

## 1078 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII. GP

Nachdruck vom 14. 6. 1993

# Regierungsvorlage

### Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz und das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

#### Artikel I

Das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 833/1992, wird wie folgt geändert:

1. § 8 Z 2 lautet:
- „2. die Arbeitgeber, auf die der Betrieb oder ein Teil des Betriebes eines der in Z 1 bezeichneten Arbeitgeber übergeht.“
2. In § 29 werden die Worte „Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a“ durch das Wort „Konzernvertretung“ ersetzt.
3. § 31 Abs. 5 lautet:
 

„(5) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Betriebsteile unberührt, die rechtlich verselbständigt werden.“
4. Nach § 31 Abs. 5 werden folgende Abs. 6 und 7 angefügt:
 

„(6) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Arbeitnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen unberührt, die mit einem anderen Betrieb oder Betriebsteil so zusammengeschlossen werden, daß ein neuer Betrieb im Sinne des § 34 entsteht.

(7) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Arbeitnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen, die von einem anderen Betrieb aufgenommen werden, insoweit unberührt, als sie Angelegenheiten betreffen, die von den Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes nicht geregelt werden. Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 18 oder Z 18 a können für die von einer solchen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer vom Betriebsinhaber des aufzunehmenden Betriebes

oder Betriebsteiles unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.“

5. § 32 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Eine solche Einzelvereinbarung kann zum Nachteil des Arbeitnehmers im Falle der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nach dem Übergang, der rechtlichen Verselbständigung, dem Zusammenschluß oder der Aufnahme eines Betriebes oder Betriebsteiles (§ 31 Abs. 4 bis 7) nicht vor Ablauf eines Jahres abgeschlossen werden.“

6. § 40 Abs. 4 a lautet:

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

7. § 52 Abs. 1 erster Satz lautet:

„Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das 18. Lebensjahr vollendet haben und an diesem Tag und am Tag der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt sind.“

8. § 53 Abs. 1 lautet:

- „(1) Wählbar sind alle Arbeitnehmer, die
1. a) österreichische Staatsbürger sind oder b) Angehörige von Staaten sind, die Vertragsparteien des EWR-Abkommens sind, und
  2. am Tag der Ausschreibung der Wahl das 19. Lebensjahr vollendet haben und
  3. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und
  4. abgesehen vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft vom Wahlrecht zum Nationalrat nicht ausgeschlossen sind (§ 22 Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471, in der jeweils geltenden Fassung).“

9. § 62 b Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn in einem verselbstän-

digten Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.“

10. Nach § 62 b wird folgender § 62 c eingefügt:

„§ 62 c. (1) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb im Sinne des § 34 zusammengeschlossen, so bilden die Betriebsräte bis zur Neuwahl eines Betriebsrates, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Zusammenschluß, ein Organ der Arbeitnehmerschaft (einheitlicher Betriebsrat); §§ 65 und 66 gelten sinngemäß.

(2) § 62 b Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 gelten sinngemäß.“

11. In § 73 Abs. 1 werden die Worte „Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a“ durch das Wort „Konzernvertretung“ ersetzt.

12. § 74 lautet samt Überschrift:

#### „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 Vorsitzende 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- und 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, so obliegt die interimistische Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer der Funktionsunfähigkeit des Betriebsrates dem ältesten Rechnungsprüfer, bei Fehlen funktionsfähiger Rechnungsprüfer der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Der älteste Rechnungsprüfer oder die zuständige gesetzliche Interessenvertretung können eine Betriebs(Gruppen)versammlung einberufen, die durch Beschluß eine andere Person (Personengruppe) mit der interimistischen Vertretung und Verwaltung beauftragen kann. Die interimistische Vertretung und Verwaltung hat sich auf die Besorgung laufender Angelegenheiten zu

beschränken. Der Betriebsratsfonds ist von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer aufzulösen, wenn sich nicht innerhalb eines Jahres ein funktionsfähiger Betriebsrat konstituiert.

(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 oder in angemessener Weise bei der Verwendung des Fondsvermögens auch jene Arbeitnehmer berücksichtigen, die innerhalb eines Jahres vor der Betriebseinstellung ausgeschieden sind.

(8) Wird wegen Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen getrennter Betriebsräte ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, so verschmelzen die bestehenden Betriebsratsfonds zu einem einheitlichen Fonds. Dies gilt sinngemäß auch für den Fall, daß beim Zusammenschluß von Betrieben die bisherigen Betriebsräte für die zusammengeschlossenen Betriebe einen einheitlichen Betriebsrat bilden. 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) Durch übereinstimmende Beschlüsse der Gruppenversammlungen kann beschlossen werden, daß bei getrennten Betriebsräten der Arbeiter und Angestellten ein Betriebsratsfonds für beide Gruppen errichtet wird, der vom Betriebsausschuß zu verwalten ist. Die Beschlüsse können während der Tätigkeitsdauer nicht mehr rückgängig gemacht werden. Abs. 8 und 9 sind sinngemäß anzuwenden.

(11) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so ist das Fondsvermögen auf die Fonds jener Betriebsräte, die nach Abschluß dieser Maßnahmen in den Teilen des früher zusammengehörigen Betriebes errichtet sind, verhältnismäßig aufzuteilen, wobei das Verhältnis der Beschäftigtenzahl vor der Verselbständigung zu den Beschäftigtenzahlen am Tag der handelsrechtlichen Wirksamkeit der

Maßnahmen zu beachten ist. Erfolgt die Konstituierung eines Betriebsrates nicht spätestens sechs Monate nach Ablauf der Fristen gemäß § 62 b, so erlischt der Anspruch der Belegschaft in diesem Betriebsteil auf einen Anteil der Mittel des Betriebsratsfonds zugunsten der Belegschaften, die einen Betriebsrat errichtet haben.

(12) Die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist von Beschlüssen gemäß Abs. 7, 9 und 10 sowie Maßnahmen gemäß Abs. 8 und 11 zu verständigen. Sie hat die Durchführung der Auflösung, der Zusammenlegung und Trennung von Betriebsratsfonds, die interimistische Verwaltung (Abs. 5) — soweit sie nicht von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer selbst durchgeführt wird — sowie die Vermögensteilung gemäß Abs. 11 zu überwachen.

(13) 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 im § 73 Abs. 1 geforderten Verwendungszweck vorsieht oder
3. der Beschluß undurchführbar geworden ist.

(14) Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuß ist von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer für Wohlfahrtsmaßnahmen oder Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer zu verwenden.“

13. § 82 Abs. 6 lautet:

„(6) Die Bestimmungen über die Verlängerung der Partei- und Prozeßfähigkeit des Betriebsrates (§ 62 a) und über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§§ 62 b und 62 c) sind sinngemäß anzuwenden.“

14. In § 85 Abs. 1 werden die Worte „Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a“ durch das Wort „Konzernvertretung“ ersetzt.

15. Abschnitt 7 lautet:

### „Abschnitt 7

#### Konzernvertretung

##### Errichtung

§ 88 a. (1) In einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, in dem in mehr als einem Unternehmen Betriebsräte bestehen, kann eine Konzernvertretung zur Vertretung der gemeinsamen Interessen der in diesem Konzern beschäftigten Arbeitnehmer errichtet werden. Die Konzernvertretung wird mit Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der

Zentralbetriebsräte errichtet, die zusammen mehr als die Hälfte der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer repräsentieren. Bei der Ermittlung der Zahl der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer sind jeweils die Zahlen der bei den letzten Zentralbetriebsratswahlen im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer (§ 80) zugrunde zu legen.

(2) Die Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden im Konzern hat durch Beschluß festzustellen, daß die gemäß Abs. 1 erforderliche Zustimmung zur Errichtung der Konzernvertretung erteilt wurde.

(3) Die Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden wird von einem Zentralbetriebsratsvorsitzenden einberufen. Diesem obliegt die Leitung der Versammlung.

(4) Sodann hat sie nach Maßgabe des Abs. 5 die Zahl der jeweiligen Delegierten und Ersatzdelegierten durch Beschluß festzustellen. Die Zentralbetriebsratsvorsitzenden haben bis zu einem vom Einberufer festgesetzten Termin die Delegierten (Ersatzdelegierten) bekanntzugeben.

(5) Die in Abs. 2 bis 4 vorgesehene Errichtung und Beschickung der Konzernvertretung kann auch in einem schriftlichen Verfahren durchgeführt werden.

(6) Die Konzernvertretung besteht aus je zwei Delegierten und der erforderlichen Zahl von Ersatzdelegierten jedes im Konzern errichteten Zentralbetriebsrates, sofern er nicht mehr als 500 Arbeitnehmer vertritt. Die Zahl der Delegierten erhöht sich für je weitere 500 von einem Zentralbetriebsrat vertretene Arbeitnehmer um jeweils einen Delegierten. Bruchteile von 500 werden für voll gerechnet. Für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer ist Abs. 1 letzter Satz sinngemäß anzuwenden. Die Entsendungsberechtigung liegt innerhalb des Zentralbetriebsrates bei der jeweils nach dem d'Hondtschen System an die Reihe kommenden wahlwerbenden Gruppe. Auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiter und der Angestellten, der einzelnen Betriebe sowie der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer soll Bedacht genommen werden.

