

1308 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVII. GP

Nachdruck vom 29. 5. 1990

Regierungsvorlage

Bundesgesetz vom xx. xxxxx 1990, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Das Bundesgesetz betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz — ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 196/1988, wird wie folgt geändert:

1. Der Klammerausdruck in § 29 lautet:
„(Betriebsausschuß, Zentralbetriebsrat, Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a)“.
2. Dem § 31 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:
„(5) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so wird die Geltung von Betriebsvereinbarungen für die Betriebsteile nicht berührt, die im wirtschaftlichen Entscheidungsbereich des Unternehmens, insbesondere in einer konzernartigen Verbindung verbleiben.“
3. a) Nach § 40 Abs. 4 wird folgender Abs. 4 a eingefügt:
„(4 a) In Konzernen im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung kann eine Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte (Zentralbetriebsräte) gebildet werden (§ 88 a).“
b) § 40 Abs. 5 lautet:
„(5) Unbeschadet der Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 a sind in Betrieben, in denen dauernd mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer (§ 123 Abs. 3) beschäftigt sind, nach den Bestimmungen des fünften Hauptstückes Jugendvertretungen zu errichten.“
4. § 49 Abs. 3 lautet:
„(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. Wurde eine Betriebsversammlung gemäß § 45 Abs. 2 Z 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer einberufen, so kann die Wahl des Wahlvorstandes nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Arbeitnehmer anwesend ist.“

5. § 55 Abs. 4 lautet:

„(4) Die Wahlvorschläge sind schriftlich beim Wahlvorstand einzubringen. Sie sind in Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit weniger als 101 Arbeitnehmern nur dann gültig eingebracht, wenn sie von mindestens doppelt so vielen wahlberechtigten Arbeitnehmern durch Unterschrift unterstützt werden, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. In Betrieben (Arbeitnehmergruppen) ab 101 Arbeitnehmern ist für je weitere 100 Arbeitnehmer, in Betrieben (Arbeitnehmergruppen) ab 1 001 Arbeitnehmern für je weitere 400 Arbeitnehmer je eine weitere Unterschrift erforderlich. Unterschriften von Wahlwerbern werden auf die erforderliche Zahl von Unterstützungsunterschriften nur bis zur Hälfte dieser Zahl angerechnet. Ist diese Hälftezahl keine ganze Zahl, so ist die nächstniedrigere ganze Zahl heranzuziehen. Unterschriften unter Wahlvorschlägen können nach Überreichung nicht mehr zurückgezogen werden. Der Wahlvorstand hat die zugelassenen Wahlvorschläge zur Einsicht im Betrieb aufzulegen.“

6. a) § 56 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

„Die Wahl hat mittels eines vom Wahlvorstand aufzulegenden einheitlichen Stimmzettels zu erfolgen.“

b) Dem § 56 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) In Betrieben (Arbeitnehmergruppen), in denen erstmals ein Betriebsrat gewählt werden soll

oder in denen nicht mehr als 150 Arbeitnehmer wahlberechtigt sind, kann der Wahlvorstand beschließen, keinen einheitlichen Stimmzettel aufzulegen. Eine erstmalige Betriebsratswahl liegt dann vor, wenn im selben Betrieb für dieselbe Arbeitnehmergruppe im Zeitraum von sechs Monaten vor der Wahl des Wahlvorstandes kein funktionsfähiger Betriebsrat bestanden hat.“

7. § 59 Abs. 1 werden folgende Sätze angefügt:

„Ein Anfechtungsgrund liegt auch dann vor, wenn einheitliche Stimmzettel nicht aufgelegt werden, obgleich der Wahlvorstand einen Beschluß im Sinne des § 56 Abs. 4 nicht gefaßt hat. Ein Anfechtungsgrund liegt jedoch nicht vor, wenn trotz eines aufgelegten einheitlichen Stimmzettels Wahlberechtigte mittels anderer Stimmzettel wählen.“

8. § 62 b lautet samt Überschrift:

„Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

§ 62 b. (1) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diese verselbständigten Teile bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesen Teilen, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der organisatorischen Verselbständigung zur Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 34) im bisherigen Umfang fort dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht für jene Betriebsteile,

1. in denen ein Betriebsrat nicht zu errichten ist, oder
2. die aus dem wirtschaftlichen Entscheidungsbereich des Unternehmens ausscheiden, insbesondere in keiner konzernartigen Verbindung verbleiben.

(2) Der Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann über die Dauer von vier Monaten hinaus durch Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 61 Abs. 1) verlängert werden.

(3) Führt die rechtliche Verselbständigung von Betriebsteilen zur dauernden Einstellung des Betriebes oder zum Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern aus dem Betrieb, so treten für die Dauer der vorübergehenden Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches abweichend von § 62 Z 1 die Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates und abweichend von § 64 Abs. 1 Z 3 das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat nicht ein.“

9. § 73 Abs. 1 lautet:

„(1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates und der Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerschaft und der ehemaligen Arbeitnehmer des Betriebes kann von den Arbeitnehmern eine Betriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgelts betragen.“

10. § 85 Abs. 1 lautet:

„(1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates und der Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen zugunsten der Arbeitnehmerschaft und der ehemaligen Arbeitnehmer des Unternehmens kann eine Zentralbetriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens zehn Prozent der Betriebsratsumlage betragen.“

11. a) § 88 a Abs. 2 werden folgende Sätze angefügt:

„Bei der Zusammensetzung der Arbeitsgemeinschaft ist auf die verhältnismäßige Vertretung der wahlwerbenden Gruppen, der Gruppen der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Unternehmen (Betriebe) Bedacht zu nehmen. Wurde darauf bei den Beschlüssen der Betriebsräte (Zentralbetriebsräte) nicht Bedacht genommen, so können die benachteiligten Gruppen die entsprechenden Beschlüsse bei Gericht anfechten. Das Gericht kann gegebenenfalls den Betriebsräten (Zentralbetriebsräten) auftragen, die entsprechenden Delegationen zu erneuern. Während eines Rechtsstreites über die Delegation bleibt die Handlungsfähigkeit der Arbeitsgemeinschaft unberührt.“

b) § 88 a Abs. 3 lautet:

„(3) Die Arbeitsgemeinschaft hat gegenüber der Konzernleitung das Recht auf Information und Beratung in allen Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der in der Arbeitsgemeinschaft vertretenen Arbeitnehmer von mehr als einem Unternehmen des Konzerns betreffen, wie zB bei Konzernrichtlinien in solchen Angelegenheiten sowie bei unternehmensüberschreitenden Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtsmaßnahmen.“

c) § 88 a Abs. 4 werden folgende Sätze angefügt:

„In der Geschäftsordnung ist die Befugnis zur Vertretung der Arbeitsgemeinschaft zu regeln. Die befugten Vertreter sind der Konzernleitung und den Konzernunternehmen bekanntzugeben. Die Konzernleitung kann in die Geschäftsordnung Einsicht nehmen.“

12. Nach § 97 Abs. 1 Z 23 wird folgende Z 23 a eingefügt:

„23 a. Festlegung des Beginns und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 62 b);“

13. a) In § 105 Abs. 3 wird die einleitende Wortfolge „Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese beim Gericht angefochten werden, wenn“ ersetzt durch die Wortfolge „Die Kündigung kann beim Gericht angefochten werden, wenn“.

b) § 105 Abs. 6 lautet:

„(6) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Kündigung gemäß Abs. 3 Z 2 nicht angefochten werden.“

c) Der bisherige Abs. 6 erhält die Bezeichnung „(7)“.

