben jedoch Rechte des einzelnen, wie z. B. der Anspruch auf Berücksichtigung der Erholungsmöglichkeit bei Festlegung des Urlaubszeitpunktes, unberührt.

Zu § 98:

Unter dem Begriff „Bedarf an Arbeitnehmern“ ist sowohl die künftige Vergrößerung als auch Verringerung der Arbeitnehmerzahl zu verstehen. Die Informationspflicht umfaßt nicht nur die Mitteilung von den beabsichtigten Veränderungen des Personalstandes, sondern auch über die Personalentwicklung und -planung und von den Veränderungen des Personalstandes, wie sie auf Grund der tatsächlichen Verhältnisse eintreten werden.

Zu § 100:

Durch die Möglichkeit zum Abschluß von Einzelakkorden kann nicht das generelle Mitwirkungsrecht des Betriebsrates gemäß § 96 Abs. 1 Z. 4 umgangen werden.

Zu § 101:

Disziplinarmaßnahmen, die, wie z. B. in bestimmten Verkehrsbetrieben, auf Grund öffentlich-rechtlicher Vorschriften ergriffen werden müssen, bleiben von diesem Mitwirkungsrecht unberührt.

Zu § 103:

Jene Wohnungen, deren Benützung unmittelbar mit einer bestimmten Dienstverwendung verbunden ist (z. B. Portierwohnungen), fallen nicht unter den Begriff der „Werkwohnung“ im Sinne dieser Bestimmung. Die Vergabe solcher Wohnungen wird im Regefall anlässlich der Einstellung des Arbeitnehmers vorgenommen und ist deshalb allenfalls im Zuge der Beratung über die Einstellung zu erörtern. Eine gesonderte Beratung über die Wohnungsvergabe ist in einem solchen Fall nicht vorgesehen.

Zu § 104:

Die Bestimmung des Abs. 2 versucht den nicht eindeutigen Begriff der „Beförderung“ zu konkretisieren. Es soll danach primär auf das Zusammentreffen einer Höherverwendung mit einer

Erhöhung des Entgelts ankommen. Die bloße Verleihung eines Titels, auch wenn dieser mit einer Bezugserrhöhung verbunden ist, sowie die bloße Erhöhung des Entgeltes ohne Anhebung der Verwendung fallen daher nicht unter den Begriff der Beförderung. Wenn die Bezugserrhöhung und die Anhebung der Verwendung im Betrieb zeitlich auseinanderfallen, aber dennoch in einem inneren Zusammenhang stehen, so ist dies als einheitlicher Beförderungsvorgang anzusehen. Wenn die Anhebung der Verwendung mit der Höherreihung im Entlohnungsschema einhergeht, ist sie auch dann als Beförderung anzusehen, wenn die Umreihung nicht sofort, sondern erst in Zukunft eine finanzielle Besserstellung des Arbeitnehmers bewirkt. Ist ein Entlohnungsschema nicht vorhanden oder nicht anwendbar (etwa weil der Arbeitnehmer bereits außerhalb des Schemas steht), so ist die Beförderung auch dann mitwirkungspflichtig, wenn die Anhebung der Verwendung mit einer tatsächlichen Erhöhung des Entgelts einhergeht.

Zu § 105:

Durch die Neuregelung der Anfechtungsgründe gemäß Abs. 3 soll der Kündigungsschutz verstärkt werden. Insbesondere soll durch die Verwendung des Begriffs „Beeinträchtigung wesentlicher Interessen“ in Abs. 3 an Stelle des Begriffs „soziale Härte“ im Sinne des § 25 Abs. 4 BRG der derzeitigen Judikatur, die in der Regel „soziale Härte“ mit „sozialer Notlage“ gleichsetzt, der Boden entzogen werden. Künftig ist es daher nicht mehr entscheidend, daß durch die Kündigung die Existenz des Gekündigten bedroht und dieser einer Notlage ausgesetzt wird. So kann eine Kündigung auch wegen einer finanziellen Schlechterstellung sozial unbegründet sein, wenn die finanzielle Schlechterstellung ein solches Ausmaß erreicht, daß von einer wesentlichen Beeinträchtigung der Interessen gesprochen werden kann.

Gemäß Abs. 3 letzter Satz im Zusammenhang mit Abs. 4 (der insoweit lediglich der Klarstellung dient) hat der sogenannte „Sozialvergleich“ nur dann stattzufinden, wenn der Betriebsrat der Kündigung des Arbeitnehmers innerhalb der Einspruchsfrist ausdrücklich widersprochen hat. Der Umfang des Anfechtungsrechtes des Arbeitnehmers wird gegenüber dem geltenden Recht ausgedehnt.

Zu § 110 Abs. 5:

Durch den Hinweis auf § 29 Abs. 2 Z. 1 GmbHG in Z. 3 sollen jene Gesellschaften mit beschränkter Haftung an der Entsendung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Muttergesellschaft beteiligt werden, die nach dem

künftigen Gesellschaftsrecht nur deshalb keinen Aufsichtsrat bestellen müssen, weil sie Tochtergesellschaft einer aufsichtsratspflichtigen Muttergesellschaft sind und mehr als 300, jedoch nicht mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen.

„Herrschendes Unternehmen“ im Sinne dieser Bestimmung ist auch ein Unternehmen, das ein anderes Unternehmen im Sinne des § 15 Abs. 1 Aktiengesetz einheitlich leitet.

Zu § 112 Abs. 4:

Den Gutachten der Staatlichen Wirtschaftskommission kommt keine bindende Wirkung zu.

Zu § 113:

Eine Reihe von Befugnissen (wie etwa die Mitwirkung im Aufsichtsrat) sind schon ihrer Natur nach nicht gruppenspezifisch. Sie können daher jedenfalls vom Betriebsausschuß ausgeübt werden. Bei anderen Mitwirkungsbefugnissen kann die Frage, inwieweit eine Angelegenheit nur eine oder mehrere Arbeitnehmergruppen betrifft, jeweils nur im Einzelfall geprüft werden.

Zu § 114:

Das Recht zur einverständlichen Übertragung von Befugnissen an den Zentralbetriebsrat gilt auch für den Abschluß von Betriebsvereinbarungen. Widerruf und Befristung der Kompetenzübertragung sind zulässig; auf den Widerruf wird Abs. 2 sinngemäß anzuwenden sein. Eine Verständigung des Betriebsinhabers vom Ablauf der Frist, für welche die Kompetenzübertragung vorgenommen wurde, erübrigt sich, wenn dem Betriebsinhaber bereits mit der Verständigung von der Kompetenzübertragung auch deren Befristung zur Kenntnis gelangt ist.

Zu § 115 Abs. 4:

Der Entfall des Wortes „strengste“ vor „Verschwiegenheit“ gegenüber dem geltenden Recht 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. Auf eine kasuistische Regelung wird bewußt verzichtet und die Grenzziehung der Rechtsanwendung im Einzelfall überlassen. Abzuwägen sind das betriebliche Interesse an der Geheimhaltung einerseits und die aus der Mandatsausübung sich allenfalls ergebende Notwendigkeit der Information und Beratung andererseits.

Zu § 122 Abs. 1:

Der im geltenden Recht (§ 18 Abs. 3 lit. b BRG) vorgesehene Entlassungstatbestand der

Trunksucht wurde — weil veraltet und als diskriminierend empfunden — nicht übernommen. Aus der Trunksucht resultierende wiederholte Pflichtverletzungen sind ohnehin unter den Kündigungstatbestand der „beharrlichen Pflichtverletzung“ subsumierbar (vgl. § 121 Z. 3).

Zu § 132 Abs. 2:

Die Sonderbestimmungen des Abs. 2 bewirken, daß zwar auch in Zeitungsunternehmungen die wirtschaftliche Mitbestimmung der Arbeitnehmerschaft, insbesondere auch die Drittelvertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, grundsätzlich gegeben ist, aber dort ihre Grenze finden soll, wo sie zur Beeinflussung der politischen Richtung des Unternehmens führt. Der Begriff der „politischen Richtung“ ist in der österreichischen Arbeitsrechtsordnung bereits verankert (§ 11 Journalistengesetz). Er ist in einem weiten und nicht nur im Sinne einer „parteilpolitischen Richtung“ zu verstehen.

Weiters besteht auch das Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrates gemäß § 99 Abs. 3 bei der Einstellung von Journalisten dann nicht, wenn durch die Einstellung die politische Richtung des Presseunternehmens beeinflusst wird. Dies wird nur dann der Fall sein, wenn der Einzustellende auf Grund seines in Aussicht genommenen Aufgabenbereiches oder der vorgesehenen arbeitsvertraglichen Stellung im Unternehmen (z. B. Chefredakteur) tatsächlich Einfluß auf die politische Richtung zu nehmen vermag.

Zu § 134:

Betriebe des öffentlichen Personen-, Güter- und Nachrichtenverkehrs, die ihre Leistungen im Raum erbringen müssen, verfügen in der Regel über ein räumlich weit verstreutes Netz von Dienststellen und Teilbetrieben, die zur Erbringung einer Leistung eng zusammenarbeiten müssen, denen aber organisatorisch ein gewisses Maß an Selbständigkeit eingeräumt ist. Würde der für die übrige Wirtschaft geltende Betriebsbegriff auf solche Betriebe Anwendung finden, so müßte eine relativ große Anzahl von Betriebsräten gewählt werden, was die wünschenswerte Einheitlichkeit der Interessenvertretung der Arbeitnehmer in Frage stellen könnte. Für solche Verkehrsbetriebe werden durch § 134 Sonderbestimmungen getroffen, die der bewährten Praxis in den einzelnen Verkehrszweigen entsprechen.