(7) Kommen während der Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung neue Unternehmen in den Konzern, so sind die dort errichteten Zentralbetriebsräte berechtigt, die entsprechende Zahl von Delegierten in die Konzernvertretung zu entsenden. Scheiden während der Tätigkeitsdauer Unternehmen aus dem Konzern aus, so endet die Mitgliedschaft der aus diesen Unternehmen entsendeten Delegierten. Dies gilt auch, wenn sich nachträglich herausstellt, daß bei der Errichtung Unternehmen, die nicht zum Konzern gehören, berücksichtigt worden sind oder Unternehmen, die zum Konzern gehören, nicht berücksichtigt worden sind.

(8) Ist in einem Konzernunternehmen ein Zentralbetriebsrat nicht zu errichten, so nimmt der Betriebsausschuß oder dessen Vorsitzender die Aufgaben nach Abs. 1 bis 7 wahr; besteht kein Betriebsausschuß, so nimmt der Betriebsrat oder dessen Vorsitzender die Aufgaben nach Abs. 1 bis 7 wahr.

(9) Für die Auflösung der Konzernvertretung gelten die Abs. 1 bis 3 und 5 sinngemäß.

(10) Bestehen in einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung Teilkonzerne, so nehmen aus den Teilkonzernen die in diesen errichteten Konzernvertretungen an der Errichtung der Konzernvertretung unter sinngemäßer Anwendung der Abs. 1 bis 7 und 9 teil.

#### Konstituierung, Geschäftsführung, Tätigkeitsdauer

§ 88 b. (1) Der Einberufer der Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden hat die gemäß § 88 a Abs. 4 bekanntgegebenen Delegierten zur konstituierenden Sitzung der Konzernvertretung einzuladen und diese bis zur Wahl des Vorsitzenden der Konzernvertretung zu leiten.

(2) Die Delegierten haben aus ihrer Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter zu wählen. Die Wahl ist gültig, wenn zumindest die Hälfte der Delegierten (§ 88 a Abs. 6) anwesend ist.

(3) Der Vorsitzende vertritt die Konzernvertretung nach außen. Er hat mindestens einmal im Jahr die Konzernvertretung zu einer Sitzung einzuberufen; darüber hinaus auch, wenn dies von mindestens einem Viertel der Delegierten verlangt wird.

(4) Die Konzernvertretung kann mit Mehrheit von zwei Dritteln ihrer Delegierten eine Geschäftsordnung beschließen. Die Geschäftsordnung kann insbesondere regeln:

1. die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung eines Leitungsausschusses und allenfalls — bei entsprechender Größe der Konzernvertretung oder des Leitungsausschusses — eines Präsidiums;
2. die Bezeichnung der Angelegenheiten, in denen dem Präsidium oder dem Leitungsausschuß das Recht auf selbständige Beschlußfassung, allenfalls nach Rahmenvorgaben der Konzernvertretung, zukommt;
3. die Festlegung von Art und Umfang der Vertretungsmacht der Vorsitzenden (Stellvertreter) des Präsidiums oder Leitungsausschusses;
4. die Beziehung anderer Betriebsratsmitglieder, die nicht Mitglieder der Konzernvertretung sind, mit beratender Stimme in Angelegenheiten, die die Arbeitnehmer des betreffenden Betriebes betreffen.

(5) Die Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung dauert vier Jahre. § 61 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden. Sie wird vorzeitig beendet

1. durch die Auflösung des Konzerns,
2. durch einen Auflösungsbeschluß im Sinne des § 88 a Abs. 9,
3. durch die Funktionsunfähigkeit von so vielen Zentralbetriebsräten (Betriebsausschüssen, Betriebsräten), daß nicht mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer im Konzern repräsentiert ist,
4. wenn dies die Konzernvertretung mit einer Mehrheit von zwei Dritteln ihrer Delegierten beschließt oder
5. wenn das Gericht die Errichtung oder den Beschluß gemäß § 88 a Abs. 4 für ungültig erklärt, insbesondere weil ein offensichtlich nicht zum Konzern gehörendes Unternehmen bei der Errichtung berücksichtigt wurde oder ein offensichtlich zum Konzern gehörendes Unternehmen nicht berücksichtigt wurde.

(6) Die Mitgliedschaft zur Konzernvertretung beginnt mit der Bekanntgabe des Delegierungsbeschlusses (Abs. 7 und § 88 a Abs. 6); sie erlischt, wenn

1. die Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung endet,
2. die Mitgliedschaft zum Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) erlischt,
3. das Mitglied zurücktritt oder abberufen wird.

(7) Spätestens drei Monate vor Ablauf der Tätigkeitsdauer hat eine vom Vorsitzenden einzuberufende Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden die Zahl der jeweiligen Delegierten und Ersatzdelegierten (§ 88 a Abs. 6) für die nächste Tätigkeitsdauer mit Beschluß zu bestimmen. § 88 a Abs. 5 gilt sinngemäß. Der Vorsitzende hat die binnen festzusetzender Frist bekanntzugebenden Delegierten zur konstituierenden Sitzung der Konzernvertretung einzuberufen und diese bis zur Neuwahl des Vorsitzenden zu leiten.

(8) Die Errichtung der Konzernvertretung, die Konstituierung, die Zusammensetzung und allfällige Änderungen der Zusammensetzung, die Geschäftsordnung sowie allfällige Änderungen der Tätigkeitsdauer sind jedem im Konzern bestehenden Unternehmen schriftlich zur Kenntnis zu bringen.

(9) Im übrigen gelten für die Konzernvertretung die §§ 62 a, 65 Abs. 1, 68 und 72 sinngemäß.“

16. § 108 Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige gemäß § 45 a Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, an das zuständige Arbeitsamt unverzüglich in Kenntnis zu setzen.“

17. In § 108 wird nach Abs. 2 folgender Abs. 2 a eingefügt:

„(2 a) Die Informations- und Beratungspflicht des Betriebsinhabers gemäß Abs. 1 und 2 gilt insbesondere auch für die Fälle des Überganges, der rechtlichen Verselbständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die Information hat rechtzeitig und im vorhinein zu erfolgen und insbesondere zu umfassen:

1. den Grund für diese Maßnahme;
2. die sich daraus ergebenden rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Arbeitnehmer;
3. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.“

18. Dem § 108 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Ist im Konzern nach den Vorschriften des Rechnungslegungsgesetzes, BGBl. Nr. 475/1990, in der jeweils geltenden Fassung, ein Konzernabschluss zu erstellen, so ist der Konzernabschluss samt Konzernanhang einschließlich der erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen spätestens einen Monat nach der Erstellung dem Betriebsrat zu übermitteln.“

19. In § 109 Abs. 1 wird nach Z 1 folgende Z 1 a eingefügt:

„1 a. die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45 a Abs. 1 Z 1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, auslöst;“

20. Nach § 109 Abs. 1 wird folgender Abs. 1 a eingefügt:

„(1 a) Im Falle einer geplanten Betriebsänderung nach Abs. 1 Z 1 a hat die Information nach Abs. 1 erster Satz jedenfalls zu umfassen

1. die Gründe für die Maßnahme,
2. die Zahl und die Verwendung der voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser Arbeitnehmer,
3. die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer,
4. den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll,
5. allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer geplante Begleitmaßnahmen.

Die Information nach Z 1 bis 4 hat schriftlich zu erfolgen. Die Informations- und Beratungspflicht trifft den Betriebsinhaber auch dann, wenn die geplante Maßnahme von einem herrschenden Unternehmen veranlaßt wird. Unbeschadet des § 92 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.“

21. Dem § 109 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist eine allfällige verspätete oder mangelhafte Information des Betriebsrates (Abs. 1) bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer in der Weise zu berücksichtigen, daß Nachteile, die die Arbeitnehmer durch die verspätete oder mangelhafte Information erleiden, zusätzlich abzugelten sind.“

22. § 110 Abs. 6 lautet:

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

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

einheitlich leitet (§ 15 Abs. 1 Aktiengesetz 1965) oder auf Grund einer unmittelbaren Beteiligung von mehr als 50 Prozent beherrscht, nehmen der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens und die Gesamtheit der Mitglieder aller in den beherrschten Unternehmen (Z 1 bis 4) 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. 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 von Unternehmensanteilen der beherrschten Unternehmen beschränkt. Die übrigen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind von der Gesamtheit der in den beherrschten Unternehmen (Z 1 bis 4) 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. Dieser Absatz gilt nicht für Banken

(§ 1 Kreditwesengesetz, BGBl. Nr. 63/1979, in der jeweils geltenden Fassung) und Versicherungsunternehmungen.“

23. Nach § 110 Abs. 6 werden folgende Abs. 6 a und 6 b eingefügt:

„(6 a) Abs. 6 gilt auch für herrschende Unternehmen, in denen kein Betriebsrat zu errichten ist, wenn deren Tätigkeit sich nicht nur auf die Verwaltung von Unternehmensanteilen der beherrschten Unternehmen beschränkt. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind von der Gesamtheit der in den beherrschten Unternehmen bestellten Betriebsräte nach Maßgabe der Bestimmungen des Abs. 6 vorletzter Satz zu wählen.