14. § 106 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Entlassung kann beim Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 105 Abs. 3 vorliegt und der betreffende Arbeitnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 105 Abs. 3 Z 2 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt hat. § 105 Abs. 4 bis 7 ist sinngemäß anzuwenden.“

15. a) § 110 Abs. 5 lautet:

„(5) Die Abs. 1 bis 4 über die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften sind sinngemäß anzuwenden auf

1. Gesellschaften mit beschränkter Haftung,
2. Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit,
3. die Österreichische Postsparkasse,
4. Genossenschaften, die dauernd mindestens 40 Arbeitnehmer beschäftigen, sowie
5. Sparkassen im Sinne des Sparkassengesetzes, BGBl. Nr. 64/1979, in der jeweils geltenden Fassung.“

b) In § 110 Abs. 6 wird nach dem zweiten Satz folgender Satz eingefügt:

„Dieses Recht des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates) des herrschenden Unternehmens, unabhängig vom Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, einen Arbeitnehmervertreter zu entsenden, entfällt, wenn sich die Tätigkeit des herrschenden Unternehmens auf die Verwaltung der beherrschten Unternehmen beschränkt.“

c) § 110 Abs. 6 letzter Satz lautet:

„Dieser Absatz gilt nicht für Banken (§ 1 Kreditwesengesetz, BGBl. Nr. 63/1979, in der jeweils geltenden Fassung), Versicherungsunternehmen und solche herrschende Unternehmen, in denen ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.“

16. § 114 Abs. 2 bis 4 lautet:

„(2) In Angelegenheiten nach §§ 96, 96 a und 97, die die Interessen der Arbeitnehmer mehr als eines Unternehmens betreffen und in denen eine einheitliche Vorgangsweise des Konzerns, insbesondere durch Konzernrichtlinien, erfolgt, kann der Zentralbetriebsrat der Arbeitsgemeinschaft mit deren Zustimmung die Ausübung seiner eigenen und ihm übertragener Befugnisse übertragen. Besteht kein Zentralbetriebsrat, so kann der Betriebsrat (Betriebsausschuß) eine derartige Kompetenzübertragung vornehmen.

(3) Die Arbeitsgemeinschaft kann übertragene Befugnisse nur ausüben, wenn eine Kompetenzübertragung durch zumindest zwei Zentralbetriebsräte (Betriebsausschüsse, Betriebsräte) erfolgt ist.

(4) Beschlüsse im Sinne der Abs. 1 und 2 sind dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen und erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.“

17. Dem § 117 Abs. 4 werden folgende Abs. 5 und 6 angefügt:

„(5) Sind in einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, in dem eine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern gemäß Abs. 1 bis 3 nicht möglich ist, mehr als 400 Arbeitnehmer beschäftigt, und ist eine Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a errichtet, so kann die Arbeitsgemeinschaft beschließen, daß ein in der Arbeitsgemeinschaft vertretener Betriebsrat (Zentralbetriebsrat) für eines seiner Mitglieder die Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts in Anspruch nehmen kann. Der Beschluß der Arbeitsgemeinschaft und der Freistellungsantrag des Betriebsrates (Zentralbetriebsrates) sind der Konzernleitung und dem Betriebsinhaber des Betriebes, in dem das freizustellende Betriebsratsmitglied beschäftigt ist, zu übermitteln.

(6) Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verselbständigung (§ 62 b) die Anzahl der Arbeitnehmer unter die für den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 bis 3 erforderliche Anzahl, so bleibt die Freistellung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, dem der Freigestellte angehört, aufrecht. Die Freistellung endet jedoch, wenn ein Betriebsratsmitglied gemäß Abs. 5 freigestellt wird.“

18. § 123 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) In Konzernen im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes

über Gesellschaften mit beschränkter Haftung kann eine Arbeitsgemeinschaft der Jugendvertrauensräte (Zentraljugendvertrauensräte) gebildet werden (§ 131 f).“

19. Der Klammerausdruck in § 124 Abs. 6 lautet: „(§ 123 Abs. 3)“.

20. Nach § 131 e wird folgender § 131 f eingefügt, der samt Überschrift lautet:

„Arbeitsgemeinschaften von Jugendvertrauensräten in Konzernen

§ 131 f. Sind in einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung in mehr als einem Unternehmen Jugendvertrauensräte (Zentraljugendvertrauensräte) errichtet, so kann eine Arbeitsgemeinschaft der Jugendvertrauensräte (Zentraljugendvertrauensräte) gebildet werden, für die § 88 a sinngemäß gilt. Die Aufgaben und Befugnisse der übrigen Organe der Jugendvertretung bleiben unberührt.“

21. § 132 Abs. 1 lautet:

„(1) Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, erzieherischen oder karitativen Zwecken dienen, ferner auf Verwaltungsstellen von juristischen Personen öffentlichen Rechts und der Oesterreichischen Nationalbank sind die §§ 110 bis 112 nicht anzuwenden. §§ 108 und 109 Abs. 1 und 2 sind anzuwenden, soweit nicht die besondere Zweckbestimmung betroffen ist. § 109 ist jedenfalls anzuwenden, soweit es sich um Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 5 und 6 handelt.“

22. a) Nach § 145 Abs. 2 wird folgender Abs. 2 a eingefügt:

„(2 a) Die Aufnahme von Personen in eine der im Abs. 1 genannten Listen erfolgt für eine Amtsdauer von fünf Jahren. Das Amt von Beisitzern, die innerhalb der allgemeinen fünfjährigen Amtsdauer in die Liste aufgenommen werden, endet mit deren Ablauf. Die infolge des Ablaufs der Amtsdauer ausscheidenden Beisitzer haben ihr Amt bis zur Nachbesetzung auszuüben. Eine neuerliche Aufnahme von ausgeschiedenen Beisitzern ist zulässig.“

b) § 145 Abs. 4 lautet:

„(4) Die Aufnahme von Personen in eine der im Abs. 1 genannten Listen, die Ablehnung der Aufnahme einer vorgeschlagenen Person sowie die Streichung einer Person aus einer Liste vor Ablauf der Amtsdauer hat mit Bescheid zu erfolgen. § 141 Abs. 6 ist sinngemäß anzuwenden.“

23. § 170 samt Überschrift entfällt.

Artikel II

(1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 1990 in Kraft.

(2) Artikel I Z 15 lit. b gilt für die Entsendung von Arbeitnehmervertretern, die nach dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes vorgenommen wird.

(3) Die Amtsdauer der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes in den Listen der Beisitzer der Schlichtungsstellen aufgenommenen Beisitzer läuft mit der Neuerstellung der Beisitzerlisten, längstens jedoch mit 30. Juni 1991 aus.

(4) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Arbeit und Soziales betraut.

VORBLATT

Problem:

1. Umstrukturierungsmaßnahmen, durch die Unternehmen aufgespalten und die rechtlich verselbständigten Teile zu Konzernen zusammengefaßt werden, können die Mitbestimmungsbefugnisse in rechtlicher und faktischer Hinsicht einschränken.
2. Kündigungen, die aus einem verpönten Motiv (§ 105 Abs. 3 Z 1 ArbVG) ausgesprochen werden, können nicht angefochten werden, wenn der Betriebsrat der Kündigungsabsicht ausdrücklich zugestimmt hat.

Ziel:

1. Absicherung der Mitbestimmungsqualität in der Phase der Umstrukturierung und Verbesserung der Mitbestimmungsbefugnisse in Konzernen.
2. Eröffnung einer Anfechtungsmöglichkeit bei Motivkündigungen auch bei Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigungsabsicht.

Inhalt:

1. Im Zusammenhang mit dem ersten Problemkreis enthält der Entwurf vor allem Bestimmungen
 - zur Konkretisierung der Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a sowie über deren Betrauung mit Aufgaben des (Zentral-)Betriebsrates im Wege der Delegation;
 - über die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen bei Verselbständigung von Betriebsteilen;
 - über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches des Betriebsrates bei Verselbständigung von Betriebsteilen;
 - über die Beschickung des Aufsichtsrates einer Holding, die herrschendes Unternehmen eines Konzerns ist;
 - über die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds in Konzernen;
 - über die Schaffung einer Arbeitsgemeinschaft der Jugendvertrauensräte in Konzernen.
2. Zum zweiten Problemkreis enthält der Entwurf die Beseitigung des sogenannten „Sperrechtes“ des Betriebsrates bei Motivkündigungen.
3. Weiters enthält der Entwurf Änderungen der Bestimmungen über die Betriebsratswahlen (Senkung der Zahl der Unterstützungsunterschriften, Einführung eines einheitlichen Stimmzettels).
4. Darüber hinaus werden eine fünfjährige Amtsdauer für die Beisitzer der Schlichtungsstellen eingeführt sowie einige Klarstellungen und Berichtigungen getroffen.