Bei Straßenbahn- und Obusbetrieben haben sich die einheitlichen Betriebsräte durchaus bewährt. Lediglich in besonders großen Betrieben dieser Art, wie z. B. bei den Wiener Verkehrsbetrieben, war es schon bisher erforderlich, auch für die großen Betriebsbahnhöfe und Reparaturwerk-

stätten gesonderte Betriebsräte zu bilden. Sie werden daher von der Sonderbestimmung des Abs. 1 Z. 1 ausgenommen. Unter diese Ausnahmebestimmung fallen auch Kraftfahrlinien, welche Straßenbahnunternehmungen angeschlossen sind.

Seilbahnunternehmen umfassen in der Regel eine Mehrzahl von Seilbahn-, Sessel- und Seilliftbetrieben, die in eisenbahnrechtlicher Hinsicht jeweils einen gesonderten Betrieb darstellen. Betriebsverfassungsrechtlich sollen sie jedoch nur dann als Betrieb im Sinne des § 34 Abs. 1 angesehen werden, wenn sie räumlich voneinander weit entfernt sind und hinsichtlich Aufgabenbereich und Organisation Eigenständigkeit besitzen (Abs. 1 Z. 2 und 3).

Bei Auslegung des Begriffes „weit entfernt“ im Sinne dieser Bestimmung ist nicht allein die Entfernung in Kilometern maßgebend. Es sind auch die topographischen Verhältnisse, sowie die Situation hinsichtlich der Verkehrsverbindungen zu berücksichtigen.

In Schiffsunternehmungen stellen die Schiffe organisatorische Einheiten mit einem gewissen Maß an Selbständigkeit dar, die in der Regel in großer Entfernung vom Sitz des Unternehmens eingesetzt sind. Im Interesse einer einheitlichen Vertretung der Belange der Schiffsbesatzungen, und weil Betriebsräte auf den einzelnen Schiffen meist keine Möglichkeit der Fühlungnahme mit der Unternehmensleitung hätten, sollen die Schiffe von Schiffsunternehmungen grundsätzlich nicht als gesonderte Betriebe im Sinne des § 34 Abs. 1 zu werten sein (Abs. 2).

Fluglinienunternehmen sind gezwungen, einen Teil ihrer Dienststellen disloziert, vor allem auf den einzelnen Flughäfen, einzurichten und zu unterhalten. Unbeschadet dieses Umstandes werden durch Abs. 3 alle Arbeitsstätten solcher Fluglinienunternehmen zusammen als ein Betrieb gewertet.

Beim ORF hat sich die Regelung bewährt, daß die Arbeitnehmer der von der Landesintendantur räumlich getrennten Senderanlagen eines Bundeslandes durch den bei der jeweiligen Landesintendantur bestehenden Betriebsrat vertreten werden. Abs. 4 soll die Aufrechterhaltung dieser bewährten Praxis sichern.

Bei Fluglinienunternehmen und Schiffsunternehmungen haben sich gesonderte Betriebsräte für das fliegende Personal bzw. das Schiffspersonal bewährt. Die Besonderheiten der Verwendung und der arbeitsvertraglichen Stellung

dieser Arbeitnehmergruppen läßt ihre betriebliche Vertretung durch eigene Betriebsräte geboten erscheinen. Abs. 5 soll jedoch grundsätzlich nicht ausschließen, daß für die übrigen Arbeitnehmer solcher Unternehmungen getrennte Betriebsräte für Arbeiter und für Angestellte gewählt werden können.

Zu § 164:

Diese Bestimmung verfolgt den Zweck, den nahtlosen Übergang vom System der Arbeitsordnung auf das System der Betriebsvereinbarung zu gewährleisten, das Entstehen von Regelungslücken zu vermeiden und die bestehenden Kollektivverträge, Satzungen, Mindestlohntarife und Betriebsvereinbarungen in die neue Ordnung der kollektiven Rechtsgestaltung überzuleiten. Daß bestehendes Kollektivvertragsrecht durch neues Kollektivvertragsrecht abgeändert oder aufgehoben werden kann, ist selbstverständlich und braucht in den Gesetzestext nicht aufgenommen zu werden.

Da Arbeitsordnungen zur Gänze (also auch hinsichtlich ihres fakultativen Teiles) mit den bisherigen Rechtswirkungen aufrecht bleiben (d. h. weiterhin unkündbar sind), erschien es zweckmäßig, soweit die Arbeitsordnung nicht durch erzwingbare Betriebsvereinbarungen ersetzt werden kann, die Möglichkeit der Aufhebung durch das Einigungsamt vorzusehen. Das Einigungsamt wird in einem solchen Fall unter Abwägung der beiderseitigen Interessen davon auszugehen haben, ob eine sachliche Notwendigkeit besteht, die Arbeitsordnung aufrechtzuerhalten oder nicht. Die auf Grund des Betriebsrätegesetzes abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen können, soweit sie nicht befristet wurden, weiterhin gekündigt oder einvernehmlich aufgehoben werden.

Zu § 167 Abs. 2:

Auf Grund dieser Bestimmung bleiben gemeinsame Betriebsräte auch nach dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bis zum Ablauf ihrer Tätigkeitsdauer bestehen, auch wenn in dem Betriebe nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes getrennte Betriebsräte zu wählen gewesen wären.

Als Ergebnis seiner Beratung stellt der Ausschuss für soziale Verwaltung somit den Antrag, der Nationalrat wolle dem angeschlossenen Gesetzentwurf die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen.

Wien, am 7. Dezember 1973

Hellwagner
Berichterstatler

Horr
Obmann

**Bundesgesetz vom XXXXXXXXXXXX,
betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsver-
fassungsgesetz — 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 von den Bestimmungen des 1. bis 4. Hauptstückes 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. Arbeitsverhältnisse 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.

(3) 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. Maßnahmen im Sinne des § 97 Abs. 1 Z. 4;
5. Art und Umfang der Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmerschaft bei Durchführung von Maßnahmen gemäß Z. 4 und von Maßnahmen im Sinne des § 97 Abs. 1 Z. 9;
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.

(3) Für Arbeitsverhältnisse zu Vereinen, die vermöge der Zahl ihrer Mitglieder, des Umfangs ihrer Tätigkeit und der Zahl ihrer Arbeitnehmer eine maßgebende Bedeutung haben, sind diese selbst kollektivvertragsfähig, soweit sie nicht für Arbeitsverhältnisse bestimmter Betriebs- oder Verwaltungsbereiche einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitgeber angehören.

Zuerkennung und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit

§ 5. (1) Die Kollektivvertragsfähigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 und 3 ist auf Antrag nach Anhörung der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen durch das Obereinigungsamt zu-zuerkennen.

(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 Verein), der (dem) 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 oder 3 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 Kollektiv-

vertrag 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; durch Betriebsvereinbarung kann festgestellt werden, welcher fachliche Wirtschaftsbereich für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat.

(4) Liegt weder eine organisatorische Trennung, eine organisatorische Abgrenzung noch die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung eines fachlichen Wirtschaftsbereiches im Sinne des Abs. 3 vor, so findet der Kollektivvertrag jenes fachlichen Wirtschaftsbereiches Anwendung, dessen

Geltungsbereich unbeschadet der Verhältnisse im Betrieb die größere Anzahl von Arbeitnehmern 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 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 Rechts (§ 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 „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 Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, 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 vertragschließenden 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 räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungs-

bereiches 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, die sich auf die Regelung einzelner Arbeitsbedingungen beschränken und deren Wirkungsbereich sich fachlich auf die überwiegende Anzahl der Wirtschaftszweige und räumlich auf das ganze Bundesgebiet erstreckt, 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.

(6) Kollektivverträge, die von einem kollektivvertragsfähigen Verein (§ 4 Abs. 3) abgeschlossen wurden, können nicht zur Satzung erklärt werden.

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 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.

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 Mindestlohnтарифes sind innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

(2) Die Bestimmungen des Mindestlohnтарифes 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 Mindestlohnтариф nicht geregelt sind. § 3 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

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

(4) Die Rechtswirkungen des Mindestlohnтарифes 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 Mindestlohnтариф, ein Kollektivvertrag oder eine Satzung wirksam oder mit den betreffenden Arbeitnehmern eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

Zuständigkeit und Verfahren

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

(2) Das Verfahren zur Festsetzung eines Mindestlohnтарифes 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 Mindestlohnтарифes 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

Mindestlohnтарифes örtlich zuständigen Landeshauptmänner zu hören.

(4) Die Festsetzung eines Mindestlohnтарифes hat ohne unnötigen Aufschub zu erfolgen. Im Mindestlohnтариф sind die Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen, der Geltungsbereich und der Beginn der Wirksamkeit des Mindestlohnтарифes festzusetzen. Wird innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Einlangen des Antrages auf Festsetzung des Mindestlohnтарифes 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 Mindestlohnтарифes anzuwenden.

(6) § 21 ist sinngemäß anzuwenden. Eine Abschrift des Mindestlohnтарифes 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 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.

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 schriftliche 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.