(6 b) Ist in einem Konzern im Sinne der Abs. 6 und 6 a eine Konzernvertretung (§ 88 a) errichtet, so hat diese die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens zu entsenden. Die aus dem Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens stammenden Konzernvertretungsmitglieder haben das Recht, so viele Arbeitnehmervertreter vorzuschlagen, wie dem Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer entspricht; die übrigen Arbeitnehmervertreter werden von den aus den Zentralbetriebsräten (Betriebsräten) der beherrschten Unternehmen stammenden Konzernvertretungsmitglieder vorgeschlagen. Für die Ausübung des Vorschlagsrechts innerhalb der jeweiligen Gruppe der Konzernvertretungsmitglieder gilt Abs. 2 sinngemäß.“

24. § 113 Abs. 5 lautet:

„(5) In Konzernen, in denen eine Konzernvertretung errichtet ist, werden folgende Befugnisse von dieser ausgeübt:

1. Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat gemäß § 110 Abs. 6 b;
2. soweit die Interessen der Arbeitnehmerschaft von mehr als einem Unternehmen im Konzern betroffen sind:
  - a) Recht auf Intervention (§ 90);
  - b) allgemeines Informationsrecht (§ 91);
  - c) Beratungsrecht (§ 92);
  - d) Mitwirkung an konzerneigenen Maßnahmen in Zusammenhang mit Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 94 und 95);
3. soweit die Interessen der Arbeitnehmer mehr als eines Unternehmens im Konzern betroffen sind und eine einheitliche Vorgangsweise, insbesondere durch Konzernrichtlinien, erfolgt:
  - a) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 108);
  - b) Mitwirkung an Betriebsänderungen gemäß § 109, mit der Maßgabe, daß § 109 Abs. 3

nur bei Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 bis 4 anzuwenden ist;

4. Wahrnehmung der Rechte gemäß § 89 Z 3 hinsichtlich geplanter und im Bau befindlicher Betriebsstätten eines Unternehmens im Konzern, für das noch kein anderes Organ der Arbeitnehmerschaft zuständig ist.

Beratungs- und Informationsrechte der Konzernvertretung richten sich an die Konzernleitung bzw. an die Unternehmensleitung des in Österreich herrschenden Unternehmens. Von der Konzernvertretung abgeschlossene Betriebsvereinbarungen sind für jene Unternehmen verbindlich, deren Leitungen der Vereinbarung beigetreten sind.“

25. § 114 Abs. 2 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 Konzernvertretung mit deren Zustimmung die Ausübung seiner eigenen und ihm übertragener Befugnisse übertragen, soweit derartige Angelegenheiten nicht ohnedies gemäß § 113 Abs. 5 in die Zuständigkeit der Konzernvertretung fallen. Besteht kein Zentralbetriebsrat, so kann der Betriebsrat (Betriebsausschuß) eine derartige Kompetenzübertragung vornehmen.“

26. In § 114 Abs. 3 wird das Wort „Arbeitsgemeinschaft“ durch das Wort „Konzernvertretung“ ersetzt.

27. In § 117 Abs. 5 wird das Wort „Arbeitsgemeinschaft“ jeweils durch das Wort „Konzernvertretung“ ersetzt.

28. § 118 Abs. 6 wird folgender Satz angefügt:

„Im Falle des Ausscheidens eines Betriebsratsmitglieds im Zuge einer Betriebsänderung hat das nachrückende Ersatzmitglied einen Anspruch jedenfalls in dem Ausmaß, als es dem Verhältnis der noch offenen zur gesamten Tätigkeitsdauer des Betriebsrats entspricht, sofern sich nicht nach dem ersten Satz ein größerer Anspruch ergibt.“

29. § 123 Abs. 4 lautet:

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

30. § 126 Abs. 5 lautet:

„(5) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die

1. a) österreichische Staatsbürger sind oder
- b) Angehörige von Staaten sind, die Vertragsparteien des EWR-Abkommens sind, und
2. am Tag der Wahlausschreibung das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und

## 1078 der Beilagen

7

3. am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind und
4. abgesehen vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft und des Alters vom Wahlrecht zum Nationalrat nicht ausgeschlossen sind (§ 22 Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471, in der jeweils geltenden Fassung).“

31. § 131 f lautet samt Überschrift:

#### „Konzernjugendvertretung

§ 131 f. (1) 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 errichtet, so kann eine Konzernjugendvertretung zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der in der Konzernjugendvertretung vertretenen jugendlichen Arbeitnehmer gebildet werden, für die §§ 88 a und 88 b sinngemäß gelten.

(2) Besteht im Konzern eine Konzernvertretung, so hat die Konzernjugendvertretung ihre Aufgaben im Einvernehmen mit dieser wahrzunehmen. § 131 d Abs. 2, 3 und 4 gilt sinngemäß.“

32. § 132 Abs. 1 letzter Satz lautet:

„§ 109 ist jedenfalls anzuwenden, soweit es sich um Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 a, 5 und 6 handelt.“

33. § 132 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

„§ 109 ist jedenfalls anzuwenden, soweit es sich um Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 a, 5 und 6 handelt.“

34. § 132 Abs. 4 letzter Satz lautet:

„Jedenfalls sind die Bestimmungen über Betriebsvereinbarungen in den Angelegenheiten des § 96 Abs. 1 Z 1, 2 und 4 sowie die §§ 108 bis 112 nicht anzuwenden auf Betriebe und Verwaltungsstellen, die der Ordnung der inneren Angelegenheiten der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften dienen, ausgenommen jedoch § 109, soweit es sich um Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 a, 5 und 6 handelt.“

35 a. § 160 Abs. 1 lautet:

„(1) Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen der §§ 15, 55 Abs. 3, 89 Z 3, 99 Abs. 3, 4 und 5, 103, 104 Abs. 1, 108 Abs. 3, 109 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a, 115 Abs. 4 und 117 Abs. 1 bis 4 und der hierzu erlassenen Durchführungsbestimmungen sind, sofern die Tat nach anderen Gesetzen nicht

einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 30 000 S zu ahnden.“

b. § 160 Abs. 2 Z 3 lautet:

„3. des § 108 Abs. 3 oder des § 109 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a das gemäß § 113 zuständige Organ der Arbeitnehmerschaft und“,

36. Nach § 169 wird folgender § 170 samt Überschrift eingefügt:

#### „Übergangsbestimmung

§ 170. Arbeitsgemeinschaften im Sinne des § 88a des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung BGBl. Nr. 833/1992, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes errichtet sind, können als Konzernvertretungen bis längstens 30. Juni 1995 bestehen bleiben.“

37. Nach § 171 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) § 31 Abs. 5, 6 und 7, § 32 Abs. 3 letzter Satz, § 52 Abs. 1 erster Satz, § 53 Abs. 1, § 62 b Abs. 1 letzter Satz, § 62 c, § 74, § 82 Abs. 6, §§ 88 a und 88 b, § 108 Abs. 2 a und 4, § 109 Abs. 1 Z 1 a, Abs. 1 a und Abs. 3 letzter Satz, § 110 Abs. 6, 6 a und 6 b, § 113 Abs. 5, § 114 Abs. 2, § 118 Abs. 6 letzter Satz, § 123 Abs. 4, § 126 Abs. 5, § 131 f, § 132 Abs. 1 letzter Satz, Abs. 2 zweiter Satz und Abs. 4 letzter Satz, § 160 Abs. 1 und Abs. 2 Z 3 sowie § 170 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xx/1993 treten mit xx. xxxxxx 1993 in Kraft. § 108 Abs. 1 letzter Satz tritt gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft.“

#### Artikel II

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl. Nr. 196/1988, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 1 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) § 10 Abs. 1, 3 und 4 ist jedoch bei Überlassung von Arbeitskräften zwischen Konzernunternehmungen (Abs. 1 Z 5) anzuwenden, sofern die Überlassung nicht nur vorübergehend erfolgt.“

2. Nach § 22 wird folgender § 23 samt Überschrift angefügt:

#### „Inkrafttreten

§ 23. § 1 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 tritt mit xx. xxxxxx 1993 in Kraft.“

## VORBLATT

### Problem:

1. Umstrukturierungsmaßnahmen, zB Ausgliederungen oder Fusionen, können die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer in rechtlicher und faktischer Hinsicht einschränken.
2. Einige Rechtsvorschriften der Europäischen Gemeinschaften, die Inhalt des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) sind, enthalten Bestimmungen, die durch das Arbeitsverfassungsgesetz derzeit nicht erfüllt werden.

### Ziel:

1. Absicherung und Stärkung der Mitbestimmungsmöglichkeiten während einer Umstrukturierung sowie weiterer Ausbau der Mitbestimmung auf Konzernebene.
2. Anpassung des Arbeitsverfassungsgesetzes an EWR-Richtlinien.

### Inhalt:

Zur Verwirklichung der oben genannten Ziele enthält der Entwurf vor allem Bestimmungen über:

1. Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen nach einem Betriebsübergang,
2. Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches des Betriebsrates bei Ausgliederungen bzw. bei Betriebszusammenschlüssen,
3. Einrichtung der „Konzernvertretung“ als Organ der Arbeitnehmerschaft auf Konzernebene und Definition deren Aufgabenbereiches,
4. Präzisierung und Determinierung von Informations- und Beratungsrechten des Betriebsrates in Zusammenhang mit Massenentlassungen und Betriebsübergang,
5. Öffnung des passiven Wahlrechts zum Betriebsrat für ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, sofern diese Staatsangehörige eines EWR-Mitgliedstaates sind,
6. Modifikation von Bestimmungen über die Verwaltung des Betriebsratsfonds,
7. Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes hinsichtlich Konzernüberlassung.

### Alternativen:

Keine.