Alternativen:

Keine.

Kosten:

Aus der Vollziehung dieser Bestimmungen werden dem Bund keine relevanten Mehrkosten erwachsen.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Durch die Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz vom 3. Juli 1986, BGBl. Nr. 394, erfolgte eine wichtige Änderung des Betriebsverfassungsrechtes, die bedingt war durch die seit dem Inkrafttreten des Arbeitsverfassungsgesetzes im Jahre 1974 eingetretenen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Neuerungen. Die Novellierung umfaßte organisatorische Bestimmungen, die auf eine Erhöhung der Effizienz der Betriebsvertretung abzielten, sowie die Stärkung der persönlichen Rechtsstellung der Belegschaftsorgane und insbesondere die Ausweitung von Mitwirkungsbefugnissen.

Ausgehend von den durch die Novelle 1986 geschaffenen Regelungen sollen nunmehr die Bestimmungen über die betriebliche Mitbestimmung bei Umstrukturierungsmaßnahmen sowie die Möglichkeiten einer unternehmensübergreifenden Koordination der betrieblichen Mitwirkung angepaßt bzw. ergänzt werden.

Ziel der Neuregelung ist es vor allem, die mit der zunehmenden Tendenz zur Zerschlagung von Betrieben (Unternehmen) und der Zusammenfassung der verselbständigten Teile zu Konzernen verbundene Einbuße an Mitbestimmungsqualität, die insbesondere mit dem Wegfall des Zentralbetriebsrates gegeben ist, auszugleichen bzw. zumindest eine koordinierte Vorgangsweise der Betriebsräte in Konzernen zu ermöglichen.

Realisiert werden sollen weiters die im Regierungsübereinkommen vom Jänner 1987 angekündigte Beseitigung des sogenannten „Sperrechtes“ des Betriebsrates gegen die Anfechtung einer Kündigung aus verpönten Motiven sowie — nach Abschluß der im Regierungsübereinkommen vorgesehenen Meinungsbildung innerhalb der Interessenvertretung der Arbeitnehmer — die Senkung der Zahl der Unterstützungsunterschriften für Wahlkandidaturen und die Einführung eines einheitlichen Stimmzettels bei Betriebsratswahlen.

Zum Verhältnis zur Rechtslage in den Europäischen Gemeinschaften:

Das Gemeinschaftsrecht sieht Mitbestimmungsbefugnisse der Arbeitnehmer in Betrieben nur in Ansätzen vor. Dazu zählt ua. die Richtlinie des

Rates vom 14. Feber 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (77/187/EWG). Den darin vorgesehenen Informations- und Konsultationsrechten für Arbeitnehmervertreter stehen grundsätzlich vergleichbare Regelungen im Arbeitsverfassungsgesetz gegenüber. Hinsichtlich des in der Richtlinie vorgesehenen ex-lege-Übergangs des Arbeitsverhältnisses trifft der vorliegende Entwurf keine Regelung.

Die Kompetenzgrundlage für den vorliegenden Gesetzentwurf bildet Artikel 10 Z 12 B-VG 1920 in der Fassung 1929.

Besonderer Teil

Zu Artikel I:

Zu Z 1 (§ 29):

Die Aufnahme der Arbeitsgemeinschaft der (Zentral-)Betriebsräte in Konzernen (§ 88 a) in die Aufzählung der zum Abschluß einer Betriebsvereinbarung befugten Belegschaftsorgane erfolgt im Hinblick auf die in § 114 Abs. 2 (Z 16) vorgesehene Möglichkeit, die Arbeitsgemeinschaft mit der Befugnis zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen im Wege der Delegation zu betrauen.

Durch die Übertragung der Abschlußbefugnis auf die Arbeitsgemeinschaft tritt weder eine Änderung des Geltungsbereiches der Betriebsvereinbarung noch ein Wechsel des Abschlußpartners auf Betriebsinhaberseite ein. Insbesondere kann eine Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes nicht auf Konzernebene, dh. zwischen Konzernleitung und Arbeitsgemeinschaft geschlossen werden.

Zu Z 2 (§ 31):

Die Ergänzung des § 31 gewährleistet die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen im Falle der rechtlichen Verselbständigung eines, mehrerer oder aller Betriebsteile.

Durch die neue Regelung des § 31 Abs. 5 wird § 31 Abs. 4 nicht eingeschränkt: In den Fällen, in denen Betriebsvereinbarungen gemäß § 31 Abs. 4 weitergelten, kann § 31 Abs. 5 — insbesondere die darin getroffene Einschränkung hinsichtlich des Verbleibens im wirtschaftlichen Entscheidungsbe- reich des „alten“ Unternehmens — nicht zur Anwendung kommen.

Die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen nach § 31 Abs. 5 für die neu geschaffenen Einheiten steht unter der einschränkenden Voraussetzung, daß die verselbständigten Teile mit dem „alten“ Unternehmen bzw. bei dessen Untergang auf andere Weise in wirtschaftlicher Hinsicht, insbesondere im Rahmen eines Konzerns, verbunden bleiben. Anders als bei der Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen beim Betriebsinhaberwechsel (§ 31 Abs. 4) soll bei der rechtlichen Verselbstän- digung von Betriebsteilen ein Übergang der Betriebsvereinbarungen nur in jenen Fällen stattfinden, in denen verschiedene Unternehmensfunktio- nen auf selbständige Rechtsträger aufgeteilt werden, diese allerdings in wirtschaftlicher Hinsicht, insbe- sondere in Form eines Konzerns, verbunden bleiben.

§ 31 Abs. 5 ist hingegen nicht anzuwenden, wenn trotz rechtlicher Verselbständigung von Betriebstei- len die ursprüngliche organisatorische Einheit des Betriebes im Sinne des § 34 ArbVG weiterbesteht. In diesem Falle wird die Geltung der Betriebsvereinbarungen durch die Umstrukturierungsmaßnahmen in keiner Weise berührt.

Nicht anzuwenden ist § 31 Abs. 5 weiters, wenn ein ausgegliederter Betriebsteil in einem anderen Betrieb aufgeht, sodaß dessen Recht auch für den aufgenommenen Betriebsteil gilt.

Beruhet eine Betriebsvereinbarung auf einer kollektivvertraglichen Regelungsermächtigung, so ist § 31 Abs. 5 nicht anzuwenden, wenn mit der rechtlichen Verselbständigung, die einen Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit bewirkt, die Regelungsermächtigung wegfällt und so die Betriebsvereinbarung ihre Normwirkung verliert.

Zu Z 3 (§ 40):

Die Aufnahme der Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a in die Liste der Organe der Arbeitnehmer- schaft nach § 40 dient der Klarstellung. Die Organqualität der Arbeitsgemeinschaft ist seit ihrer

Einführung in das System des Betriebsverfassungs- rechts durch die ArbVG-Novelle 1986, BGBl. Nr. 394, gegeben. Durch diese Novelle wurden der Konzernbelegschaft Informations- und Beratungs- rechte eingeräumt, die von der Arbeitsgemeinschaft als Organ der Konzernbelegschaft wahrzunehmen sind.

Aus der Organstellung der Arbeitsgemeinschaft ergibt sich nicht nur die Anwendbarkeit der §§ 38 und 39 (Aufgaben und Grundsätze der Interessen- vertretung), sondern es ist damit auch die Parteifähigkeit gemäß § 53 Abs. 1 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz verbunden.

Der fakultative Charakter der Errichtung einer Arbeitsgemeinschaft bleibt unverändert.

In § 40 Abs. 5 werden die Verweisungen auf die Abs. 1 bis 4 bzw. auf § 123 Abs. 2 ergänzt bzw. richtiggestellt.

Zu Z 4 (§ 49 Abs. 3):

Das erforderliche Anwesenheitsquorum wird für den Fall der Einberufung einer Betriebsversamm- lung durch eine freiwillige oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer gemäß § 45 Abs. 2 Z 2 von der Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmer auf ein Drittel der stimmberechtigten Arbeitnehmer gesenkt, um so die Wahl des Wahlvorstandes für eine Betriebsratswahl zu erleichtern und damit überhaupt den Weg für die Wahl eines Betriebsrates freizumachen.