Wirksamkeitsbeginn

§ 30. (1) Betriebsvereinbarungen sind vom Betriebsinhaber oder vom Betriebsrat im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer, für alle Arbeitnehmer zugänglicher Stelle anzuschlagen.

(2) Enthält die Betriebsvereinbarung keine Bestimmung über ihren Wirksamkeitsbeginn, so tritt ihre Wirkung mit dem auf den Tag der Unterzeichnung folgenden Tag ein.

(3) Nach Wirksamwerden der Betriebsvereinbarung ist vom Betriebsinhaber 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, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien regeln, innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

(2) Betriebsvereinbarungen gelten für Heimarbeiter nur, wenn und insoweit diese ausdrücklich in den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung einbezogen sind.

(3) 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.

(4) 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 und Aufhebung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der Schlichtungsstelle zuläßt, können Betriebsvereinbarungen nicht gekündigt werden.

(3) Die Rechtswirkungen der Betriebsvereinbarung enden mit ihrem Erlöschen. 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, samt den von diesen betriebenen sonstigen Verkehrszweigen (Kraftfahr-, Schifffahrts-, Straßenbahnlinien und Seilbahnen);

4. die öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten, sofern für sie die Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, 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, mindestens so viele wahlberechtigte Arbeitnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, sowie die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer berechtigt. Jeder im Betrieb bestehende Wahlvorstand hat im Verfahren Parteistellung.

Gleichstellung

§ 35. (1) Das Einigungsamt hat auf Antrag eine Arbeitsstätte, in der dauernd mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt sind und 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, mindestens so viele Arbeitnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer; 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 freiheitsentziehenden vorbeugenden Maßnahme beschäftigt werden;
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.

Rechte des einzelnen Arbeitnehmers

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

(2) Die Arbeitnehmer können Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen beim Betriebsrat, bei jedem seiner Mitglieder und beim Betriebsinhaber vorbringen.

(3) Die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Informations-, Interventions-, Überwachungs-, Anhörungs- und Beratungsrechte des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber dem Betriebsinhaber und die entsprechenden Pflichten des Betriebsinhabers werden durch den II. Teil dieses Bundesgesetzes nicht berührt.

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) Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung und deren Anwendung ist die Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes.

(2) Die Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes sollen bei Verwirklichung ihrer Interessenvertretungsaufgabe im Einvernehmen mit

den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer vorgehen.

(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 Organe der Arbeitnehmerschaft können zu ihrer Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer beiziehen. 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 Bundesgesetz eingeräumten Befugnisse sonst erforderlich ist nach Unterrichtung des Betriebsinhabers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren. Abs. 3 und § 115 Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden.

(5) 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 dauernd mindestens fünf stimmberechtigte (§ 49 Abs. 1) Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen von der Arbeitnehmerschaft Organe zu bilden. Bei der Berechnung dieser Zahl haben Heimarbeiter und die gemäß § 53 Abs. 3 Z. 1 vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossenen Familienangehörigen des Betriebsinhabers außer Betracht zu bleiben.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Unbeschadet der Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 sind in Betrieben, in denen dauernd 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

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 zu Angestellten-tätigkeiten 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-, 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;
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. 3.

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

1. Der an Lebensjahren älteste Arbeitnehmer oder mindestens so viele Arbeitnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind;
2. in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, eine zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer, wenn die nach Z. 1 zur Einberufung Berechtigten trotz Aufforderung die Einberufung innerhalb von zwei Wochen nicht vorzunehmen.

(3) 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 dem Einberufer; dieser kann die Vorsitzführung einem Stellvertreter aus dem Kreise 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 können, soweit dies nicht im Kollektivvertrag geregelt ist, durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. 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 Nationalrats-Wahlordnung 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. Beschlüsse über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 40 Abs. 3 bedürfen der Mehrheit von zwei Drittel der für die Wahl des jeweiligen Gruppenbetriebsrates aktiv Wahlberechtigten. Abstimmungen über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 40 Abs. 3 und über Enthebungen haben geheim zu erfolgen.

(3) Ist 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 der §§ 40 Abs. 3 und 42 Abs. 1 Z. 3 bis 5 und 8 und wenn die Betriebsversammlung gemäß § 45 Abs. 2 Z. 3 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer einberufen wurde.

Abschnitt 2

Betriebsrat

Zahl der Betriebsratsmitglieder

§ 50. (1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit fünf bis neun Arbeitnehmern aus einer Person, 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 vierhundert

Arbeitnehmer die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates um ein Mitglied. Bruchteile von hundert bzw. vierhundert 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 sind Heimarbeiter nur dann mitzuzählen, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden. 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 sind auch Angehörige der anderen Arbeitnehmergruppe wählbar.

(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. in Betrieben einer juristischen Person die Ehegatten von Mitgliedern des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist, sowie Personen, die mit Mitgliedern eines solchen Vertretungsorgans im ersten Grad verwandt oder verschwägert sind;
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 neuerrichteten 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 neugewählte 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 als Mitglieder wahlberechtigte Arbeitnehmer, in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, auch Vorstandsmitglieder oder Angestellte einer zuständigen frei-

willigen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer berufen werden. Mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes müssen Arbeitnehmer des Betriebes sein.

(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 neuerrichteten 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.

(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 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.

Durchführung der Wahl

§ 56. (1) Der Wahlvorstand hat die Wahlhandlung zu leiten und das Wahlergebnis festzustellen.

(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 betreffenden Gründen an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, haben das Recht auf briefliche Stimmabgabe; diese hat im Postweg zu erfolgen.

Mitteilung des Wahlergebnisses

§ 57. Das Ergebnis der Wahl ist im Betriebskundzumachen 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;
3. es bedarf keiner Einreihung 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 und jede wahlwerbende Gruppe 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 hiedurch das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte.

(2) Die in Abs. 1 genannten Anfechtungsberechtigten sowie der Betriebsinhaber 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

1. die Zahl der im Betrieb verbliebenen und der wiedereingestellten ehemaligen Betriebsratsmitglieder (Ersatzmitglieder) mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Betriebsratsmandate erreicht und
2. am Tage der Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates mindestens halb so viele betriebs(gruppen)zugehörige Arbeitnehmer beschäftigt sind, als am Tage der Wahlausschreibung für die Wahl des Betriebsrates, dessen Tätigkeitsdauer verlängert werden soll, beschäftigt waren.

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 binnen vier Wochen 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, jedes Betriebsratsmitglied und der Betriebsinhaber 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. Liegt auch hier Stimmgleichheit vor, so entscheidet das Los. In diesem Fall ist der Obmannstellvertreter jener wahlwerbenden Gruppe zu entnehmen, die auf Grund des Losentscheides nicht den Obmann stellt. 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 Stimmengleichheit 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 ein Drittel 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 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 Stimmengleichheit ist die Meinung angenommen, für die der Obmann gestimmt hat. Beschlüsse über die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung oder Entlassung eines Arbeitnehmers bedürfen der Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen. 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 Einzelfalle die Durchführung einzelner seiner Befugnisse einem oder mehreren seiner Mitglieder übertragen.

(2) Der Betriebsrat kann im Einzelfalle 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 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 Sacherfordernissen

§ 72. Dem Betriebsrat und dem Wahlvorstand sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie 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 Bruttoarbeitsentgelts 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 Eingänge 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.

(8) Wird wegen Wegfalls der Voraussetzungen 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. 3) 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 von 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 Beschlusfassung 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 Betriebsratsmitglied 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 nichts 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 Betriebsratsmitglied zu wählen, bedarf es für das Zustandekommen eines Beschlusses der Übereinstimmung beider Betriebsratsmitglieder.

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

(3) Zur Beschlusfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte aller Betriebsratsmitglieder des Unternehmens erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt.

(4) 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 über die Enthebung hat mittels Stimmzettels und geheim zu erfolgen.

(5) Sind bei Beginn der Betriebsräteversammlung weniger als die Hälfte der Betriebsratsmitglieder des Unternehmens anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsräteversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Betriebsratsmitglieder beschlussfähig. Diese Bestimmung gilt nicht im Falle der Enthebung des Zentralbetriebsrates. Im übrigen sind die Bestimmungen der §§ 47 Abs. 2 und 48 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 eines seiner Mitglieder in den Wahlvorstand zu entsenden. Die Zahl der Mitglieder des Wahlvorstandes kann mit Zustimmung aller im Unternehmen bestellten Betriebsräte bis auf drei herabgesetzt werden. Bestehen in den Betrieben des Unternehmens nur zwei Betriebsräte, so sind zwei Mitglieder des Wahlvorstandes vom Betriebsrat des nach der Zahl der Arbeitnehmer größeren Betriebes 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, 54 Abs. 2, 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 wiederaufgenommen, 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 wiederaufgenommen hat, ein Beschluß zur Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 63) gefaßt wurde und
2. die Zahl der im Unternehmen verbliebenen und wiedereingestellten 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 4, 6 und 8, 67, 68, 69 Abs. 1 bis 3, 70 Z. 1 und 4 und 71 sinngemäß anzuwenden. Die Errichtung geschäftsführender Ausschüsse durch Geschäftsordnung (§ 69 Abs. 4) ist nicht zulässig.