### Kosten:

Die Vollziehung des Arbeitsverfassungsgesetzes liegt im wesentlichen bei den Gerichten, sodaß allenfalls Belastungen durch entsprechende Prozeßführungen eintreten könnten; in diesem Zusammenhang ist jedoch zu berücksichtigen, daß im überwiegenden Teil der betroffenen Bereiche Konflikte offenbar eher selten vor den Gerichten ausgetragen werden, so ist zB die mit der Novelle BGBl. Nr. 411/1990 geschaffene Möglichkeit, die Errichtung einer Arbeitsgemeinschaft — der Vorläuferin der nunmehr im Entwurf vorgesehenen Konzernvertretung — gerichtlich anzufechten, bis dato nicht genutzt worden.

Kosten für den Bund könnten auch insoweit entstehen, als der Bund als Inhaber von Betrieben im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes unmittelbar aus dem Gesetz verpflichtet wird; insoweit ist er aber jedem anderen Betriebsinhaber gleichgestellt.

Überdies ist zu berücksichtigen, daß mit dem Abschluß des EWR-Abkommens die Umsetzung des darin enthaltenen EG-Rechts notwendig und unvermeidbar ist.

### EG-Konformität:

Dieser Entwurf zielt darauf ab, das Arbeitsverfassungsgesetz an EG-Recht anzupassen; siehe dazu die Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.



## Erläuterungen

### Allgemeiner Teil

Umstrukturierungen, dh. Betriebs- und/oder Unternehmensänderungen, wie sie durch das Umgründungssteuergesetz vorgezeichnet sind und durch das derzeit in parlamentarischer Behandlung befindliche Gesellschaftsrechtsänderungsgesetz noch ausgebaut werden, bewirken nicht nur Änderungen in der Eigentums- und Kapitalstruktur oder in der Unternehmensorganisation, sondern betreffen unmittelbar auch die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten, die betriebsverfassungsrechtliche Struktur und Fragen der Qualität bestimmter Mitwirkungsbefugnisse.

Ziel des vorliegenden Entwurfes ist es, bestehende Defizite in der Gestaltung der betrieblichen Interessenvertretung abzubauen, wobei anzumerken ist, daß damit einem Grundsatz der österreichischen Betriebsverfassung, nämlich dem des Interessenausgleichs, Rechnung getragen werden soll. Gerade durch eine rechtzeitige Information und Einbindung der Organe der Arbeitnehmerschaft bei geplanten Betriebsänderungen — und zwar auf der Ebene, wo solche Entscheidungen tatsächlich fallen — können Konflikte eher vermieden und die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen angemessen und sachgerecht berücksichtigt werden.

Der vorliegende Entwurf beschäftigt sich vor allem mit der Phase der Umstrukturierung selbst und enthält dazu Regelungen über

- die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen bzw. Kollektivverträgen (in diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß dieser Punkt Teil der Umsetzung der Betriebsübergangs-Richtlinie ist, wobei individualrechtliche Fragen in einem eigenen Gesetzesentwurf (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz — AVRAG) behandelt werden);
- die Determinierung und Präzisierung der Informationspflichten des Betriebsinhabers über geplante Umstrukturierungen zur Umsetzung des Artikels 6 der Betriebsübergangs-Richtlinie;
- die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereichs des Betriebsrates bei Ausgliederungen — wobei die bisherige, auch von der Lehre kritisierte Voraussetzung des Verbleibens des

ausgegliederten Teils im Konzernverbund entfällt — und bei Zusammenschlüssen von Betrieben zu einem neuen Betrieb, da auch hier die Notwendigkeit gegeben ist, den betroffenen Belegschaften die Artikulation ihrer Interessen im Wege des Betriebsrates gerade während der Umstrukturierung zu ermöglichen, auch wenn ein eigener Betriebsrat erst später gewählt wird.

Im Zusammenhang damit stehen auch die Änderungen betreffend den Betriebsratsfonds; auch hier sollen Betriebsausgliederungen, etc. entsprechend berücksichtigt werden.

Ein weiterer zentraler Punkt des vorliegenden Entwurfes sind die Bestimmungen über die Konzernmitbestimmung. Gerade weil Umstrukturierungen oft zur Entstehung von Konzernen führen, ist es notwendig, entsprechende Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmerschaft auch auf Konzernebene vorzusehen.

Mit deren Regelung erscheint es aber gleichzeitig erforderlich, die bisher als Organ der Arbeitnehmerschaft auf Konzernebene vorgesehene „Arbeitsgemeinschaft“ in ihrer inneren Struktur zu determinieren, für eine entsprechende mittelbar demokratische Legitimation zu sorgen und ihr Handeln nach außen durch Geschäftsführungsvorschriften zu gestalten. Gleichzeitig soll eine der neuen Aufgabenstellung entsprechende Änderung der Bezeichnung in „Konzernvertretung“ erfolgen.

Zu den Aufgaben der Konzernvertretung sollen neben Informations- und Beratungsrechten vor allem die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat und der Abschluß von Betriebsvereinbarungen in bestimmten (konzernweiten) Angelegenheiten gehören. In diesem Zusammenhang ist zu betonen, daß mit der Verlagerung der Abschlußkompetenz auf Arbeitnehmerseite auf Konzernebene keine Veränderung hinsichtlich der entsprechenden, gesellschaftsrechtlich determinierten Zuständigkeiten auf Arbeitgeberseite erfolgt.

Der vorliegende Entwurf bezieht weiters auch jene Regelungen mit ein, die über Fragen des Betriebsübergangs hinaus der EWR-Anpassung des Arbeitsverfassungsrechts dienen. Dies betrifft vor

allem die Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrates bei Massenentlassungen und die Öffnung des passiven Wahlrechts für EWR-Staatsangehörige.

Die in Arbeitsschutz-Richtlinien der EG, insbesondere in der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1985 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S 1), enthaltenen Mitwirkungsbefugnisse für Arbeitnehmervertreter bedingen weitere Änderungen des Arbeitsverfassungsgesetzes. Wegen des engen inhaltlichen Zusammenhangs mit der entsprechenden Anpassung des Arbeitnehmerschutzrechts werden diese Punkte in der vorliegenden Novelle noch nicht umgesetzt; es wird daher bei der Anpassung des Arbeitnehmerschutzrechts eine weitere Novellierung des ArbVG notwendig sein.

Mit dem vorliegenden Entwurf sollen folgende, im Anhang XVIII des EWR-Abkommens enthaltene Richtlinien, soweit diese Fragen der kollektiven Rechtsgestaltung bzw. der betrieblichen Mitbestimmung ansprechen, umgesetzt werden:

375 L 0129: Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über Massenentlassungen (ABl. Nr. L 48 vom 22. Februar 1975, S 29), geändert durch Richtlinie 92/56/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 (ABl. Nr. L 245 vom 26. August 1992, S 3).

377 L 0187: Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (ABl. Nr. L 61 vom 5. März 1977, S 26).

Die im Anhang V des EWR-Abkommens unter 368 R 1612 enthaltene Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft (ABl. Nr. L 257 vom 19. Oktober 1968, S 2) ist als solche nicht umzusetzen, da sie entgegenstehenden innerstaatlichen Vorschriften derogiert. Zur Klarstellung werden die das passive Wahlrecht zum Betriebsrat und zum Jugendvertrauensrat betreffenden Regelungen geändert, wobei eine Öffnung des passiven Wahlrechts für EWR-Bürger/innen erfolgt.

Die Zuständigkeit des Bundes gründet sich auf Artikel 10 Abs. 1 Z 11 B-VG.

### Besonderer Teil

**Zu Artikel I** (Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes):

#### Zu Z 1 (§ 8):

Die Betriebsübergangsrichtlinie verlangt in Artikel 3 Abs. 2, daß der Erwerber nach einem Betriebsübergang die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maße aufrecht erhält, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren.

Die in § 8 ArbVG geregelte Kollektivvertragsangehörigkeit soll grundsätzlich unangetastet bleiben. Die Frage, welche Konsequenzen für das einzelne Arbeitsverhältnis mit einem Betriebsübergang verbunden sind, bei dem ein Betrieb von einem kollektivvertragsangehörigen Arbeitgeber auf einen Erwerber übergeht, der kraft einer anderen Verbandszugehörigkeit einem anderen Kollektivvertrag nach § 8 Z 1 unterliegt, ist Gegenstand der Regelungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG); ebenso die Frage, welches Schicksal Kollektivvertragsregelungen haben, die keine Entsprechung in dem neu anzuwendenden Kollektivvertrag haben.

Aus Gründen der Klarstellung soll aber in § 8 Z 2 verdeutlicht werden, daß es bei Übergang eines Arbeitsverhältnisses auf einen nicht gemäß § 8 Z 1 kollektivvertragsangehörigen Arbeitgeber nicht darauf ankommt, daß dies in Zusammenhang mit dem Übergang eines Betriebes im Sinne des § 34 ArbVG erfolgt, sondern es auch genügt, wenn nur ein Teil eines solchen Betriebes übergeht und dabei auch Arbeitsverhältnisse übergehen. Dies entspricht insoweit auch der bisher schon zu § 8 Z 2 vertretenen Lehrmeinung [vgl. Floretta — Spielbüchler — Strasser, Arbeitsrecht II, 3. Auflage (1990), S 126].