Zu Z 5 (§ 55 Abs. 4):

Die Zahl der erforderlichen Unterstützungsun- terschriften für die Einbringung von Wahlvorschlä- gen wird in Betrieben ab 101 Arbeitnehmern nach einem degressiven System gesenkt. In Betrieben mit nicht mehr als 100 Arbeitnehmern bleibt die bisherige Regelung bestehen.

Die Anrechnung von Unterstützungsunterschrif- ten von Wahlwerbern bleibt grundsätzlich unverän- dert. Die nunmehrige Formulierung nimmt aber Rücksicht darauf, daß durch das degressive Ansteigen der erforderlichen Zahl der Unterstüt- zungsunterschriften in Betrieben ab 101 Arbeitneh- mern die Zahl der anrechenbaren Wahlwerber-Un- terschriften keine ganze Zahl sein kann.

Es ergibt sich daher folgendes Bild:

Arbeitnehmer	Betriebsrats- mitglieder	Unterstützungs- unterschriften	anrechenbare Unterstützungsunterschrif- ten von Wahlwerbern
5—9	1	2	1
10—19	2	4	2

Arbeitnehmer	Betriebsrats- mitglieder	Unterstützungs- unterschriften	anrechenbare Unterstützungsunterschriften von Wahlwerbern
20—50	3	6	3
51—100	4	8	4
101—200	5	9	4
201—300	6	10	5
301—400	7	11	5
.	.	.	.
.	.	.	.
901—1 000	13	17	8
1 001—1 400	14	18	9
1 401—1 800	15	19	9
.	.	.	.
.	.	.	.
4 601—5 000	23	27	13
.	.	.	.
.	.	.	.

In § 55 Abs. 4 aufgenommen wird weiters die schon bisher in der Betriebsrats-Wahlordnung 1974 enthaltene Bestimmung, wonach Unterstützungsunterschriften nach Überreichung des Wahlvorschlages nicht mehr zurückgezogen werden können. Sinn dieser Regelung ist es, die Möglichkeit, durch das Zurückziehen von Unterstützungsunterschriften Wahlvorschläge zu Fall zu bringen, auszuschalten.

Zu Z 6 und 7 (§§ 56 Abs. 2 und 4, 59 Abs. 1):

Die Betriebsratswahl hat mittels eines einheitlichen Stimmzettels, der vom Wahlvorstand aufzulegen ist, zu erfolgen. Dem Wähler ist der einheitliche Stimmzettel zur Stimmabgabe auszuhändigen.

Die Festlegung der Reihenfolge der Wahlvorschläge auf dem Stimmzettel hat durch den Wahlvorstand zu erfolgen.

Im Zusammenhang mit der Bestimmung des § 59 Abs. 1 (Z 7) ergibt sich, daß der Wähler nicht verhalten ist, den einheitlichen Stimmzettel zu verwenden. Vielmehr erfolgt eine gültige Stimmabgabe auch dann, wenn der Wähler einen anderen Stimmzettel verwendet (vorausgesetzt, daß nicht andere Wahlgrundsätze verletzt werden).

Ein anderer Stimmzettel als der einheitliche Stimmzettel kann zulässigerweise insbesondere auch von Wahlkartenwählern verwendet werden, wenn die Übermittlung der Wahlkarte und sonstigen Wahlunterlagen im Hinblick auf die Fristen des Betriebsratswahlverfahrens vor Ablauf der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge vorzunehmen ist.

Von dem Fall der zulässigen Verwendung eines anderen Stimmzettels trotz Auflage eines einheitli-

chen Stimmzettels abgesehen, kann der Wahlvorstand zur Vereinfachung des Wahlverfahrens beschließen, keinen einheitlichen Stimmzettel aufzulegen, wenn

- der Betrieb bzw. die Arbeitnehmergruppe nicht mehr als 150 wahlberechtigte Arbeitnehmer umfaßt oder
- erstmals ein Betriebsrat gewählt wird; damit soll die Neuwahl eines Betriebsrates nach einer zumindest sechsmonatigen betriebsratslosen Periode oder die Erstwahl eines Betriebsrates überhaupt möglichst einfach gestaltet werden können.

Zu Z 8 (§ 62 b):

Die Regelung des § 62 b erstreckt sich bisher — dem Wortlaut nach — nur auf den Fall der rechtlichen Verselbständigung eines Betriebsteiles. Die nunmehrige Formulierung soll die Einbeziehung auch der Fälle der Verselbständigung mehrerer oder aller Betriebsteile klarstellen. Auch in diesen Fällen ist das Grundanliegen des § 62 b, im Falle der Verselbständigung eines Betriebsteiles durch die vorübergehende Erstreckung der Zuständigkeit des Betriebsrates ein Vertretungsdefizit zu vermeiden, gegeben.

Weiters wird klargestellt, daß für den Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches der Zeitpunkt der organisatorischen Verselbständigung, also der Erlangung der Betriebsqualität im Sinne des § 34, ausschlaggebend ist. Auf bloße gesellschaftsrechtliche Änderungen (wie zB die Eintragung im Handelsregister) kann es nicht ankommen. Ein Hinweis auf die organisatorische Verselbständigung kann vor allem

in der arbeitsvertraglichen Übernahme aller bzw. eines Großteils der Arbeitnehmer gelegen sein.

Der Zeitpunkt der organisatorischen Verselbständigung, die den Lauf der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches auslöst, kann durch fakultative Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Ebenso kann durch eine fakultative Betriebsvereinbarung die viermonatige Frist für die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates erstreckt werden. Damit wird den Betriebspartnern ermöglicht, Unsicherheitsfaktoren während längerdauernder Umstrukturierungsphasen auszuschließen.

Um die Effektivität des § 62 b sicherzustellen, muß zugleich für die Dauer des Fortbestehens der Zuständigkeit die Anwendung des § 62 Z 1 und des § 64 Abs. 1 Z 3 ausgeschlossen werden, da ansonsten ein Betriebsrat infolge Betriebseinstellung (§ 62 Z 1) oder infolge dauernder Funktionsunfähigkeit wegen des Ausscheidens von Betriebsratsmitgliedern (§ 64 Abs. 1 Z 3 in Verbindung mit § 62 Z 2) seine Tätigkeitsdauer vorzeitig beenden müßte.

Zu Z 9 und 10 (§§ 73 Abs. 1, 85 Abs. 1):

Mit der Ergänzung der §§ 73 Abs. 1 und 85 Abs. 1 soll Bedürfnissen der Praxis Rechnung getragen werden: Soweit die Geschäftsführungskosten der Arbeitsgemeinschaft nicht ohnehin bisher schon als Ausfluß der Betriebsratsstätigkeit der einzelnen Mitglieder aus dem Betriebsratsfonds getragen worden sind, wird nunmehr eine entsprechende Finanzierung ausdrücklich ermöglicht.

Die Ausdehnung der Zweckwidmung auch auf ausgeschiedene Arbeitnehmer entspricht einerseits der bisherigen Praxis, Fondsmittel auch zum Zwecke der Schaffung von Wohlfahrtsmaßnahmen für ausgeschiedene Arbeitnehmer zu verwenden, andererseits soll damit eine Umschichtung von Fondsmitteln gerade bei Umstrukturierungsmaßnahmen ermöglicht werden. Diese könnte zB in der Weise erfolgen, daß bei Betriebsaufteilung die Mittel des Betriebsratsfonds nach Maßgabe der Arbeitnehmerzahlen auf die neu zu schaffenden Betriebsratsfonds in den verselbständigten Teilen aufgeteilt werden.

Zu Z 11 (§ 88 a):

Die Arbeitsgemeinschaft ist Organ der Konzernbelegschaft. Ihre Zusammensetzung soll daher die Stärke der Gruppen der Arbeiter und Angestellten und die Stärke der in den (Zentral-)Betriebsräten vertretenen wahlwerbenden Gruppen und auch die Zahl, Größe und Struktur der Konzernunternehmen (Betriebe) entsprechend widerspiegeln.