Aufwand

§ 84. (1) Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse für den Zentralbetriebsrat sind in sinnvoller 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 Wohlfahrtsein-

richtungen 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, 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 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 Führung durch Rechtsvorschriften vorgesehen ist;
2. der Betriebsrat hat die Einhaltung der für den Betrieb geltenden Kollektivverträge, der Betriebsvereinbarungen und sonstiger arbeitsrechtlicher Vereinbarungen zu überwachen. Er hat darauf zu achten, daß die für den Betrieb geltenden Kollektivverträge im Betrieb aufgelegt (§ 15) und die Betriebsvereinbarungen angeschlagen oder aufgelegt (§ 30 Abs. 1) werden. Das gleiche gilt für Rechtsvorschriften, deren Auflage oder Aushang im Betrieb in anderen Gesetzen vorgeschrieben ist;
3. der Betriebsrat hat die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz, über die Sozialversicherung sowie über die Berufsausbildung zu überwachen. Zu diesem Zwecke kann der Betriebsrat erforderlichenfalls die betrieblichen Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze besichtigen. Werden Betriebsbesichtigungen von den zur Überwachung der Arbeitnehmerschutzvorschriften gesetzlich berufenen Organen oder mit deren Beteiligung durchgeführt, ist der Betriebsrat diesen Besichtigungen beizuziehen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von der Ankunft eines Aufsichtsorgans unverzüglich zu verständigen;
4. werden im Betrieb Personalakten geführt, so ist dem Betriebsrat bei Einverständnis des Arbeitnehmers Einsicht in dessen Personalakten zu gewähren.

Intervention

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

außerhalb des Betriebes entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen. Insbesondere ist der Betriebsrat berechtigt

1. Maßnahmen zur Einhaltung und Durchführung der die Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften (§ 89) zu beantragen;
2. Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Ausbildung, zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zur menschengerechten Arbeitsgestaltung zu erstatten;
3. sonstige Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer des Betriebes zu beantragen.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat auf dessen Verlangen in allen Angelegenheiten, 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.

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 und ihn dabei über wichtige Angelegenheiten zu informieren.

(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 ähnlich wichtige Angelegenheiten, die erhebliche Auswirkung auf die Arbeitnehmer des Betriebes haben, 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 Wohlfahrts-einrichtungen 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 Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über geplante Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie der betrieblichen Schulung und Umschulung zum ehestmöglichen Zeitpunkt in Kenntnis zu setzen.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung, Schulung und Umschulung zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.

(3) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen mitzuwirken. Art und Umfang der Mitwirkung können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(4) 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.

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

(6) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen 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 die Schlichtungsstelle.

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

(8) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Schulungs- oder Bildungseinrichtung binnen vier Wochen beim Einigungsamt anfechten, wenn sie den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht oder, wenn solche Regelungen nicht bestehen, unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer und 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 Streitparteien die Schlichtungsstelle.

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

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

1. die Auflösung der Wohlfahrtseinrichtung den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht, oder
2. eine Betriebsvereinbarung über Gründe, die den Betriebsinhaber zur Auflösung einer Wohlfahrtseinrichtung berechtigen, nicht besteht, der Betriebsratsfonds (Zentralbetriebsratsfonds) oder die Arbeitnehmer zum Errichtungs- und Erhaltungsaufwand der Wohlfahrtseinrichtung erheblich beigetragen haben und die Auflösung unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

Zustimmungspflichtige Maßnahmen

§ 96. (1) 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 Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des Arbeitnehmers enthalten sind;
3. die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren;
4. insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht besteht, die Einführung und die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen, akkordähnlichen und sonstigen leistungsbezogenen Prämien und Entgelten — mit Ausnahme der Heimarbeitsentgelte —, die auf Arbeits(Persönlichkeits)-bewertungsverfahren, statistischen Verfah-

ren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte.

(2) Betriebsvereinbarungen in den Angelegenheiten des Abs. 1 können, soweit sie keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten, von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden. § 32 Abs. 3 zweiter Satz ist nicht anzuwenden.

Betriebsvereinbarungen

§ 97. (1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

1. Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb regeln;
2. 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. Art und Weise der Abrechnung und insbesondere Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge;
4. Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs. 1 Z. 1 bis 6, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt;
5. Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;
6. Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln;
7. Richtlinien für die Vergabe von Werkwohnungen;
8. Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer;
9. Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung;
10. Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes;
11. Entgeltfortzahlungsansprüche für den zur Teilnahme an Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen erforderlichen Zeitraum und damit im Zusammenhang stehende Fahrtkostenvergütungen;

12. Erstattung von Auslagen und Aufwendungen sowie Regelung von Aufwandsentschädigungen;
13. Anordnung der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit;
14. betriebliches Vorschlagswesen;
15. Gewährung von Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen;
16. Systeme der Gewinnbeteiligung;
17. Maßnahmen zur Sicherung der von den Arbeitnehmern eingebrachten Gegenstände;
18. betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen;
19. Art und Umfang der Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung und betrieblicher Schulungs- und Bildungseinrichtungen sowie die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;
20. betriebliches Beschwerdewesen;
21. Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall;
22. Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
23. Feststellung der maßgeblichen wirtschaftlichen Bedeutung eines fachlichen Wirtschaftsbereiches für den Betrieb im Sinne des § 9 Abs. 3;
24. Maßnahmen im Sinne des § 96 Abs. 1.

(2) Kommt in den in Abs. 1 Z. 1 bis 6 bezeichneten Angelegenheiten zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet — insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt — auf Antrag eines der Streitparteien die Schlichtungsstelle.

(3) In Betrieben, in denen dauernd nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist die Bestimmung des Abs. 1 Z. 7, in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden, auch die Bestimmung des Abs. 1 Z. 4 nicht anzuwenden.

Abschnitt 3

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten Personelles Informationsrecht

§ 98. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über den künftigen Bedarf an Arbeitnehmern

und die im Zusammenhang damit in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten.

Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern

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

(2) Sobald dem Betriebsinhaber die Zahl der aufzunehmenden Arbeitnehmer, deren geplante Verwendung und die in Aussicht genommenen Arbeitsplätze bekannt sind, hat er den Betriebsrat jener Gruppe, welcher die einzustellenden angehören würden, darüber zu informieren.

(3) Hat der Betriebsrat im Zusammenhang mit der Information nach Abs. 2 eine besondere Information (Beratung) über einzelne Einstellungen verlangt, hat der Betriebsinhaber eine besondere Information (Beratung) vor der Einstellung durchzuführen. Das gleiche gilt, wenn eine Information nach Abs. 2 nicht stattgefunden hat. Wenn bei Durchführung einer Beratung die Entscheidung über die Einstellung nicht rechtzeitig erfolgen könnte, ist die Beratung nach erfolgter Einstellung durchzuführen.

(4) Der Betriebsrat ist von jeder erfolgten Einstellung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall

§ 100. Entgelte der in § 96 Abs. 1 Z. 4 bezeichneten Art für einzelne Arbeitnehmer oder einzelne Arbeiten, die generell nicht vereinbart werden können, bedürfen, wenn zwischen Betriebsinhaber und Arbeitnehmer eine Einigung nicht zustande kommt, zu ihrer rechtswirksamen Festsetzung der Zustimmung des Betriebsrates.

Mitwirkung bei Versetzungen

§ 101. 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. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt.

Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen

§ 102. 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 Abs. 1 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

§ 103. Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Vergabe einer Werkwohnung an einen Arbeitnehmer dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten.

Mitwirkung bei Beförderungen

§ 104. (1) Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Beförderung eines Arbeitnehmers dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten. Während dieser Beratungen ist eine ihrem Zweck angemessene Vertraulichkeit zu wahren.

(2) Unter Beförderung im Sinne des Abs. 1 ist jede Anhebung der Verwendung im Betrieb zu verstehen, die mit einer Höherreihung im Entlohnungsschema oder ansonsten mit einer Erhöhung des Entgeltes verbunden ist.

Anfechtung von Kündigungen

§ 105. (1) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von fünf Arbeitstagen hiezu Stellung nehmen kann.

(2) 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 rechtsunwirksam, es sei denn, daß der Betriebsrat eine Stellungnahme bereits abgegeben hat.

(3) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese beim Einigungsamt angefochten werden, wenn

1. die Kündigung
 - a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers zu Gewerkschaften;
 - b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
 - c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Arbeitnehmer;
 - d) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
 - e) wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
 - f) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der Schlichtungsstelle;

- g) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson (§ 20 Arbeitnehmerschutzgesetz, BGBl. Nr. 234/1972);
- h) wegen der bevorstehenden Einberufung des Arbeitnehmers zum Präsenzdienst (§ 11 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, BGBl. Nr. 154/1956)
- 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, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, daß die Kündigung

- a) durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder
- b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist.

Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß lit. b ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Arbeitnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Arbeitnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt.

(4) 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, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Arbeitnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb einer Woche nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst beim Einigungsamt anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Arbeitnehmer innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung diese beim Einigungsamt selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3, letzter Satz nicht vorzunehmen. Wird eine vom Betriebsrat erhobene Kündigungsanfechtung ohne Zustimmung des gekündigten Arbeitnehmers zurückgezogen, so kann dieser binnen 14 Tagen ab Kenntnis das Anfechtungsverfahren selbst fortsetzen.

(5) Insoweit der Anfechtungsberechtigte im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinne des Abs. 3 Z. 1 be-

ruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtung ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

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

Anfechtung von Entlassungen

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

(2) Hat der Betriebsrat innerhalb der dreitägigen Frist der Entlassung nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese beim Einigungsamt angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 105 Abs. 3 vorliegt und der betroffene Arbeitnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. § 105 Abs. 4 bis 6 sind sinngemäß anzuwenden.