#### Zu Z 2 (§ 29):

Die Ablöse der Arbeitsgemeinschaft durch die Konzernvertretung bedingt eine entsprechende Anpassung der Formulierung des § 29.

#### Zu Z 3 (§ 31 Abs. 5):

Die vorgeschlagene Regelung geht in Ausführung der oben zu Z 1 zitierten Betriebsübergangsrichtlinie grundsätzlich von einer normativen Weitergeltung der Betriebsvereinbarungen beim Übergang von Betrieben oder Betriebsteilen aus (Ausnahme siehe § 31 Abs. 7).

Aus diesem Grunde entfällt in § 31 Abs. 5 die bisher enthaltene Einschränkung, wonach bei rechtlicher Verselbständigung die Betriebsvereinbarungen nur dann aufrechterhalten werden, wenn der ausgliederte Betriebsteil mit dem bisherigen Betrieb bzw. mit anderen Betriebsteilen in einem Konzernverbund verbleibt. Eine derartige Einschränkung ist sachlich nicht gerechtfertigt.

**Zu Z 4 (§ 31 Abs. 6 und 7):**

Die Betriebsvereinbarungen gelten grundsätzlich weiter, bis sie durch eine neue Betriebsvereinbarung abgelöst oder beendet werden. Ihre Beendigung richtet sich nach den vereinbarten oder gesetzlichen Beendigungsregeln für Betriebsvereinbarungen, dh. fakultative Betriebsvereinbarungen sind gemäß § 32 Abs. 1 ArbVG zu kündigen, zwingende Betriebsvereinbarungen sind nach § 96 Abs. 2 ArbVG zu kündigen und erzwingbare bzw. der ersetzbaren Zustimmung unterliegende Betriebsvereinbarungen sind der Entscheidung durch die Schlichtungsstelle (§ 97 Abs. 2 ArbVG) vorbehalten.

Eine ausdrückliche Normierung dieser Beendigungsregelungen erfolgt nicht, da sie sich aus dem ArbVG ergeben und im übrigen aus ihrer Nichterwähnung in § 31 Abs. 4 und 5 nicht der Schluß gezogen werden soll, daß diesfalls keine Beendigung möglich sei.

Dabei ist darauf hinzuweisen, daß mit dem Betriebsübergang der neue Betriebsinhaber und der neu gewählte Betriebsrat (bzw. bis zur Neuwahl der gemäß § 62 b oder § 62 c zuständig bleibende Betriebsrat) in die Betriebsvereinbarung eintreten, dh. alle sich aus dem Gesetz oder der Vereinbarung selbst ergebenden Verpflichtungen und Rechte, zB zur Änderung oder Kündigung der Betriebsvereinbarung, haben. Wird nach dem Betriebsübergang bzw. nach Ablauf der vorübergehenden Erstreckung des Zuständigkeitsbereichs nach § 62 b oder § 62 c kein neuer Betriebsrat gewählt, so kann — wie auch in anderen Fällen des Nichtvorhandenseins eines Betriebsrats — eine (kündbare) Betriebsvereinbarung gegenüber der Belegschaft, allenfalls gegenüber einem für diese bestellten Kurator, gekündigt werden.

**Zu Abs. 6:**

Bei Zusammenlegung von Betrieben oder Betriebsteilen, sodaß ein neuer Betrieb im Sinne des § 34 entsteht, ist grundsätzlich von einem Verlust der Identität der bisherigen Betriebe auszugehen, was grundsätzlich auch den Untergang der für diese Betriebe geltenden Betriebsvereinbarungen zur Folge hätte. Die vorliegende Regelung normiert demgegenüber die Weitergeltung der Betriebsvereinbarungen für die vor der Betriebszusammenlegung davon erfaßten Arbeitnehmer. Wegen des Zusammentreffens verschiedener kollektiver Ordnungen in der neuen organisatorischen Einheit wird sich dadurch aber in weiterer Folge jedenfalls ein Druck zur Schaffung einheitlicher Regelungen ergeben.

**Zu Abs. 7:**

Wenn ein — in seiner Identität unberührt bleibender — Betrieb einen anderen Betrieb oder

Betriebsteil aufnimmt, so gelten ab diesem Zeitpunkt seine Betriebsvereinbarungen auch für den aufgenommenen Betrieb oder Betriebsteil normativ. Kommt es dadurch zu einer wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, so ist § 3 Abs. 5 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (Lösungsrecht des Arbeitnehmers mit Ansprüchen wie bei einer Arbeitgeberkündigung) anzuwenden.

Soweit aber keine Kollision vorliegt —, dh. der aufgenommene Betrieb hat eine Betriebsvereinbarung, die keine Entsprechung in einer Betriebsvereinbarung des aufnehmenden Betriebes hat — soll diese Betriebsvereinbarung des aufgenommenen Betriebes für die vorher davon erfaßten Arbeitnehmer weitergelten. Für ihre Beendigung gelten auch hier die allgemeinen Bestimmungen.

Für den Fall, daß ein Regelungsgegenstand, der im übernommenen Betrieb durch Betriebsvereinbarung geregelt ist, im aufnehmenden Betrieb durch Kollektivvertrag geregelt ist, ist § 3 ArbVG anzuwenden.

Eine besondere Regelung ist hinsichtlich der Betriebsvereinbarungen über Betriebspensionen vorgesehen: dem Veräußerer wird im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang ein Teilkündigungsrecht eingeräumt; übt er dieses rechtzeitig vor dem Betriebsübergang aus, so hat dies zur Folge, daß die Betriebsvereinbarung kraft der gesetzlichen Nachwirkung (§ 32 Abs. 3 zweiter Satz) ihre zwingende Wirkung verliert und der Disposition durch Einzelvertrag unterliegt. In weiterer Folge ist daher eine solche Betriebspensionszusage wie eine einzelvertragliche Betriebspensionszusage zu behandeln; es gilt § 5 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz.

Zusammenfassend stellt sich daher das Schicksal der Betriebsvereinbarungen beim Betriebsübergang wie folgt dar:

- Betrieb behält Identität (zB Verkauf eines Betriebes):  
Betriebsvereinbarungen bleiben aufrecht (normativ; § 31 Abs. 4);
- Betrieb gewinnt Identität (zB Verselbständigung einer Produktionssparte):  
Betriebsvereinbarungen bleiben aufrecht (normativ; § 31 Abs. 5);
- Betrieb verliert Identität durch Verschmelzung (die zusammengelegten Betriebe werden betriebsverfassungsrechtlich zu einem neuen Betrieb):  
Betriebsvereinbarungen gelten für die vorher erfaßten Arbeitnehmer normativ weiter (§ 31 Abs. 6); die Beendigung richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften;
- Betrieb verliert Identität durch Aufgehen in einem anderen Betrieb (zB kleiner Betrieb oder Betriebsteil wird von größerer Einheit „geschluckt“):  
Betriebsvereinbarungen des aufgenommenen

Betriebes gelten ab dem Zeitpunkt des Übergangs auch für den aufgenommenen Betrieb (§ 31 Abs. 7); Betriebsvereinbarungen des übergegangenen Betriebes bleiben für die schon vorher erfaßten Arbeitnehmer insoweit aufrecht, als sie keine Entsprechung in einer Betriebsvereinbarung des aufnehmenden Betriebes haben. In diesem Zusammenhang werden zur Feststellung, ob eine Regelung einer Betriebsvereinbarung eine Entsprechung in einer anderen hat und diese ablöst, die Grundsätze des Gruppenvergleichs nach § 3 heranzuziehen sein.

#### Zu Z 5 (§ 32 Abs. 3):

Die Betriebsübergangsrichtlinie verlangt in Art. 3 Abs. 2, daß die in einem „Kollektivvertrag“ — wozu nach Auffassung der EG auch Betriebsvereinbarungen im Sinne des ArbVG zählen — geregelten Arbeitsbedingungen zumindest für ein Jahr aufrechtzuerhalten sind, es sei denn, sie werden durch eine gleich- oder höherrangige Norm abgelöst. Es ist daher die Beendigung der gesetzlichen Nachwirkung durch den Einzelvertrag, wie sie derzeit in § 32 Abs. 3 vorgesehen ist, für ein Jahr nach dem Betriebsübergang auszuschließen.

#### Zu Z 6 (§ 40 Abs. 4 a):

Die Ablöse der Arbeitsgemeinschaft durch die Konzernvertretung bedingt eine entsprechende Anpassung der Formulierung in § 40.

#### Zu Z 7 (§ 52 Abs. 1):

Diese Bestimmung trägt lediglich der Neuregelung der Nationalrats-Wahlordnung und insbesondere dem Entfall der bisherigen Wahlausschließungsgründe der §§ 23 und 24 der Nationalrats-Wahlordnung 1971 Rechnung.

#### Zu Z 8 (§ 53 Abs. 1):

Die Öffnung des passiven Wahlrechts zum Betriebsrat für Arbeitnehmer aus EWR-Mitgliedstaaten basiert auf Artikel 8 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft.

Diese Verordnung derogiert entgegenstehenden Bestimmungen. Insoweit hat die Änderung der §§ 53 und 126 klarstellenden Charakter.

#### Zu Z 9 (§ 62 b Abs. 1):

So wie in § 31 Abs. 5 hinsichtlich der Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen soll auch in § 62 b Abs. 1 für die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches des Betriebsrates die bisherige Voraussetzung entfallen, wonach die verselbständigten Betriebsteile im wirtschaftlichen Entscheidungsbereich des Unternehmens verbleiben müssen.