Eine Zusammensetzung, die ohne entsprechende Bedachtnahme erfolgt, soll über entsprechenden gerichtlichen Auftrag revidiert werden.

Um bei komplizierten Fragen hinsichtlich der verhältnismäßigen Zusammensetzung die Funktionsfähigkeit der Arbeitsgemeinschaft zu gewährleisten, wird ausdrücklich normiert, daß die Arbeitsgemeinschaft bis zur allfälligen Neuzusammensetzung voll handlungsfähig bleibt. Damit ist auch verbunden, daß eine allfällige gerichtlich aufgetragene Neuzusammensetzung die bisherigen Akte der Arbeitsgemeinschaft nicht berührt.

Die Ergänzung des § 88 a Abs. 3 durch die Anführung von Beispielen für Angelegenheiten, in denen der Arbeitsgemeinschaft ein Informations- und Beratungsrecht zukommt, dient der Veranschaulichung und Konkretisierung der in § 88 a Abs. 3 allgemein umschriebenen Befugnisse der Arbeitsgemeinschaft.

Im Hinblick auf die in § 114 Abs. 2 vorgesehene Möglichkeit, die Arbeitsgemeinschaft im Wege der Delegation mit Befugnissen des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates, Betriebsausschusses) zu betrauen, die über ihren eigenen Aufgabenbereich hinausgehen, erscheint es zweckmäßig, die innere Verfassung der Arbeitsgemeinschaft grundsätzlich zu determinieren. Sofern die Arbeitsgemeinschaft Handlungen nach außen setzen will, die über die bloße Wahrnehmung von Informations- und Beratungsrechten hinausgehen, hat sie ein Vertretungsorgan zu installieren. Der Bestellungsmodus ist in der Geschäftsordnung zu regeln. Die Geschäftsordnung ist ebenso wie die bestellten Vertreter der Konzernleitung bekanntzugeben.

Zu Z 12 (§ 97):

Siehe Erläuterung zu Z 8 (§ 62 b).

Zu Z 13 (§ 105):

Das sogenannte „Sperrecht“ des Betriebsrates, dh. der Ausschluß der Anfechtungsmöglichkeit durch die Zustimmung des Betriebsrates zu einer Kündigungsabsicht, wird für Motivkündigungen (§ 105 Abs. 3 Z 1) beseitigt. Der betroffene Arbeitnehmer hat nunmehr die Möglichkeit, eine Kündigung nach § 105 Abs. 3 Z 1 auch dann anzufechten, wenn der Betriebsrat der Kündigungsabsicht ausdrücklich zugestimmt hat.

Das primäre Anfechtungsrecht verbleibt — wie es dem kollektivrechtlichen Charakter des allgemeinen Kündigungsschutzes entspricht — beim Betriebsrat: Hat dieser der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen, so obliegt ihm die Anfechtung der Kündigung bei Gericht, wenn dies der Arbeitnehmer verlangt.

Zusammenfassend ergeben sich folgende Möglichkeiten der Anfechtung einer Kündigung gemäß § 105 Abs. 3 Z 1 durch den Arbeitnehmer:

— wenn der Betriebsrat der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat und einem

Anfechtungsverlangen des Arbeitnehmers nicht nachkommt,

- wenn der Betriebsrat zur Kündigungsabsicht keine Stellungnahme abgegeben hat oder der Kündigungsabsicht zugestimmt hat oder
- im Falle des § 107.

Zu Z 14 (§ 106 Abs. 2):

Mit dieser Bestimmung erfolgt die dem Entfall des sogenannten „Sperrechtes“ bei Motivkündigungen entsprechende Anpassung der Bestimmungen über die Entlassung.

Zu Z 15 (§ 110 Abs. 5 und 6):

Die Bestimmung des § 170, wonach § 110 Abs. 1 bis 3 mit dem Inkrafttreten eines Sparkassengesetzes auch für Sparkassen wirksam wird, ist durch das mit 1. März 1979 in Kraft getretene Sparkassengesetz, BGBl. Nr. 64, erfüllt worden. Aus systematischen Gründen erscheint es daher sinnvoll, die Sparkassen nunmehr in die Aufzählung des § 110 Abs. 5 aufzunehmen. Damit ist zugleich die bei der Novellierung des Arbeitsverfassungsgesetzes 1986 vereventlich nicht erfolgte Ausdehnung der Verweisung in § 170 auch auf § 110 Abs. 4 korrigiert.

Mit dem Dorotheumsgesetz vom 8. November 1978, BGBl. Nr. 66/1979, wurde das Dorotheum aufgelöst und dessen Vermögen, Rechte, Forderungen und Verpflichtungen auf die Dorotheum Auktions-, Versatz- und Bank-Gesellschaft mit beschränkter Haftung übertragen, auf die gemäß § 2 Abs. 1 leg. cit. die für Gesellschaften mit beschränkter Haftung allgemein geltenden gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden sind, soweit nicht anderes bestimmt ist. Die Dorotheum Auktions-, Versatz- und Bank-Gesellschaft mit beschränkter Haftung fällt daher unter die Bestimmung des § 110 Abs. 5 Z 1, sodaß eine gesonderte Anführung entbehrlich ist.

Bei der Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat eines herrschenden Unternehmens erfolgt die Aufteilung der Aufsichtsratssitze zwischen dem Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens und der Gesamtheit der Betriebsratsmitglieder in den beherrschten Unternehmen grundsätzlich nach dem Verhältnis der Arbeitnehmerzahl im herrschenden Unternehmen zur Arbeitnehmerzahl in den beherrschten Unternehmen (unter Anwendung des d'Hondtschen Systems). Der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens hat jedoch das Recht, auch in dem Fall, in dem ihm auf Grund der Berechnung nach dem d'Hondtschen System kein Aufsichtsratssitz zustünde, zumindest einen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden.

Durch die nunmehrige Änderung soll dieses sogenannte „sichere Mandat“ des Zentralbetriebs-

rates (Betriebsrates) des herrschenden Unternehmens, das ihm unabhängig von der Zahl der von ihm vertretenen Arbeitnehmer zukommt, entfallen, sofern das herrschende Unternehmen sich auf die Verwaltung der beherrschten Unternehmen beschränkt (Holding). Die sachliche Rechtfertigung für diese Regelung ist darin zu sehen, daß im Aufsichtsrat einer Holding nahezu ausschließlich Angelegenheiten der beherrschten Unternehmen behandelt werden, sodaß nur die Interessen der Arbeitnehmer, die in diesen beherrschten Unternehmen beschäftigt werden, berührt werden, und daher eine entsprechende Vertretung dieser Arbeitnehmer im Aufsichtsrat gewährleistet sein soll.

Zu Z 16 (§ 114):

Entsprechend der Möglichkeit des Betriebsrates (Betriebsausschusses), seine Befugnisse auf den Zentralbetriebsrat zu übertragen, soll auch der Zentralbetriebsrat (ersatzweise der Betriebsrat bzw. Betriebsausschuß) der Arbeitsgemeinschaft Kompetenzen übertragen können. Die Delegierungsbefugnis des Zentralbetriebsrates schließt dabei die ihm gemäß § 114 Abs. 1 vom Betriebsrat bzw. Betriebsausschuß übertragenen Befugnisse mit ein.

Die Möglichkeit der Kompetenzübertragung an die Arbeitsgemeinschaft ist mehrfach eingeschränkt:

1. Eine Delegierung kann nur in Angelegenheiten nach §§ 96 bis 97 erfolgen, wobei mit der Kompetenz zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen auch die damit regelmäßig verbundenen Befugnisse (zB Führung der Verhandlungen) übertragen werden können;
2. diese Angelegenheiten müssen von unternehmensübergreifendem Interesse sein, und zwar sowohl aus der Sicht der Arbeitnehmer als auch der Unternehmen bzw. des Konzerns: einerseits müssen die Interessen der in der Arbeitsgemeinschaft vertretenen Arbeitnehmer mehr als eines Unternehmens des Konzerns betroffen sein; andererseits müssen die Angelegenheiten auch seitens des Konzerns als unternehmensübergreifend betrachtet werden, woraus sich das Erfordernis der einheitlichen Vorgangsweise ergibt. Diese einheitliche Vorgangsweise muß sich in konkreten Schritten äußern. Das bloße Vorhandensein eines Konzerns indiziert noch nicht das Vorliegen einer einheitlichen Vorgangsweise;
3. die Arbeitsgemeinschaft kann nur dann delegierte Befugnisse wahrnehmen, wenn eine entsprechende Kompetenzübertragung durch zumindest zwei Organe der Arbeitsgemeinschaft (Zentralbetriebsrat, Betriebsrat, Betriebsausschuß) erfolgt ist.