Anfechtung durch den Arbeitnehmer

§ 107. In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Arbeitnehmer binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese beim Einigungsamt anfechten.

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) In Handelsbetrieben, Banken und Versicherungsanstalten, in denen dauernd mindestens 30 Arbeitnehmer beschäftigt sind, in sonstigen Betrieben, in denen dauernd mindestens

70 Arbeitnehmer beschäftigt sind, sowie in Fabriks- und Bergbaubetrieben hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat alljährlich, spätestens einen Monat nach Vorlage an die Steuerbehörde eine Abschrift der Bilanz für das verflossene Geschäftsjahr einschließlich des Gewinn- und Verlustausweises zu übermitteln. Dem Betriebsrat sind die zum Verständnis erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen zu geben.

Mitwirkung bei Betriebsänderungen

§ 109. (1) 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 des Betriebszweckes, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation;
5. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
6. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;
7. Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb.

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

(3) Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs. 1 Z. 1 bis 6 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet — insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt — auf Antrag eines der Streitparteien die Schlichtungsstelle.

Mitwirkung im Aufsichtsrat

§ 110. (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 Aufsichtsratsmit-

glieder einen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Ist die Zahl der nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellten Aufsichtsratsmitglieder eine ungerade, ist ein weiterer Arbeitnehmervertreter zu entsenden.

(2) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates), die auf dem 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. Listenkoppelung ist zulässig. Bei Erstellung der Nominierungsvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Gruppe 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, 89 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 und 98 des Aktiengesetzes 1965, BGBl. Nr. 98/1965, keine Anwendung. § 95 Abs. 2 erster Satz Aktiengesetz 1965 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß auch zwei Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat jederzeit vom Vorstand einen Bericht über die Angelegenheiten der Gesellschaft einschließlich ihrer Beziehungen zu Konzernunternehmen verlangen können. Ein Beschluß des Aufsichtsrates über die Bestellung und Abberufung von Mitgliedern des Vorstandes bedarf, abgesehen von den allgemeinen Beschlusserfordernissen des Aktiengesetzes, zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Mehrheit der nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellten Mitglieder. Das gleiche gilt für die Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines ersten Stellvertreters. Im übrigen haben die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gleiche Rechte und Pflichten wie nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder. Ihre Mitgliedschaft endet mit der Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder mit der Abberufung durch die entsendende Stelle. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind vom Zentralbetriebsrat abzuberufen und neu zu entsenden, wenn sich die Zahl der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder ändert.

(4) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 über die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften sind sinngemäß anzuwenden auf Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, die Österreichische Postsparkasse, das Dorotheum sowie auf Genossenschaften, die dauernd mindestens 40 Arbeitnehmer beschäftigen.

(5) An der Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft (Gesellschaft mit beschränkter Haftung), die

1. Aktiengesellschaften,
2. aufsichtsratspflichtige Gesellschaften mit beschränkter Haftung,
3. Gesellschaften mit beschränkter Haftung im Sinne des § 29 Abs. 2 Z. 1 GmbHG,

einheitlich leitet (§ 15 Abs. 1 Aktiengesetz 1965) oder auf Grund einer unmittelbaren Beteiligung von mehr als 50 Prozent beherrscht, nimmt der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens und die Gesamtheit der Mitglieder aller in den beherrschten Unternehmen (Z. 1 bis 3) bestellten Betriebsräte teil, sofern das herrschende Unternehmen höchstens halb so viele Arbeitnehmer beschäftigt als alle beherrschten Unternehmen zusammen. Der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens entsendet so viele Arbeitnehmervertreter, als dem Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, mindestens jedoch einen Arbeitnehmervertreter. Die übrigen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind von der Gesamtheit der in den beherrschten Unternehmen (Z. 1 bis 3) bestellten Betriebsräte aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes geheim zu wählen; auf diese Wahl sind die Bestimmungen der §§ 51 Abs. 3, 54 Abs. 2, 56 Abs. 1, 57, 59, 60, 62 Z. 2 bis 5, 64 Abs. 1 Z. 1 bis 3 und Abs. 4, 65 Abs. 1 erster Satz und Abs. 2, 78 Abs. 4, 81 Abs. 1 zweiter Satz, Abs. 2 und Abs. 4 sowie 82 Abs. 1 erster Satz sinngemäß anzuwenden. Die Bestimmungen dieses Absatzes gelten nicht für Kreditinstitute im Sinne des § 1 KWG, deutsches RGBl. I 1955/1939, Versicherungsunternehmungen und solche herrschenden Unternehmen, in denen ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.

(6) Ist in einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die persönlich haftender Gesellschafter in einer Kommanditgesellschaft 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 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. 2, 56 Abs. 1, 57, 59, 60, 62 Z. 2 bis 5, 64 Abs. 1, Z. 1 bis 3 und Abs. 4, 65 Abs. 1 erster Satz und Abs. 2, 78 Abs. 4, 81 Abs. 1 zweiter Satz, Abs. 2 und Abs. 4 sowie 82 Abs. 1 erster Satz sind sinngemäß anzuwenden.

(7) Die Mitwirkung von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat der Österreichischen Rundfunk Ges. m. b. H. richtet sich nach den Bestimmungen des Rundfunkgesetzes.

(8) Auf die „Vereinigte Österreichische Eisen- und Stahlwerke-Alpine Montan Aktiengesellschaft“, die „Österreichische Industrieverwaltungs-Aktiengesellschaft“, die Verbundgesellschaft (§ 5 des 2. Verstaatlichungsgesetzes, BGBl. Nr. 81/1947), die „Vereinigte Metallwerke Ranshofen-Berndorf Aktiengesellschaft“ und die „Österreichische Schiffswerften Aktiengesellschaft Linz-Korneuburg“ sind die Abs. 1 bis 5 nicht anzuwenden.

Einspruch gegen die Wirtschaftsführung

§ 111. (1) In Betrieben, in denen dauernd mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt sind, kann der Betriebsrat

1. gegen Betriebsänderungen (§ 109 Abs. 1) oder
2. gegen andere wirtschaftliche Maßnahmen, sofern sie wesentliche Nachteile für die Arbeitnehmer mit sich bringen,

binnen drei Tagen ab Kenntnisnahme beim Betriebsinhaber Einspruch erheben. Diese Bestimmung gilt sinngemäß für Unternehmen der in § 40 Abs. 4 bezeichneten Art, wenn die Zahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer dauernd mehr als 400 beträgt, und von der wirtschaftlichen Maßnahme mehr als 200 Arbeitnehmer betroffen sind.

(2) Richtet sich der Einspruch des Betriebsrates gegen eine geplante Betriebsstilllegung, so hat er für einen Zeitraum von längstens vier Wochen, vom Tage der Mitteilung des Betriebsinhabers an den Betriebsrat gerechnet, aufschiebende Wirkung.

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

(4) 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.

(5) Schiedssprüche sowie vor der Schlichtungskommission abgeschlossene schriftliche Vereinbarungen gelten als Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29.

Staatliche Wirtschaftskommission

§ 112. (1) In Betrieben, in denen dauernd mehr als 400 Arbeitnehmer beschäftigt sind, kann der Betriebsrat gegen Maßnahmen im Sinne des § 111 Abs. 1

1. binnen einer weiteren Woche einen Einspruch bei der Staatlichen Wirtschaftskommission erheben, wenn innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung bei der Schlichtungskommission eine Einigung oder ein Schiedsspruch nicht zustande kommt, oder
2. wenn eine Schlichtungskommission im Sinne des § 111 Abs. 3 nicht errichtet ist und zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber binnen einer Woche ab Erhebung des Einspruches gemäß § 111 Abs. 1 eine Einigung nicht zustande kommt, binnen einer weiteren Woche über den Österreichischen Gewerkschaftsbund einen Einspruch bei der Staatlichen Wirtschaftskommission erheben,

wenn es sich um eine Angelegenheit von gesamtwirtschaftlicher Bedeutung handelt. Diese Bestimmungen gelten sinngemäß für Unternehmen der in § 40 Abs. 4 bezeichneten Art, wenn die Zahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer dauernd mehr als 400 beträgt und von der wirtschaftlichen Maßnahme mehr als 200 Arbeitnehmer betroffen sind.

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

(3) Kommt eine Einigung nicht zustande, hat der Betriebsinhaber der Staatlichen Wirtschaftskommission alle zur Behandlung des Einspruchs notwendigen und die ihm bezeichneten Unterlagen zu übermitteln. Die Staatliche Wirtschaftskommission hat in Form eines Gutachtens festzustellen, ob der Einspruch berechtigt ist.