Das Motiv für die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches ist es, der Belegschaft gerade für die schwierige Phase der Ausgliederung ein Vertretungsorgan zur Verfügung zu stellen. Diese Notwendigkeit besteht aber auch in dem Fall, in dem der verselbständigte Betriebsteil aus dem wirtschaftlichen Entscheidungsbereich des ursprünglichen Unternehmens ausscheidet, sodaß die bisherige einschränkende Voraussetzung als sachlich nicht gerechtfertigt zu entfallen hat.

Das Motiv für die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches ist es, der Belegschaft gerade für die schwierige Phase der Ausgliederung ein Vertretungsorgan zur Verfügung zu stellen. Diese Notwendigkeit besteht aber auch in dem Fall, in dem der verselbständigte Betriebsteil aus dem wirtschaftlichen Entscheidungsbereich des ursprünglichen Unternehmens ausscheidet, sodaß die bisherige einschränkende Voraussetzung als sachlich nicht gerechtfertigt zu entfallen hat.

#### Zu Z 10 (§ 62 c):

Während § 62 b den Fall der Verselbständigung von Betriebsteilen — dh der Gewinnung von Betriebsidentität iSd § 34 ArbVG — regelt, fehlte bisher eine Regelung für die gegenteilige Situation, dh den Verlust der Betriebsidentität (Untergang des Betriebes) durch betriebsverfassungsrechtliche Zusammenlegung mit einem anderen Betrieb bzw. die Ausgliederung von Betriebsteilen aus verschiedenen Betrieben und gleichzeitige Zusammenlegung zu einem neuen Betrieb.

Auch in dieser Situation ist es — wie bei § 62 b — notwendig, für die Phase der Umstrukturierung der Belegschaft ein Vertretungsorgan zur Verfügung zu stellen.

Da in diesem Fall für den (neuen) Betrieb zwei (oder mehrere) Betriebsräte zuständig sind, ist es weiters notwendig, diese für die Übergangszeit zu einem gemeinsamen Organ zusammenzufassen. Dieser „einheitliche Betriebsrat“ ist zur Vertretung der Arbeitnehmer, die schon vor dem Zusammenschluß in den betroffenen Betrieben beschäftigt waren, und auch der nach dem Zusammenschluß neu aufgenommenen Arbeitnehmer zuständig.

Um handlungsfähig zu sein, hat sich der einheitliche Betriebsrat wie sonst ein Betriebsrat nach der Neuwahl zu konstituieren (§ 66).

§ 62 c normiert für diesen einheitlichen Betriebsrat eine eigenständige Tätigkeitsdauer (bis zur Neuwahl, längstens aber für ein Jahr); die normalen Funktionsperioden der zusammengeschlossenen Betriebsräte verkürzen oder verlängern sich entsprechend.

#### Zu Z 11 (§ 73):

Diese Regelung betrifft lediglich die Anpassung der Formulierung an § 88 a.

#### Zu Z 12 (§ 74):

§ 74 wird aus Gründen der Übersichtlichkeit zur Gänze dargestellt; die Abs. 1 bis 4 sowie 6, 9 und 13

entsprechen jedoch unverändert dem bisherigen Gesetzestext (Abs. 13 entspricht dem bisherigen Abs. 11).

In Abs. 5 wird nunmehr vorgesehen, daß für den Fall der Funktionsunfähigkeit des Betriebsrates ein interimistischer Verwalter bestellt werden kann. Diese Bestellung muß durch Beschluß der jeweiligen Betriebs(Gruppen)versammlung erfolgen, die zu diesem Zweck von dem primär zur interimistischen Verwaltung berufenen ältesten Rechnungsprüfer (subsidiär der gesetzlichen Interessenvertretung) einberufen werden kann.

Abs. 7 sieht derzeit vor, daß der Beschluß über die Durchführung und Mittelverwendung bei Auflösung des Betriebsratsfonds mindestens ein Jahr vor der die Auflösung verursachenden Betriebseinstellung erfolgen muß. Damit soll vermieden werden, daß eine nach Personalabbaumaßnahmen knapp vor Betriebseinstellung noch verbleibende geringe Zahl an Beschäftigten über die Mittel des Betriebsratsfonds entscheidet, ohne die vorher ausgeschiedenen Beschäftigten zu berücksichtigen.

Diesem Ziel kann aber auch dadurch Rechnung getragen werden, daß der allenfalls spätere Beschluß über die Auflösung die innerhalb eines Jahres vor Auflösung ausgeschiedenen Arbeitnehmer mit berücksichtigt.

Abs. 8 berücksichtigt in der vorgeschlagenen Form die neue Regelung des § 62 c.

Abs. 10 ermöglicht nunmehr auch bei getrennten Betriebsräten die Einrichtung eines beiden Gruppen gemeinsamen Fonds, der vom Betriebsausschuß zu verwalten ist.

In Abs. 11 wird die Aufteilung des Betriebsratsfonds bei Betriebsaufteilung in der Weise geregelt, daß das Fondsvermögen im Verhältnis der Beschäftigtenzahlen aufzuteilen ist, dies unter der Voraussetzung, daß in den ausgegliederten Betriebsteilen ein Betriebsrat errichtet wird. Diese Verknüpfung ist im Hinblick darauf, daß nach dem Konzept des ArbVG die Wahl eines Betriebsrates obligatorisch ist, gerechtfertigt.

Die Abs. 12 bis 14 berücksichtigen die in den voranstehenden Absätzen getroffenen Änderungen und entsprechen im übrigen dem bisherigen Text.

#### Zu Z 13 (§ 82 Abs. 6):

Diese Regelung enthält lediglich eine Zitat Anpassung im zweiten Klammerausdruck.

#### Zu Z 14 (§ 85):

Diese Regelung berücksichtigt die Änderung der Bezeichnung der Arbeitsgemeinschaft; vgl. § 88 a.

#### Zu Z 15 (§§ 88 a und 88 b):

Die bisher bestehenden Arbeitsgemeinschaften der Betriebsräte in Konzernen werden durch ein

neues Organ der Arbeitnehmerschaft, die Konzernvertretung, abgelöst.

Am zugrundeliegenden Konzernbegriff des ArbVG hat sich nichts geändert: ein Konzern im Sinne des § 15 des Aktengesetzes 1965 bzw. des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung liegt vor, wenn rechtlich selbständige Unternehmen zu wirtschaftlichen Zwecken unter einheitlicher Leitung zusammengefaßt werden, oder wenn ein rechtlich selbständiges Unternehmen auf Grund von Beteiligungen oder sonst unmittelbar oder mittelbar unter dem beherrschenden Einfluß eines anderen Unternehmens steht.

Ebenso erfolgt die Bildung der Konzernvertretung wie die der Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte in Konzernen freiwillig, im Gegensatz zu den sonstigen Organen der Arbeitnehmerschaft.

Das Gesetz regelt nunmehr die Zusammensetzung der Konzernvertretung sowie ihre Errichtung und enthält überdies Vorschriften für die Geschäftsführung, um so der gegenüber der Arbeitsgemeinschaft geänderten Aufgabenstellung der Konzernvertretung (vgl. § 113) Rechnung zu tragen.

Ein zweistufiges Verfahren für die erstmalige Errichtung ist vorgesehen:

1. Beschlußfassung über die Errichtung,
2. Entsendungsverfahren und Konstituierung.

#### Zu 1.:

Da die Bildung einer Konzernvertretung möglich, aber nicht zwingend ist (§§ 40 Abs. 4 a, 88 a Abs. 1), muß ein Errichtungsbeschluß gefaßt werden, der der Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der teilnahmeberechtigten Zentralbetriebsräte (Betriebsausschüsse, Betriebsräte) bedarf, die zusammen mehr als die Hälfte der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer repräsentieren.

Primär zuständig zur Beschlußfassung sind die einzelnen im Konzern errichteten Zentralbetriebsräte. Nur wenn kein solcher zu errichten ist (§ 40 Abs. 4), geht die Zuständigkeit auf den Betriebsausschuß über. Haben dagegen die Betriebsräte eines Unternehmens trotz Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen keinen Zentralbetriebsrat gewählt, kann die Arbeitnehmerschaft dieses Unternehmens am Errichtungsvorgang (ebenso wie an der Entsendung) nicht aktiv teilnehmen (§ 88 a Abs. 8).

Sie wird jedoch bei Ermittlung der Zahl der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer nach § 88 a Abs. 1 mitgezählt.

Besteht auch kein Betriebsausschuß, nimmt der Betriebsrat die Zuständigkeiten wahr. Bei Bestehen getrennter Betriebsräte für die Gruppen der Arbeiter und Angestellten haben diese den Betriebsausschuß zu konstituieren, um an der Errichtung der Konzernvertretung teilnehmen zu können.

Haben die einzelnen Zentralbetriebsräte (Betriebsausschüsse, Betriebsräte) ihre Beschlüsse gefaßt, so ist in einer Versammlung ihrer Vorsitzenden durch Beschluß festzustellen, ob die erforderliche Zahl von Zentralbetriebsräten (Betriebsausschüssen, Betriebsräten) der Errichtung der Konzernvertretung zugestimmt hat und sie daher errichtet ist (§ 88 a Abs. 2 und 3).