Der Wirkungsbereich der Arbeitsgemeinschaft richtet sich nach den Delegierungsbeschlüssen.

Wie bei den Delegierungsbeschlüssen nach Abs. 1 besteht auch bei den Beschlüssen nach Abs. 2 die Pflicht zur Verständigung des Betriebsinhabers — bzw. bei Kompetenzübertragung durch den Zentralbetriebsrat der Leitung des Unternehmens — die für die Rechtswirksamkeit der Kompetenzübertragung Voraussetzung ist.

Zu Z 17 (§ 117 Abs. 5 und 6):

Durch die dem § 117 Abs. 3 nachgebildete Regelung wird die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes in einem Konzern ermöglicht, wenn die Betriebe bzw. Unternehmen die für die Freistellung nach § 117 Abs. 1 bis 3 erforderliche Arbeitnehmerzahl nicht erreichen, im gesamten Konzern jedoch mehr als 400 Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Besondere Bedeutung hat diese Regelung für den Fall von Umstrukturierungsmaßnahmen, in deren Zuge ein Unternehmen in mehrere selbständige Teile zergliedert wird und diese wiederum zu einem Konzern zusammengefaßt werden. In diesem Fall bleibt eine nach Abs. 1 bis 3 in Anspruch genommene Freistellung bis zum Ende der Funktionsperiode des Betriebsrates, dem das freigestellte Betriebsratsmitglied angehört, bestehen; sie endet jedoch schon vorher, wenn von der neuen Regelung hinsichtlich der Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes in Konzernen Gebrauch gemacht wird.

Zu Z 18 und 20 (§§ 123 Abs. 3 und 131 f):

Entsprechend der 1986 geschaffenen Möglichkeit der Bildung einer Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte (Zentralbetriebsräte) in Konzernen zum Zweck der Koordination der Vertretungstätigkeit wird nunmehr auch die Bildung einer Arbeitsgemeinschaft in einem Konzern für den Bereich der Jugendvertretung eröffnet.

Der Arbeitsgemeinschaft der (Zentral-)Jugendvertrauensräte kommen im wesentlichen Informationsrechte hinsichtlich der jugendlichen Arbeitnehmer im Konzern zu, die neben die Befugnisse der übrigen Organe der Jugendvertretung treten.

Zu Z 19 (§ 124 Abs. 6):

Die Korrektur der Verweisung ist bedingt durch die mit der Novellierung 1986 erfolgte Verschiebung des ursprünglichen § 123 Abs. 2.

Zu Z 21 (§ 132 Abs. 1):

Die Mitwirkungsrechte der Belegschaft in wirtschaftlichen Angelegenheiten stehen in den sogenannten „Tendenzbetrieben“ in einem gewissen

Spannungsverhältnis zur besonderen Zweckwidmung.

Unter der Voraussetzung, daß nicht die besondere Zweckbestimmung betroffen ist, werden durch die Änderung die wirtschaftlichen Informations-, Beratungs- und Interventionsrechte gemäß § 108 auch dem Betriebsrat in einem „Tendenzbetrieb“ eröffnet. Ebenso hat der Betriebsrat Mitwirkungsrechte bei Betriebsänderungen gemäß § 109, wobei diese jedoch auf die Informations-, Beratungs- und Interventionsrechte nach § 109 Abs. 1 und 2 beschränkt sind. Der Abschluß eines Sozialplanes ist — soweit sich nicht aus dem letzten Satz des § 132 Abs. 1 etwas anderes ergibt — ausgeschlossen.

Unverändert bleibt also die volle Anwendbarkeit des § 109 — einschließlich der Möglichkeit, einen Sozialplan abzuschließen — in den Fällen einer Betriebsänderung nach § 109 Abs. 1 Z 5 und 6.

Insgesamt umfaßt daher das durch die Novelle neu geschaffene Mitwirkungsrecht unter anderem Informationsrechte über die wirtschaftliche Lage einschließlich der finanziellen Lage, über die Bilanzen im Rahmen des § 108 Abs. 3, ferner das Vorschlagsrecht des Betriebsrates im Zusammenhang mit Wirtschaftsplänen sowie das Informations- und Beratungsrecht bei allen Betriebsänderungen gemäß § 109.

Zu Z 22 (§ 145):

Die bisherige Regelung der Erstellung der Listen der Beisitzer der Schlichtungsstellen sieht keine zeitliche Beschränkung dieses Amtes vor. Dies führt zu erheblichen Schwierigkeiten und hohem administrativen Aufwand bei der Erfüllung der Aufgabe, die Schlichtungsstellenbeisitzer-Listen auf aktuellem Stand zu halten. Durch die Einführung einer fünfjährigen Funktionsperiode, die die Neuerstellung der Listen jeweils in fünfjährigem Abstand bedingt, soll diesem Problem abgeholfen werden.

Zu Z 23 (§ 170):

Siehe Erläuterung zu Z 15 (§ 110 Abs. 5 und 6).

Zu Artikel II:

Der mit der vorliegenden Novellierung verfügte Entfall des sogenannten „sicheren Mandats“ des (Zentral-)Betriebsrates eines herrschenden Unternehmens soll für die Fälle der (Neu-)Entsendung von Arbeitnehmervertretern gemäß § 110 Abs. 6 ArbVG nach dem Inkrafttreten der Novelle gelten.

Die Amtsdauer der derzeit bestellten Schlichtungsstellenbeisitzer soll spätestens mit Juni 1991 ablaufen; bis zu diesem Zeitpunkt ist für die Erstellung von neuen Beisitzerlisten zu sorgen. Für die neu bestellten Beisitzer gilt die fünfjährige Amtsdauer.

Textgegenüberstellung

Geltendes Recht

§ 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.

§ 31. ...

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

§ 40. ...

(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.

§ 40. ...

(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.

§ 49. ...

(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 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer einberufen wurde.

Fassung des Entwurfes

1. Der Klammerausdruck in § 29 lautet:

„(Betriebsausschuß, Zentralbetriebsrat, Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a)“.

2. Dem § 31 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so wird die Geltung von Betriebsvereinbarungen für die Betriebsteile nicht berührt, die im wirtschaftlichen Entscheidungsbereich des Unternehmens, insbesondere in einer konzernartigen Verbindungen verbleiben.“

3. a) Nach § 40 Abs. 4 wird folgender Abs. 4 a eingefügt:

„(4 a) In Konzernen im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung kann eine Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte (Zentralbetriebsräte) gebildet werden (§ 88 a).“

b) § 40 Abs. 5 lautet:

„(5) Unbeschadet der Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 a sind in Betrieben, in denen dauernd mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer (§ 123 Abs. 3) beschäftigt sind, nach den Bestimmungen des fünften Hauptstückes Jugendvertretungen zu errichten.“

4. § 49 Abs. 3 lautet:

„(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. Wurde eine Betriebsversammlung gemäß § 45 Abs. 2 Z 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer einberufen, so kann die Wahl des Wahlvorstandes nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Arbeitnehmer anwesend ist.“

Geltendes Recht

§ 55. ...

(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.

§ 56. ...

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

b) Dem § 56 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

(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.

§ 59. (1) Die einzelnen Wahlberechtigten und jede wahlwerbende Gruppe sind berechtigt, binnen Monatsfrist, vom Tage der Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Gericht anzufechten, wenn wesentliche Bestimmungen des Wahlverfahrens oder leitende Grundsätze des Wahlrechtes verletzt wurden und hiedurch das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte.