(4) Für die in der Anlage zu § 2 des Bundesministeriengesetzes 1973, BGBl. Nr. 389, Teil 2 A Z. 11 genannten Betriebe und Unternehmungen ist beim Bundeskanzleramt unter dem Vorsitz des Bundeskanzlers oder eines von ihm bestellten Vertreters, für die nach der Anlage zu § 2 des Bundesministeriengesetzes 1973, Teil 2 M in die

Kompetenz des Bundesministeriums für Verkehr fallenden Betriebe und Unternehmungen ist beim Bundesministerium für Verkehr, 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, beim Bundesministerium für Verkehr 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 errichtet ist, werden vom Betriebsausschuß folgende Befugnisse ausgeübt:

1. Beratungsrecht (§ 92);
2. wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 108);
3. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß §§ 109 bis 112;
4. Abschluß, Änderung und Aufhebung von Betriebsvereinbarungen, deren Geltungsbereich alle im Betriebsausschuß vertretenen Arbeitnehmergruppen erfaßt;
5. soweit die Interessen aller im Betriebsausschuß vertretenen Arbeitnehmergruppen betroffen sind
 - a) Überwachung der Einhaltung der die Arbeitnehmer betreffenden Vorschriften (§ 89);
 - b) Recht auf Intervention (§ 90);
 - c) allgemeines Informationsrecht (§ 91);
 - d) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§ 95).

Befugnisse in Angelegenheiten, die ausschließlich die Interessen einer im Betriebsausschuß nicht vertretenen Arbeitnehmergruppe betreffen, können vom Betriebsausschuß nicht ausgeübt werden.

(3) In Betrieben, in denen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 40 Abs. 3) errichtet ist, werden von diesem sowohl die Befugnisse gemäß Abs. 1 als auch jene gemäß Abs. 2 ausgeübt.

(4) In Unternehmen, in denen ein Zentralbetriebsrat zu errichten ist, werden folgende Befugnisse von diesem ausgeübt:

1. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß §§ 110 bis 112;
2. soweit sie nicht nur die Interessen der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes berühren
 - a) Recht auf Intervention (§ 90);
 - b) allgemeines Informationsrecht (§ 91);
 - c) Beratungsrecht (§ 92);
 - d) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§ 95);
 - e) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 108);
 - f) Mitwirkung bei Betriebsänderungen gemäß § 109.

Kompetenzübertragung

§ 114. (1) Der Betriebsrat und der Betriebsausschuß können dem Zentralbetriebsrat mit dessen Zustimmung die Ausübung ihrer Befugnisse für einzelne Fälle oder für bestimmte Angelegenheiten übertragen.

(2) Beschlüsse im Sinne des Abs. 1 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, insbesondere hinsichtlich des Entgeltes und der Aufstiegsmöglichkeiten, 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. Werden im Zuge der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten Mitgliedern des Betriebsrates persönliche Verhältnisse oder Ange-

legenheiten der Arbeitnehmer bekannt, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, so haben sie hierüber 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 700 Arbeitnehmern zwei und in Betrieben mit mehr als 3000 Arbeitnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates und für je weitere dreitausend Arbeitnehmer ein weiteres Mitglied des Betriebsrates von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen.

(2) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen sind, gelten die in Abs. 1 angeführten Zahlen für die betreffenden Arbeitnehmergruppen.

(3) Sind in Betrieben eines Unternehmens, in denen eine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern gemäß Abs. 1 und 2 nicht möglich ist, mehr als 400 Arbeitnehmer beschäftigt, so ist auf Antrag des Zentralbetriebsrates ein Mitglied desselben unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeitsleistung freizustellen.

(4) Bei Berechnung der Zahlengrenzen sind Heimarbeiter nur dann zu berücksichtigen, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden.

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; in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, hat jedes Mitglied des Betriebsrates Anspruch auf eine solche Freistellung gegen Entfall des Entgeltes.

(2) Die Dauer der Freistellung kann in Ausnahmefällen 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 überein-

stimmend 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.

Erweiterete Bildungsfreistellung

§ 119. (1) In Betrieben mit mehr als zweihundert 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 und 4 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 Urlaubsentgelt 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 vor-

heriger Zustimmung des Einigungsamtes gekündigt oder entlassen werden. Das Einigungsamt hat bei seiner Entscheidung den sich aus § 115 Abs. 3 ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen. In den Fällen der §§ 121 Z. 3 und 122 Abs. 1 Z. 3 erster Satzteil, Z. 4 erster Satzteil und Z. 5 hat das Einigungsamt die Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes 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 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 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. Das Einigungsamt darf einer Kündigung unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 120 nur zustimmen, wenn

1. der Betriebsinhaber im Falle einer dauernden 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.

Entlassungsschutz

§ 122. (1) Das Einigungsamt darf unter Beachtung auf die Bestimmungen des § 120 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. im Dienste untreu ist oder sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen des Betriebsinhabers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt;
4. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Betriebsinhabers ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt;
5. 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.

(2) Das Einigungsamt darf der Entlassung nicht zustimmen, wenn nach den besonderen Umständen des Falles dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung des Betriebsratsmitgliedes zumutbar ist.

(3) In den Fällen des Abs. 1 Z. 2 und 5 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 dauernd 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.

Bei der Berechnung dieser Zahl ist § 40 Abs. 1 zweiter Satz 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. 3, 46 bis 48 sowie 49 Abs. 2 erster und zweiter Satz, und Abs. 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 sowohl der Gruppe der Arbeiter als auch der Gruppe der Angestellten dauernd 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 sind Heimarbeiter nur mitzuzählen, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden. 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 diesem Falle können auch Vorstandsmitglieder oder Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer in den Wahlvorstand berufen werden. Mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes müssen Arbeitnehmer des Betriebes sein. 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, 55 bis 57, 59 und 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. Zur Antragstellung sind der Betriebsrat, der Jugendvertrauensrat, jedes Mitglied des Jugendvertrauensrates und der Betriebsinhaber berechtigt.

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 und dritter Satz, 4 bis 6 und 8, 67 Abs. 1, 2 und 4, 68 Abs. 1, 2 erster und zweiter Satz und Abs. 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 vierter 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 jugend-

lichen 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. 4, 109 Abs. 1) 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 Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter 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. (1) 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.

(2) Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung dienen, sind die §§ 108 bis 112 insoweit nicht anzuwenden, als es sich um Angelegenheiten handelt, die die politische Richtung dieser Unternehmen und Betriebe beeinflussen. § 99 Abs. 3 ist hinsichtlich der Einstellung von Journalisten im Sinne des Journalistengesetzes, StGBI. Nr. 88/1920, insoweit nicht anzuwenden, als diese Einstellung die politische Richtung dieses Unternehmens oder Betriebes beeinflusst.

(3) Auf die Oesterreichische Rundfunk Ges. m. b. H. sind die §§ 111 und 112 nicht, § 110 nach Maßgabe des Rundfunkgesetzes anzuwenden.

(4) Auf Unternehmen und Betriebe, die konfessionellen Zwecken einer gesetzlich anerkannten Kirche oder Religionsgesellschaft dienen, sind die Bestimmungen des II. Teiles nicht anzuwenden, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebes dem entgegensteht. Jedenfalls sind die Bestimmungen über Betriebsvereinbarungen in den Angelegenheiten des § 96 Abs. 1 Z. 1, 2 und 4 sowie die Bestimmungen der §§ 108 bis 112 nicht anzuwenden auf Betriebe und Verwaltungsstellen, die der Ordnung der inneren Angelegenheiten der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften dienen.

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 sind die Bestimmungen über getrennte Betriebsräte der

Arbeiter und Angestellten nicht anzuwenden. In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte des darstellenden und des nichtdarstellenden Personals bestehen, bilden diese mit den sonst im Betrieb bestehenden Betriebsräten den Betriebsausschuß; die §§ 76 und 77 sind sinngemäß anzuwenden.

(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 drei Tage vor Absendung der Benachrichtigung von der Nichtverlängerung zu verständigen.

(5) § 99 Abs. 2 und 3 sind auf die Einstellung von am Theater solistisch tätigen Mitgliedern sowie auf die Einstellung von Arbeitnehmern, die vorübergehend zu dem Zweck eingestellt werden, um den Ausfall einer Vorstellung zu verhindern, bezüglich der vorherigen Information und Beratung nicht anzuwenden.

(6) Im übrigen sind in Theaterunternehmen die Bestimmungen der §§ 40 Abs. 4, 78 bis 88, 109 Abs. 3 zweiter Satz und 110 bis 112 nicht anzuwenden.

Unternehmen und Betriebe des öffentlichen Personen-, Güter- und Nachrichtenverkehrs

§ 134. (1) Arbeitsstätten von

1. Straßenbahn- und Obusunternehmen im Sinne des § 5 Eisenbahngesetz 1957, BGBl. Nr. 60, mit Ausnahme jener in Städten mit mehr als 500.000 Einwohnern,
2. Haupt- und Kleinseilbahnunternehmen im Sinne des § 6 Abs. 1 Eisenbahngesetz 1957, BGBl. Nr. 60,
3. Seilliftunternehmen im Sinne des § 15 Abs. 1 Z. 3 Gewerbeordnung,
4. Kraftfahrlinienunternehmen im Sinne des § 1 Abs. 1 Kraftfahrliniengesetz 1952, BGBl. Nr. 84,

gelten in ihrer Gesamtheit als ein Betrieb im Sinne des § 34 Abs. 1; Arbeitsstätten solcher Unternehmen, die neben einem Hauptbetrieb bestehen, gelten jedoch als Betrieb, wenn sie die Voraussetzungen des § 34 Abs. 1 erfüllen, vom Hauptbetrieb räumlich weit entfernt sind und hinsichtlich Aufgabenbereich und Organisation Eigenständigkeit besitzen. § 35 ist auf diese Arbeitsstätten nicht anzuwenden.