Zur Vereinfachung kann die Errichtung und Beschickung auch auf schriftlichem Wege erfolgen. Die entsprechenden Beschlüsse der teilnahmeberechtigten Organe der Arbeitnehmerschaft sind dem Initiator — dh. jenem (Zentral-)Betriebsratsvorsitzenden, der zur Errichtung einer Konzernvertretung eingeladen hat — zu übermitteln. Die näheren Bestimmungen sind in den Durchführungsverordnungen zum ArbVG zu treffen.

In einem mehrstufigen Konzern erfolgt die Errichtung der Konzernvertretung beim „Oberkonzern“ unter Einbeziehung der auf den jeweils unteren Stufen errichteten Konzernvertretungen (§ 88 a Abs. 10).

#### Zu 2.:

Von der Errichtung ist das Entsendungsverfahren zu unterscheiden:

Die Vorsitzenden der Zentralbetriebsräte (Betriebsausschüsse, Betriebsräte) beschließen unter Beachtung der nachfolgenden Zahlenverhältnisse die Zahl der Delegierten und Ersatzdelegierten. Jeder Zentralbetriebsrat (Betriebsausschuß, Betriebsrat) entsendet mindestens zwei Delegierte; vertritt er mehr als 500 Arbeitnehmer, so kommt je 500 weitere Arbeitnehmer ein weiterer Delegierter hinzu (§ 88 a Abs. 6).

Innerhalb des Zentralbetriebsrates (Betriebsausschusses, Betriebsrates) bestimmt die nach dem d'Hondtschen System an die Reihe kommende wahlwerbende Gruppe, welches Mitglied in die Konzernvertretung delegiert wird (vergleichbar der Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat).

Die Konstituierung erfolgt in einer Versammlung der Delegierten, die von demjenigen Zentralbetriebsratsvorsitzenden (Betriebsausschußvorsitzenden, Betriebsratsvorsitzenden) einzuberufen ist, der die Versammlung zur Fassung des Errichtungsbeschlusses einberufen hat. Mit der Wahl des Vorsitzenden und des Stellvertreters — bzw. einer vorher beschlossenen Mehrzahl von Stellvertretern — ist die Konzernvertretung konstituiert.

Mit Mehrheit von zwei Dritteln der Delegierten kann sich die Konzernvertretung eine Geschäftsordnung geben, in der die Bildung von zwei Suborganen (Leitungsausschuß und Präsidium) mit eigener Beschlußfähigkeit und Vertretungsmacht

für die Konzernvertretung vorgesehen werden kann.

Ebenso kann die Geschäftsordnung die Beziehung von der Konzernvertretung nicht angehörenden Betriebsratsmitgliedern mit beratender Stimme regeln (§ 88 b Abs. 4).

Die Tätigkeitsdauer beträgt vier Jahre ab Konstituierung bzw. ab Ablauf der Tätigkeitsdauer der vorherigen Konzernvertretung, wenn die Konstituierung davor erfolgte.

Ein vorzeitiges Ende kann die Konzernvertretung mit Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder beschließen. Dieselbe Rechtsfolge bewirkt auch ein Beschluß nach § 88 a Abs. 9 über die Auflösung der Konzernvertretung überhaupt (actus contrarius zur Errichtung). Überdies endet die Tätigkeitsdauer bei Auflösung des Konzerns, bei Funktionsunfähigkeit von sovielen Zentralbetriebsräten (Betriebsausschüssen, Betriebsräten), daß nicht mehr als die Hälfte der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer repräsentiert ist, sowie bei erfolgreicher gerichtlicher Anfechtung der Errichtung oder des Beschlusses, mit dem die Zahl der Delegierten festgesetzt wird (§ 88 b Abs. 5). Einen Anfechtungsgrund bildet die offensichtliche Übergehung von Konzernunternehmen bzw. das offensichtlich falsche Berücksichtigen eines nicht zum Konzern gehörenden Unternehmens. Wird hingegen wegen der komplexen Konzernstruktur ein Unternehmen trotz gründlicher Vorbereitung des Errichtungsvorgangs übersehen, so greift § 88 a Abs. 7, der eine nachträgliche Korrektur ermöglicht.

Die Mitgliedschaft des einzelnen Delegierten erlischt, wenn die Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung endet, die Mitgliedschaft zum entsendenden Konzernbetriebsrat (Betriebsausschuß, Betriebsrat) erlischt oder der Delegierte zurücktritt bzw. vom jeweiligen Organ im Wege der für ihn entsendungsberechtigten wahlwerbenden Gruppe abberufen wird (§ 88 b Abs. 6).

Bei regulärem Auslaufen der Tätigkeitsdauer obliegt es dem Vorsitzenden der Konzernvertretung, die Vorbereitungen für die Bildung der nachfolgenden Konzernvertretung zu treffen [Einberufung und Leitung der Versammlung der Zentralbetriebsrats(Betriebsausschuß-, Betriebsrats)vorsitzenden, Fristsetzung für die Nominierung der Delegierten sowie Einberufung und Leitung der Versammlung der Delegierten zur konstituierenden Sitzung der Konzernvertretung]; vgl. hierzu § 88 b Abs. 7.

Abs. 9 regelt die sinngemäße Anwendung der Bestimmungen über die Verlängerung der Partei- und Prozeßfähigkeit, das Nachrücken der Ersatzmitglieder, die Beschlußfassung und die Bereitstellung von Sacherfordernissen.

#### Zu Z 16 (§ 108 Abs. 1 letzter Satz):

Diese Bestimmung enthält lediglich eine Anpassung an die mit dem Inkrafttreten des EWR-Ab-

kommens wirksam werdende Änderung des § 45 a Arbeitsmarktförderungsgesetz durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 18/1993. Dies war auch entsprechend bei der Inkrafttretensregelung zu berücksichtigen.

**Zu Z 17 (§ 108 Abs. 2 a):**

Artikel 6 der Betriebsübergangsrichtlinie regelt ein Informations- und Konsultationsverfahren für die Arbeitnehmervertreter der von einem Betriebsübergang betroffenen Betriebe (Veräußerer- und Erwerberbetriebe). Dieses Verfahren soll als Unterfall der allgemeinen wirtschaftlichen Informations-, Interventions- und Beratungsrechte des § 108 ausdrücklich in das ArbVG aufgenommen werden.

**Zu Z 18 (§ 108 Abs. 4):**

Diese Regelung stellt einen Nachvollzug zum Rechnungslegungsgesetz und den darin getroffenen Vorschriften für die Konzernrechnungslegung dar. Wie auch bei den anderen Mitwirkungsbefugnissen ergibt sich die konkrete Organzuständigkeit im Einzelfall aus § 113.

**Zu Z 19 und 20 (§ 109 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a):**

Die Ergänzung zu § 109 trägt der EG-Richtlinie Nr. 75/129/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über Massenentlassungen, geändert durch die Richtlinie Nr. 92/56/EWG, insbesondere dem darin in Teil II vorgeschriebenen Konsultationsverfahren Rechnung.

**Zu Z 21 (§ 109 Abs. 3):**

Mit dieser Regelung sollen Verletzungen der den Betriebsinhaber bei Betriebsänderungen treffenden Informationspflicht sanktioniert werden.

**Zu Z 22 und 23 (§ 110 Abs. 6, 6 a und 6 b):**

Mit der Neufassung des § 110 Abs. 6 werden die Bestimmungen über die Aufsichtsratsentsendung im Konzern auch auf Genossenschaften ausgedehnt.

Die neue Regelung des Abs. 6 a trifft eine Regelung über die Aufsichtsratsentsendung in arbeitnehmerlosen Holdinggesellschaften. Die Entsendung von Arbeitnehmern in den Aufsichtsrat eines herrschenden Unternehmens davon abhängig zu machen, daß dieses selbst zumindest fünf Arbeitnehmer beschäftigt, ist dann nicht gerechtfertigt, wenn von diesem Unternehmen Entscheidungen ausgehen, die die Interessen der Arbeitnehmer in den beherrschten Unternehmen betreffen. Dies ist dann anzunehmen, wenn sich die Tätigkeit des

herrschenden Unternehmens nicht auf die bloße Anteilsverwaltung beschränkt.

Hinsichtlich der letzteren Voraussetzung erfolgte auch in Abs. 6 eine Anpassung in der Formulierung.

Abs. 6 b regelt die Aufsichtsratsentsendung für den Fall, daß von der fakultativen Errichtung des Organs „Konzernvertretung“ Gebrauch gemacht worden ist. Die Regelung weist zunächst das Vorschlagsrecht für die Arbeitnehmervertreter nach dem Zahlenverhältnis der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zu den in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer den aus den jeweiligen Konzernbereichen stammenden Mitgliedern der Konzernvertretung zu. Innerhalb dieser Kurien ist Abs. 2 anzuwenden; dies bedeutet, daß die Nominierung der Arbeitnehmervertreter grundsätzlich den in den Kurien vertretenen wahlwerbenden Gruppen obliegt — wobei Listenkoppelung zulässig ist — und die Kurien und in weiterer Folge die Konzernvertretung an diese Vorschläge gebunden sind. Wird vom Vorschlagsrecht nicht Gebrauch gemacht, so entscheidet die Konzernvertretung mit Mehrheitsbeschluß.