Fassung des Entwurfes

5. § 55 Abs. 4 lautet:

„(4) Die Wahlvorschläge sind schriftlich beim Wahlvorstand einzubringen. Sie sind in Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit weniger als 101 Arbeitnehmern nur dann gültig eingebracht, wenn sie von mindestens doppelt so vielen wahlberechtigten Arbeitnehmern durch Unterschrift unterstützt werden, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. In Betrieben (Arbeitnehmergruppen) ab 101 Arbeitnehmern ist für je weitere 100 Arbeitnehmer, in Betrieben (Arbeitnehmergruppen) ab 1 001 Arbeitnehmern für je weitere 400 Arbeitnehmer je eine weitere Unterschrift erforderlich. Unterschriften von Wahlwerbern werden auf die erforderliche Zahl von Unterstützungsunterschriften nur bis zur Hälfte dieser Zahl angerechnet. Ist diese Hälftezahl keine ganze Zahl, so ist die nächstniedrigere ganze Zahl heranzuziehen. Unterschriften unter Wahlvorschlägen können nach Überreichung nicht mehr zurückgezogen werden. Der Wahlvorstand hat die zugelassenen Wahlvorschläge zur Einsicht im Betrieb aufzulegen.“

6. a) § 56 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

„Die Wahl hat mittels eines vom Wahlvorstand aufzulegenden einheitlichen Stimmzettels zu erfolgen.“

„(4) In Betrieben (Arbeitnehmergruppen), in denen erstmals ein Betriebsrat gewählt werden soll oder in denen nicht mehr als 150 Arbeitnehmer wahlberechtigt sind, kann der Wahlvorstand beschließen, keinen einheitlichen Stimmzettel aufzulegen. Eine erstmalige Betriebsratswahl liegt dann vor, wenn im selben Betrieb für dieselbe Arbeitnehmergruppe im Zeitraum von sechs Monaten vor der Wahl des Wahlvorstandes kein funktionsfähiger Betriebsrat bestanden hat.“

7. § 59 Abs. 1 werden folgende Sätze angefügt:

„Ein Anfechtungsgrund liegt auch dann vor, wenn einheitliche Stimmzettel nicht aufgelegt werden, obgleich der Wahlvorstand einen Beschluß im Sinne des § 56 Abs. 4 nicht gefaßt hat. Ein Anfechtungsgrund liegt jedoch nicht vor, wenn trotz eines aufgelegten einheitlichen Stimmzettels Wahlberechtigte mittels anderer Stimmzettel wählen.“

Geltendes Recht

8. § 62 b lautet samt Überschrift:

Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

§ 62 b. Wird ein Betriebsteil eines Unternehmens rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diesen verselbständigten Teil bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesem Teil, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Verselbständigung zur Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 34) im bisherigen Umfang fort dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht,

1. wenn in diesem Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist oder
2. wenn der rechtlich verselbständigte Betriebsteil aus dem wirtschaftlichen Entscheidungsbereich des Unternehmens ausscheidet, insbesondere keine konzernartige Verbindung bestehen bleibt.

§ 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 Bruttoarbeitsentgeltes betragen.

Fassung des Entwurfes

„Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

§ 62 b. (1) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diese verselbständigten Teile bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesen Teilen, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der organisatorischen Verselbständigung zur Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 34) im bisherigen Umfang fort dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht für jene Betriebsteile,

1. in denen ein Betriebsrat nicht zu errichten ist oder
2. die aus dem wirtschaftlichen Entscheidungsbereich des Unternehmens ausscheiden, insbesondere in keiner konzernartigen Verbindung verbleiben.

(2) Der Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann über die Dauer von vier Monaten hinaus durch Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 61 Abs. 1) verlängert werden.

(3) Führt die rechtliche Verselbständigung von Betriebsteilen zur dauernden Einstellung des Betriebes oder zum Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern aus dem Betrieb, so treten für die Dauer der vorübergehenden Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches abweichend von § 62 Z 1 die Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates und abweichend von § 64 Abs. 1 Z 3 das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat nicht ein.“

9. § 73 Abs. 1 lautet:

„(1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates und der Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerschaft und der ehemaligen Arbeitnehmer des Betriebes kann von den Arbeitnehmern eine Betriebsratumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgeltes betragen.“

Geltendes Recht

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

§ 88 a. ...

(2) Die Zusammensetzung der Arbeitsgemeinschaft richtet sich nach den Beschlüssen der Betriebsräte (Zentralbetriebsräte) der Betriebe der Konzernunternehmen. Voraussetzung für die Mitgliedschaft in der Arbeitsgemeinschaft ist die Zugehörigkeit zu einem Betriebsrat eines Konzernbetriebes.

(3) Die Arbeitsgemeinschaft hat gegenüber der Konzernleitung das Recht auf Information und Beratung in allen Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der in der Arbeitsgemeinschaft vertretenen Arbeitnehmer von mehr als einem Unternehmen des Konzerns betreffen.

(4) Die Arbeitsgemeinschaft ist berechtigt, ihre Geschäftsführung in einer Geschäftsordnung zu regeln.

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

Fassung des Entwurfes

10. § 85 Abs. 1 lautet:

„(1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates und der Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen zugunsten der Arbeitnehmerschaft und der ehemaligen Arbeitnehmer des Unternehmens kann eine Zentralbetriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens zehn Prozent der Betriebsratsumlage betragen.“

11. a) Dem § 88 a Abs. 2 werden folgende Sätze angefügt:

„Bei der Zusammensetzung der Arbeitsgemeinschaft ist auf die verhältnismäßige Vertretung der wahlwerbenden Gruppen, der Gruppen der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Unternehmen (Betriebe) Bedacht zu nehmen. Wurde darauf bei den Beschlüssen der Betriebsräte (Zentralbetriebsräte) nicht Bedacht genommen, so können die benachteiligten Gruppen die entsprechenden Beschlüsse bei Gericht anfechten. Das Gericht kann gegebenenfalls den Betriebsräten (Zentralbetriebsräten) auftragen, die entsprechenden Delegationen zu erneuern. Während eines Rechtsstreites über die Delegation bleibt die Handlungsfähigkeit der Arbeitsgemeinschaft unberührt.“

b) § 88 a Abs. 3 lautet:

„(3) Die Arbeitsgemeinschaft hat gegenüber der Konzernleitung das Recht auf Information und Beratung in allen Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der in der Arbeitsgemeinschaft vertretenen Arbeitnehmer von mehr als einem Unternehmen des Konzerns betreffen, wie zB bei Konzernrichtlinien in solchen Angelegenheiten sowie bei unternehmensüberschreitenden Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtsmaßnahmen.“

c) § 88 a Abs. 4 werden folgende Sätze angefügt:

„In der Geschäftsordnung ist die Befugnis zur Vertretung der Arbeitsgemeinschaft zu regeln. Die befugten Vertreter sind der Konzernleitung und den Konzernunternehmen bekanntzugeben. Die Konzernleitung kann in die Geschäftsordnung Einsicht nehmen.“

12. Nach § 97 Abs. 1 Z 23 wird folgende Z 23 a eingefügt:

„23 a. Festlegung des Beginns und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 62 b);“

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

16

23. Feststellung der maßgeblichen wirtschaftlichen Bedeutung eines fachlichen Wirtschaftsbereiches für den Betrieb im Sinne des § 9 Abs. 3;
 24. Maßnahmen im Sinne der §§ 96 Abs. 1 und 96 a Abs. 1.

§ 105. ...

(3) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese beim Gericht 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), als Leiter des sicherheitstechnischen Dienstes im Sinne des § 21 ASchG oder als Arzt im betriebseigenen betriebsärztlichen Dienst im Sinne des § 22 ASchG;
 - h) wegen der bevorstehenden Einberufung des Arbeitnehmers zum Präsenzdienst (§ 11 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, BGBl. Nr. 154/1956);
 - i) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer;
 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.

13. a) In § 105 Abs. 3 wird die einleitende Wortfolge „Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese beim Gericht angefochten werden, wenn“ ersetzt durch die Wortfolge „Die Kündigung kann beim Gericht angefochten werden, wenn“.

1308 der Beilagen

Umstände gemäß lit. a, die ihre Ursache in einer langjährigen Beschäftigung als Nachtschicht-Schwerarbeiter (Art. VII, NSchG, BGBl. Nr. 354/1981) haben, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung nicht herangezogen werden, wenn der Arbeitnehmer ohne erheblichen Schaden für den Betrieb weiter beschäftigt werden kann.