(2) Arbeitsstätten von Schiffsverkehrsunternehmen (Landbetriebe, Binnenschiffe und Schiffe, die gemäß den Bestimmungen des Seeflaggengesetzes, BGBl. Nr. 187/1957, die österreichische Flagge führen) gelten in ihrer Gesamtheit als ein Betrieb im Sinne des § 34 Abs. 1. § 35 ist auf diese Arbeitsstätten nicht anzuwenden.

(3) Arbeitsstätten (Landbetriebe und Luftfahrzeuge) von Fluglinienunternehmen im Sinne des § 102 Luftfahrtgesetz, BGBl. Nr. 253/1957, gelten in ihrer Gesamtheit als ein Betrieb im Sinne des § 34 Abs. 1. § 35 ist auf diese Arbeitsstätten nicht anzuwenden.

(4) Senderanlagen von Unternehmen des Rundfunk- und Fernsichtfunkverkehrs gelten nicht als Betriebe im Sinne des § 34 Abs. 1. § 35 ist auf sie nicht anzuwenden.

(5) Beschäftigt ein Schiffs- oder Flugunternehmen dauernd mindestens fünf Arbeitnehmer ganz oder überwiegend im Schiffs- oder Flugdienst, so kann für diese Arbeitnehmergruppe ein eigener Betriebsrat gewählt werden. In diesem Falle sind innerhalb dieser Gruppe die Bestimmungen über getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten nicht anzuwenden. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat für die im Schiffs- oder Flugdienst beschäftigten Arbeitnehmer besteht, bildet er mit den sonst im Betrieb bestehenden Betriebsräten den Betriebsausschuß; die §§ 76 und 77 sind sinngemäß anzuwenden.

III. TEIL

Behörden und Verfahren

1. HAUPTSTÜCK

EINIGUNGSÄMTER, OBEREINIGUNGSAMT UND SCHLICHTUNGSSTELLEN

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.

Amts-dauer 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 Senat 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 Mindestlohntarifcs (§ 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 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

Schlichtungsstelle

Errichtung und Zusammensetzung

§ 144. (1) Zur Entscheidung von Streitigkeiten über den Abschluß, die Änderung oder die Aufhebung von Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten, in welchen das Gesetz die Entscheidung durch Schlichtungsstellen vorsieht, ist auf Antrag eines der Streitteile eine Schlichtungsstelle zu errichten. Die Schlichtungsstelle ist beim Einigungsamt in der Landeshauptstadt jenes Bundeslandes, in dem der Betrieb gelegen ist, für Vorarlberg beim Einigungsamt Feldkirch, für Niederösterreich beim Einigungsamt Wien, zu errichten. Bei Streitigkeiten über den Abschluß, die Änderung oder Aufhebung von Betriebsvereinbarungen, deren Geltungsbereich Betriebe umfaßt, die in zwei oder mehreren Bundesländern gelegen sind, ist der Sitz des Unternehmens, dem die Betriebe angehören, maßgebend. Durch Vereinbarung der Streitteile kann die Schlichtungs-

stelle bei einem anderen Einigungsamt in einer Landeshauptstadt oder beim Einigungsamt Feldkirch errichtet werden. Ein Antrag auf Entscheidung einer Streitigkeit durch die Schlichtungsstelle ist an den Vorsitzenden des in Betracht kommenden Einigungsamtes zu richten.

(2) Die Schlichtungsstelle besteht aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern. Der Vorsitzende ist vom Vorsitzenden des Einigungsamtes auf einvernehmlichen Antrag der Streitteile zu bestellen. Kommt eine Einigung der Streitteile auf die Person des Vorsitzenden innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 1) nicht zustande, so ist er auf Antrag eines der Streitteile vom Vorsitzenden des Einigungsamtes zu bestellen. Die Bestellung hat aus dem Kreise der Berufsrichter zu erfolgen, die in dem Bundesland, in dem die Schlichtungsstelle zu errichten ist, bei einem Arbeitsgericht oder einem für Arbeitsrechtssachen zuständigen Berufungssenat eines Landes- oder Kreisgerichtes ernannt sind.

(3) Jeder der Streitteile hat zwei Beisitzer namhaft zu machen, davon einen aus einer Beisitzerliste; der zweite Beisitzer soll aus dem Kreise der im Betrieb Beschäftigten namhaft gemacht werden. Hat einer der Streitteile binnen zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 1) die Nominierung der Beisitzer nicht vorgenommen, so hat der Vorsitzende des Einigungsamtes sie aus der Liste der Beisitzer jener Gruppe (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer), welcher der Säumige angehört, zu bestellen.

(4) Die Streitteile haben die Einigung auf die Person des Vorsitzenden und die Nominierung der Beisitzer dem Vorsitzenden des Einigungsamtes mitzuteilen. Dieser hat den Vorsitzenden der Schlichtungsstelle und die Beisitzer unverzüglich zu bestellen und im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden der Schlichtungsstelle die erste mündliche Verhandlung anzuberaumen. Die weitere Verfahrensleitung obliegt dem Vorsitzenden der Schlichtungsstelle.

Beisitzerliste

§ 145. (1) Der Bundesminister für soziale Verwaltung hat auf Grund von Vorschlägen eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Arbeitgeber und eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Arbeitnehmer zu erstellen. Bei Erstattung der Vorschläge und Erstellung der Listen ist auf die fachliche Qualifikation der Beisitzer und auf regionale Gesichtspunkte entsprechend Bedacht zu nehmen.

(2) Die Vorschläge für die Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Arbeitgeber sind von der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, jene für die Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Arbeitnehmer vom Österreichischen Arbeiterkammertag zu erstatten, wobei die Bundeskammer auf Vorschläge der Landeskammern und der

Osterreichische Arbeiterkammertag auf Vorschläge der Arbeiterkammern Bedacht zu nehmen haben.

(3) Hinsichtlich der Erfordernisse zur Aufnahme von Personen in eine der in Abs. 1 genannten Listen sind die Bestimmungen des § 11 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, BGBl. Nr. 170/1946, sinngemäß anzuwenden. Der Bundesminister für soziale Verwaltung kann die Aufnahme einer vorgeschlagenen Person in eine Liste nur verweigern, wenn ein gesetzliches Hindernis vorliegt.

(4) Die Aufnahme von Personen in eine der in Abs. 1 genannten Listen, die Ablehnung der Aufnahme einer vorgeschlagenen Person sowie die Streichung einer Person aus einer Liste hat mit Bescheid zu erfolgen. § 136 Abs. 5 und § 137 Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

(5) Ausfertigungen der Beisitzerlisten sind allen im § 144 Abs. 1 genannten Einigungsämtern, der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Osterreichischen Arbeiterkammertag sowie binnen zwei Wochen ab Stellung eines Antrages auf Entscheidung der Schlichtungsstelle den Streitteilen zu übermitteln; dies gilt sinngemäß auch für Änderungen derselben.

(6) Die in Abs. 1 genannten Listen können bei den Einigungsämtern während der Amtsstunden von jedermann eingesehen werden.

Verhandlung und Beschlußfassung

§ 146. (1) Die Schlichtungsstelle ist — soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird — verhandlungs- und beschlußfähig, wenn sowohl der Vorsitzende als auch von jedem der Streitteile zwei Beisitzer anwesend sind. Wurde eine Verhandlung der Schlichtungsstelle bereits einmal vertagt, weil ein Beisitzer ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund nicht erschienen ist, und ist in der fortgesetzten Verhandlung abermals derselbe oder ein anderer von der gleichen Partei namhaft gemachter Beisitzer unentschuldigt nicht erschienen, so wird die Verhandlung und Entscheidung nicht gehindert, sofern der Vorsitzende und mindestens ein Beisitzer anwesend sind. Bei der Beschlußfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlußfassung teil. Er gibt seine Stimme als letzter ab. Stimmenthaltung ist unzulässig. Auf die Verhandlung ist § 138 Abs. 3 sinngemäß anzuwenden.

(2) Die Schlichtungsstelle hat die Entscheidung möglichst rasch innerhalb der durch die Anträge der Parteien bestimmten Grenzen und unter Abwägung der Interessen des Betriebes einerseits und der Belegschaft andererseits zu fällen. Sie ist dabei an das übereinstimmende Vorbringen und

die übereinstimmenden Anträge der Streitteile gebunden. Die Entscheidung gilt als Betriebsvereinbarung. Gegen die Entscheidung ist kein Rechtsmittel zulässig.

(3) Auf das Verfahren vor der Schlichtungsstelle sind im übrigen die für das Verfahren vor den Einigungsämtern geltenden Vorschriften anzuwenden. § 7 Abs. 1 AVG ist nur auf die aus einer Beisitzerliste namhaft gemachten Beisitzer anzuwenden. § 40 Abs. 1 AVG ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß auf einvernehmlichen Antrag der Streitteile die Verhandlungen im Betrieb stattzufinden haben.

(4) Gegen Personen, die ordnungsgemäß und mit ihrer Zustimmung zu Mitgliedern einer Schlichtungsstelle bestellt wurden und sich ihren Amtspflichten entziehen, kann der Vorsitzende des Einigungsamtes, bei dem die Schlichtungsstelle ihren Sitz hat, Ordnungsstrafen bis zu 200 S verhängen. § 140 zweiter Satz ist sinngemäß anzuwenden.

Abschnitt 4

Gemeinsame Bestimmungen

Geschäftsführung

§ 147. 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 und Schlichtungsstellen von Organen aus dem Personalstand der Geschäftsstelle der Arbeitsgerichte zu besorgen.