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. Bei älteren Arbeitnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß besonders zu berücksichtigen.

§ 105. ...

(6) Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

§ 106. ...

(2) Hat der Betriebsrat innerhalb der dreitägigen Frist der Entlassung nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese beim Gericht 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.

§ 110. ...

(5) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 über die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften sind sinngemäß anzuwenden auf

b) § 105 Abs. 6 lautet:

„(6) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Kündigung gemäß Abs. 3 Z 2 nicht angefochten werden.“

c) Der bisherige Abs. 6 erhält die Bezeichnung „(7)“.

14. § 106 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Entlassung kann beim Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 105 Abs. 3 vorliegt und der betreffende Arbeitnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 105 Abs. 3 Z 2 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt hat. § 105 Abs. 4 bis 7 ist sinngemäß anzuwenden.“

15. a) § 110 Abs. 5 lautet:

„(5) Die Abs. 1 bis 4 über die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften sind sinngemäß anzuwenden auf

Geltendes Recht

Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, die Österreichische Postsparkasse, das Dorotheum sowie auf Genossenschaften, die dauernd mindestens 40 Arbeitnehmer beschäftigen.

(6) 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 Abs. 1 bis 3 KWG, BGBl. Nr. 63/1979, Versicherungsunternehmungen und solche herrschenden Unternehmen, in denen ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.

§ 114. ...

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

Fassung des Entwurfes

1. Gesellschaften mit beschränkter Haftung,
2. Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit,
3. die Österreichische Postsparkasse,
4. Genossenschaften, die dauernd mindestens 40 Arbeitnehmer beschäftigen, sowie
5. Sparkassen im Sinne des Sparkassengesetzes, BGBl. Nr. 64/1979, in der jeweils geltenden Fassung.“

b) In § 110 Abs. 6 wird nach dem zweiten Satz folgender Satz eingefügt:

„Dieses Recht des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates) des herrschenden Unternehmens, unabhängig vom Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, einen Arbeitnehmervertreter zu entsenden, entfällt, wenn sich die Tätigkeit des herrschenden Unternehmens auf die Verwaltung der beherrschten Unternehmen beschränkt.“

c) § 110 Abs. 6 letzter Satz lautet:

„Dieser Absatz gilt nicht für Banken (§ 1 Kreditwesengesetz, BGBl. Nr. 63/1979, in der jeweils geltenden Fassung), Versicherungsunternehmungen und solche herrschende Unternehmen, in denen ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.“

16. § 114 Abs. 2 bis 4 lautet:

„(2) In Angelegenheiten nach §§ 96, 96 a und 97, die die Interessen der Arbeitnehmer mehr als eines Unternehmens betreffen und in denen eine

§ 117. . . .

(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.

§ 123. . . .

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

einheitliche Vorgangsweise des Konzerns, insbesondere durch Konzernrichtlinien, erfolgt, kann der Zentralbetriebsrat der Arbeitsgemeinschaft mit deren Zustimmung die Ausübung seiner eigenen und ihm übertragener Befugnisse übertragen. Besteht kein Zentralbetriebsrat, so kann der Betriebsrat (Betriebsausschuß) eine derartige Kompetenzübertragung vornehmen.

(3) Die Arbeitsgemeinschaft kann übertragene Befugnisse nur ausüben, wenn eine Kompetenzübertragung durch zumindest zwei Zentralbetriebsräte (Betriebsausschüsse, Betriebsräte) erfolgt ist.

(4) Beschlüsse im Sinne der Abs. 1 und 2 sind dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen und erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.“

17. Dem § 117 Abs. 4 werden folgende Abs. 5 und 6 angefügt:

„(5) Sind in einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, in dem eine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern gemäß Abs. 1 bis 3 nicht möglich ist, mehr als 400 Arbeitnehmer beschäftigt, und ist eine Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a errichtet, so kann die Arbeitsgemeinschaft beschließen, daß ein in der Arbeitsgemeinschaft vertretener Betriebsrat (Zentralbetriebsrat) für eines seiner Mitglieder die Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts in Anspruch nehmen kann. Der Beschluß der Arbeitsgemeinschaft und der Freistellungsantrag des Betriebsrates (Zentralbetriebsrates) sind der Konzernleitung und dem Betriebsinhaber des Betriebes, in dem das freizustellende Betriebsratsmitglied beschäftigt ist, zu übermitteln.

(6) Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verselbständigung (§ 62 b) die Anzahl der Arbeitnehmer unter die für den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 bis 3 erforderliche Anzahl, so bleibt die Freistellung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, dem der Freigestellte angehört, aufrecht. Die Freistellung endet jedoch, wenn ein Betriebsratsmitglied gemäß Abs. 5 freigestellt wird.“

18. § 123 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) In Konzernen im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung kann eine Arbeitsgemeinschaft der Jugendvertrauensräte (Zentraljugendvertrauensräte) gebildet werden (§ 131 f.).“

Geltendes Recht

§ 124. ...

(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.

§ 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 § 108 sowie die §§ 110 bis 112 nicht anzuwenden. § 109 findet Anwendung, soweit es sich um Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 5 und 6 handelt.

§ 145. ...

(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 Österreichische Arbeiterkammertag auf Vorschläge der Arbeiterkammern Bedacht zu nehmen haben.

Fassung des Entwurfes

19. Der Klammerausdruck in § 124 Abs. 6 lautet:

„(§ 123 Abs. 3)“.

20. Nach § 131 e wird folgender § 131 f eingefügt, der samt Überschrift lautet:

„Arbeitsgemeinschaften von Jugendvertrauensräten in Konzernen

§ 131 f. Sind in einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung in mehr als einem Unternehmen Jugendvertrauensräte (Zentraljugendvertrauensräte) errichtet, so kann eine Arbeitsgemeinschaft der Jugendvertrauensräte (Zentraljugendvertrauensräte) gebildet werden, für die § 88 a sinngemäß gilt. Die Aufgaben und Befugnisse der übrigen Organe der Jugendvertretung bleiben unberührt.“

21. § 132 Abs. 1 lautet:

„(1) Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, erzieherischen oder karitativen Zwecken dienen, ferner auf Verwaltungsstellen von juristischen Personen öffentlichen Rechts und der Oesterreichischen Nationalbank sind die §§ 110 bis 112 nicht anzuwenden. §§ 108 und 109 Abs. 1 und 2 sind anzuwenden, soweit nicht die besondere Zweckbestimmung betroffen ist. § 109 ist jedenfalls anzuwenden, soweit es sich um Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 5 und 6 handelt.“

22. a) Nach § 145 Abs. 2 wird folgender Abs. 2 a eingefügt:

„(2 a) Die Aufnahme von Personen in eine der im Abs. 1 genannten Listen erfolgt für eine Amtsdauer von fünf Jahren. Das Amt von Beisitzern, die innerhalb der allgemeinen fünfjährigen Amtsdauer in die Liste aufgenommen werden, endet mit deren Ablauf. Die infolge des Ablaufs der Amtsdauer ausscheidenden Beisitzer haben ihr Amt bis zur Nachbesetzung auszuüben. Eine neuerliche Aufnahme von ausgeschiedenen Beisitzern ist zulässig.“

Geltendes Recht

(4) Die Aufnahme von Personen in eine der in Abs. 1 genannten Listen, die Ablehnung der Aufnahme einer vorgeschlagenen Personen sowie die Streichung einer Person aus einer Liste hat mit Bescheid zu erfolgen. § 141 Abs. 6 ist sinngemäß anzuwenden.

Geltung für Sparkassen

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

Fassung des Entwurfes

b) § 145 Abs. 4 lautet:

„(4) Die Aufnahme von Personen in eine der im Abs. 1 genannten Listen, die Ablehnung der Aufnahme einer vorgeschlagenen Person sowie die Streichung einer Person aus einer Liste vor Ablauf der Amtsdauer hat mit Bescheid zu erfolgen. § 141 Abs. 6 ist sinngemäß anzuwenden.“

23. § 170 samt Überschrift entfällt.