Gebühren- und Aufwandsentschädigungen

§ 148. (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 die 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, deren Stellvertreter sowie die Vorsitzenden und Beisitzer der Schlichtungsstellen erhalten eine Aufwandsentschädigung, deren Höhe vom Bundesminister für soziale Verwaltung festgesetzt wird. Die Vorsitzenden und Beisitzer der Schlichtungsstellen erhalten Aufwandsentschädigungen nur nach Maßgabe ihrer tatsächlichen Inanspruchnahme. Vorsitzende der Einigungsämter und des Obereinigungsamtes, deren Stellvertreter, Vorsitzende und Beisitzer der Schlichtungsstellen, 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

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

Gebührenfreiheit

§ 150. Die im Verfahren vor den Einigungsämtern, dem Obereinigungsamt und den Schlichtungsstellen erforderlichen Schriften und Amtshandlungen sind von den Stempelgebühren und den Bundes-Verwaltungsabgaben befreit.

Amtshilfe

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

2. HAUPTSTÜCK

BEHÖRDENZUSTÄNDIGKEIT

Entscheidungen durch Einigungsämter

§ 152. (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 Kollektivverträge

§ 153. Die Einigungsämter sind berufen, für den Bereich ihres Sprengels bei den Verhandlungen über den Abschluß oder die Änderung von Kollektivverträgen mitzuwirken, wenn ein Antrag von einer der beteiligten Vertragsparteien gestellt wird.

Kollektivvertragsstreitigkeiten

§ 154. (1) Bei Streitigkeiten über den Abschluß oder die Änderung eines Kollektivvertrages im Bereich ihres Sprengels haben die Einigungsämter über Antrag einer der am Streit 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.

Schiedssprüche

§ 155. Die Einigungsämter können zur Beilegung von Streitigkeiten gemäß § 154 einen Schiedsspruch nur fällen, wenn die Streitparteien vorher eine schriftliche Erklärung abgeben, daß sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen. Schiedssprüche gelten als Kollektivverträge.

Erlassung von Mindestlohnentarifen

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

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

Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten aus der Betriebsverfassung

§ 157. (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. 8);
8. die Anfechtung der Auflösung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 95 Abs. 3);
9. die Zustimmung zur Versetzung von Arbeitnehmern (§ 101);
10. die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen von Arbeitnehmern (§§ 105 bis 107);
11. die Festsetzung des Zeitpunktes einer Bildungs- oder erweiterter Bildungsfreistellung (§§ 118 Abs. 4, 119 Abs. 1);
12. den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung und Entlassung von Betriebsratsmitgliedern (§§ 120 bis 122);

13. den Antrag auf Zustimmung zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Mitgliedern des Jugendvertrauensrates gemäß § 130 Abs. 2.

Zuständigkeit des Obereinigungsamtes

§ 158. 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. nach 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. nach Maßgabe der Bestimmungen der §§ 153 bis 155 bei Verhandlungen über Kollektivverträge, deren Geltungsbereich den Sprengel mehrerer Einigungsämter umfaßt sowie bei Schlichtung von Streitigkeiten über den Abschluß oder die Änderung solcher Kollektivverträge mitzuwirken;
9. die Aufsicht über die Einigungsämter zu führen und insbesondere die Gleichartigkeit ihrer Geschäftsführung zu überwachen.

Zuständigkeit der Schlichtungsstelle

§ 159. In allen Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluß, die Aufhebung oder die Abänderung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der Schlichtungsstelle zuläßt, hat diese zwischen den Streitparteien zu vermitteln, Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten und auf eine Vereinbarung der Streitparteien hinzuwirken; falls erforderlich, hat sie eine Entscheidung zu fällen.

IV. TEIL

Schluß- und Übergangsbestimmungen**Strafbestimmungen**

§ 160. (1) Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen der §§ 55 Abs. 3, 73 Abs. 3, 85 Abs. 3, 99 Abs. 3 und 4, 103, 104 Abs. 1, 108 Abs. 2, 115 Abs. 4 und 117 Abs. 1 bis 4 und den hierzu erlassenen Durchführungsbestimmungen sind, sofern die Tat nach anderen Gesetzen nicht einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 15.000 S zu ahnden.

(2) Verwaltungsübertretungen nach Abs. 1 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Falle

1. des § 55 Abs. 3 der Wahlvorstand,
2. der §§ 73 Abs. 3, 99 Abs. 3 und 4, 103, 104 Abs. 1 und 117 Abs. 1 bis 4 der Betriebsrat,
3. des § 85 Abs. 3 der Zentralbetriebsrat,
4. des § 108 Abs. 2 das gemäß § 113 zuständige Organ der Arbeitnehmerschaft,
5. des § 115 Abs. 4 der Betriebsinhaber

binnen sechs Wochen von dem Zeitpunkt an, in dem er von der Übertretung und Person des Täters Kenntnis erlangt hat, bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatankläger).

Vorbehalt weiterer Vorschriften

§ 161. (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 Bestellung und Tätigkeit von Wahlkommissionen und Wahlzeugen;
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, des Obereinigungsamtes und der Schlichtungsstellen.

(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 Verkehr hat im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung die Berufung der Mitglieder, die Zusammensetzung und die Geschäftsführung der Staatlichen Wirtschaftskommission beim Bundesministerium für Verkehr durch Verordnung näher zu regeln.

(4) 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

§ 162. (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 von Gesetzen

§ 163. (1) Für Dienststellen im Sinne des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, 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.

(2) Für Betriebe, die von einer Gemeinde unmittelbar geführt werden (Regiebetriebe), bleibt das Betriebsrätegesetz, BGBl. Nr. 97/1947, bis zum 30. Juni 1975 in Kraft. Bis zu diesem Zeitpunkt sind die Bestimmungen des II. Teiles auf solche Betriebe nicht anzuwenden.

Weitergelten sonstiger Vorschriften

§ 164. (1) Der Bestand und die Wirksamkeit der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes geltenden Kollektivverträge, Satzungen

gen, 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 in ihrem gesamten Regelungsumfang mit den bisherigen Rechtswirkungen so lange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch Betriebsvereinbarungen im Sinne des 5. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes ersetzt oder aufgehoben werden. Dies gilt sinngemäß auch für Dienstordnungen nach § 200 Allgemeines Berggesetz, RGBl. Nr. 146/1854. Sofern zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber eine Einigung über die Aufhebung einer Arbeitsordnung (Dienstordnung) nicht zustandekommt, kann diese über Antrag des Betriebsinhabers oder des Betriebsrates von der Schlichtungsstelle aufgehoben werden. § 146 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

(3) Die auf Grund des § 45 des Kollektivvertragsgesetzes in Geltung stehenden Tarifordnungen werden durch das Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes in ihrer Rechtswirksamkeit nicht berührt.

Weiterbestehen der Kollektivvertragsfähigkeit

§ 165. Eine im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits zuerkannte Kollektivvertragsfähigkeit von auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bleibt so lange aufrecht, als nicht auf Grund der Bestimmungen des I. Teiles dieses Bundesgesetzes eine gegenteilige Entscheidung erfolgt.

Anhängige Verfahren

§ 166. (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), die bei den Einigungsämtern anhängigen Verfahren auf Anfechtung einer Kündigung (§ 25 Abs. 3 und 4 Betriebsrätegesetz, BGBl. Nr. 97/1947) und die Verfahren auf Er-

lassung, Abänderung oder Aufhebung einer Betriebsvereinbarung sind nach den bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes geltenden Rechtsvorschriften durchzuführen.

Weiterbestehen von Betriebsräten

§ 167. (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.

Trennung gemeinsamer Betriebsratsfonds

§ 168. Mit dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes sind gemeinsame Betriebsratsfonds aufzulösen, wenn im Betrieb getrennte Betriebsräte bestehen oder nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zu errichten sind und ein Beschluß auf Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates (§ 40 Abs. 3) nicht gefaßt wird. Das Vermögen ist nach dem Verhältnis der Zahl der gruppenangehörigen Arbeitnehmer auf die Betriebsratsfonds der einzelnen Arbeitnehmergruppen aufzuteilen.

Fristenberechnung

§ 169. 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.

Geltung für Sparkassen

§ 170. Die Bestimmungen des § 110 Abs. 1 bis 3 werden mit Inkrafttreten eines Sparkassengesetzes auch für Sparkassen wirksam.

Wirksamkeitsbeginn und Vollziehung

§ 171. (1) § 167 dieses Bundesgesetzes tritt mit Ablauf des Tages der Kundmachung, die übrigen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes treten mit 1. Juli 1974 in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind hinsichtlich

1. § 162 Abs. 1 Z. 1 und § 164 Abs. 2 zweiter Satz der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie,
2. § 136 Abs. 2 zweiter und dritter Satz der Bundesminister für Justiz,
3. § 112 Abs. 4 in Verbindung mit § 161 Abs. 2 der Bundeskanzler im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung,

4. § 112 Abs. 4 in Verbindung mit § 161 Abs. 3 der Bundesminister für Verkehr im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung,

5. § 112 Abs. 4 in Verbindung mit § 161 Abs. 4 der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung,

6. § 136 Abs. 2 erster Satz der Bundesminister für Justiz im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung,

7. § 148 Abs. 4 der Bundesminister für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen,

8. 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.