**Zu Z 24 (§ 113 Abs. 5):**

Die Konzernvertretung hat in Konzernen folgende eigenständige Befugnisse, sofern die Interessen der Arbeitnehmer mehr als eines Konzernunternehmens betroffen sind:

- Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat der Konzernmutter (§ 110 Abs. 6 b);
- Interventions-, Informations- und Beratungsrechte (§§ 90 bis 92);
- Mitwirkung an konzerneigenen Maßnahmen in Zusammenhang mit Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 94 und 95);
- wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 108) bzw. Mitwirkung bei Betriebsänderungen nach § 109, wobei die Möglichkeit zum Abschluß von Sozialplänen auf Betriebsänderungen nach Abs. 1 Z 1 bis 4 eingeschränkt ist; alle diese Befugnisse jedoch nur dann, wenn die jeweilige Maßnahme auf einer einheitlichen Vorgangsweise des Konzerns beruht;
- Wahrnehmung der Rechte gemäß § 89 Z 3 hinsichtlich geplanter Betriebsstätten.

Die Informations- bzw. Beratungsrechte werden nebeneinander, dh. auf der jeweiligen Stufe vom jeweils zuständigen Vertretungsorgan ausgeübt.

Die Konzernvereinbarungen bewirken keine Verschiebung der Zuständigkeit auf Arbeitgeberseite (für den Abschluß einer Betriebsvereinbarung ist die Vereinbarung mit jedem Konzernunternehmen notwendig).

**Zu Z 25 (§ 114 Abs. 2):**

Diese Regelung berücksichtigt die Neuordnung der Zuständigkeiten in § 113.

16

1078 der Beilagen

**Zu Z 26 (§ 114 Abs. 3):**

Diese Regelung enthält lediglich eine Anpassung an § 88 a.

**Zu Z 27 (§ 117 Abs. 5):**

Diese Regelung enthält lediglich eine Anpassung an § 88 a.

**Zu Z 28 (§ 118 Abs. 6):**

Für den Fall des Ausscheidens eines Betriebsratsmitgliedes im Zuge einer Betriebsänderung soll dem nachrückenden Ersatzmitglied ein Bildungsfreistellungsanspruch auch dann zustehen, wenn das ausscheidende Betriebsratsmitglied seinen Anspruch verbraucht hat. Der Anspruch soll jedoch in seinem Umfang entsprechend der noch offenen Funktionsperiode begrenzt sein.

**Zu Z 29 und 31 (§§ 123 Abs. 4 und 131 f):**

Analog zur Konzernvertretung gemäß § 88 a soll auch ein Organ der Jugendvertretung auf Konzernebene geschaffen werden.

**Zu Z 30 (§ 126 Abs. 5):**

siehe Erläuterung zu Z 8 (§ 53 Abs. 1)

**Zu Z 32 bis 34 (§ 132 Abs. 1, 2 und 4):**

Diese Regelungen dienen lediglich der Anpassung an die Neugestaltung des § 109. Eine Ausnahme für Tendenzbetriebe ist in der Richtlinie Nr. 75/129/EWG nicht vorgesehen.

**Zu Z 35 (§ 160 Abs. 1 und Abs. 2 Z 3):**

Die Nichtverständigung des Betriebsrates bei Massenentlassungen (Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die einer Meldepflicht nach § 45 a AMFG

unterliegen) wird entsprechend Artikel 5 a der einschlägigen EG-Richtlinie unter Strafe gestellt.

**Zu Z 36 (§ 170):**

Mit dem Inkrafttreten der Regelungen über die Konzernvertretung soll den nach den bisherigen Bestimmungen errichteten Arbeitsgemeinschaften eine Übergangsfrist zur Neuordnung als Konzernvertretung zur Verfügung stehen.

**Zu Artikel II (Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes):****Zu Z 1 (§ 1 Abs. 2 Z 5):**

Die Arbeitskräfteüberlassung im Konzern ist grundsätzlich von den Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) ausgenommen. An dieser Ausnahme soll auch in Zukunft festgehalten werden.

Wenn ein Arbeitnehmer formal einem neuen Arbeitgeber innerhalb des Konzerns zugewiesen wird und von diesem wiederum an seinen bisherigen Arbeitgeber überlassen wird, sodaß sich sein Arbeitsplatz und seine Tätigkeit nicht ändern, so sollen dem Arbeitnehmer zumindest die grundlegenden Parameter des bisherigen Kollektivvertrages — Arbeitszeit und Entgelt — gewährleistet bleiben.

Die Ausnahme zugunsten der Arbeitskräfteüberlassung im Konzern soll daher für den Fall einer nicht nur vorübergehenden (dauernden) Überlassung dahingehend eingeschränkt werden, daß jedenfalls die auch sonst für die Arbeitskräfteüberlassung geltenden Bestimmungen über das Entgelt (vgl. dazu auch OGH vom 20. November 1991, 9 Ob A 196/91 und 9 Ob A 602/91) und die Arbeitszeit in § 10 Abs. 1, 3 und 4 einzuhalten sind. Hinsichtlich der Beurteilung der dauernden Überlassung kann auf die Regelung über die dauernde Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz (§ 101 ArbVG) abgestellt werden.



## Textgegenüberstellung

### Geltende Fassung

#### § 8. ...

1. ...

2. die Arbeitgeber, auf die der Betrieb eines der in Z 1 bezeichneten Arbeitgeber übergeht.

§ 29. Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat (Betriebsausschuß, Zentralbetriebsrat, Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88a) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist.

#### § 31. (1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(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.

### Vorgeschlagene Fassung

#### § 8. ...

1. ...

2. die Arbeitgeber, auf die der Betrieb oder ein Teil des Betriebes eines der in Z 1 bezeichneten Arbeitgeber übergeht.

In § 29 werden die Worte „Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a“ durch das Wort „Konzernvertretung“ ersetzt.

#### § 31. (1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(5) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Betriebsteile unberührt, die rechtlich verselbständigt werden.

(6) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Arbeitnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen unberührt, die mit einem anderen Betrieb oder Betriebsteil so zusammengeschlossen werden, daß ein neuer Betrieb im Sinne des § 34 entsteht.

(7) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Arbeitnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen, die von einem anderen Betrieb aufgenommen werden, insoweit unberührt, als sie Angelegenheiten betreffen, die von den Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes nicht geregelt werden. Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 18 oder Z 18 a können für die von einer solchen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer vom Betriebsinhaber des aufzunehmenden Betriebes oder Betriebsteiles unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.

## Geltende Fassung

§ 32. (1) ...

(2) ...

(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) ...

§ 40. (1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(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).

(5) ...

§ 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. ...

(2) ...

§ 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.

## Vorgeschlagene Fassung

§ 32. (1) ...

(2) ...

(3) ... Eine solche Einzelvereinbarung kann zum Nachteil des Arbeitnehmers im Falle der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nach dem Übergang, der rechtlichen Verselbständigung, dem Zusammenschluß oder der Aufnahme eines Betriebes oder Betriebsteiles (§ 31 Abs. 4 bis 7) nicht vor Ablauf eines Jahres abgeschlossen werden.

(4) ...

§ 40. (1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(4 a) In Konzernen im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung kann eine Konzernvertretung gebildet werden (§ 88 a).

(5) ...

§ 52. (1) Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das 18. Lebensjahr vollendet haben und an diesem Tag und am Tag der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt sind. ...

(2) ...

§ 53. (1) Wählbar sind alle Arbeitnehmer, die

1. a) österreichische Staatsbürger sind oder
- b) Angehörige von Staaten sind, die Vertragsparteien des EWR-Abkommens sind, und

## Geltende Fassung

- (2) ...
- (3) ...
- (4) ...
- (5) ...
- (6) ...

§ 62 b. (1) ... 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) ...
  - (3) ...

§ 73. (1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates und der Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88a sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerschaft und der ehemaligen Arbeitnehmer des

## Vorgeschlagene Fassung

2. am Tag der Ausschreibung der Wahl das 19. Lebensjahr vollendet haben und
  3. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und
  4. abgesehen vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft vom Wahlrecht zum Nationalrat nicht ausgeschlossen sind (§ 22 Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471, in der jeweils geltenden Fassung).
- (2) ...
  - (3) ...
  - (4) ...
  - (5) ...
  - (6) ...

§ 62 b. (1) ... Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn in einem verselbständigten Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.

- (2) ...
- (3) ...

§ 62 c. (1) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb im Sinne des § 34 zusammengeschlossen, so bilden die Betriebsräte bis zur Neuwahl eines Betriebsrates, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Zusammenschluß, ein Organ der Arbeitnehmerschaft (einheitlicher Betriebsrat); §§ 65 und 66 gelten sinngemäß.

(2) § 62 b Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 gelten sinngemäß.

In § 73 Abs. 1 werden die Worte „Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88a“ durch das Wort „Konzernvertretung“ ersetzt.

## Geltende Fassung

Betriebes kann von den Arbeitnehmern eine Betriebsratumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgelts betragen.

(2) ...

(3) ...

## 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 Vorsitzende 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.

## Vorgeschlagene Fassung

§ 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 Vorsitzende 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- und 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, so obliegt die interimistische Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer der Funktionsunfähigkeit des Betriebsrates dem ältesten Rechnungsprüfer, bei Fehlen funktionsfähiger Rechnungsprüfer der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Der älteste Rechnungsprüfer oder die zuständige gesetzliche Interessenvertretung können eine Betriebs(Gruppen)versammlung einberufen, die durch Beschluß eine andere Person (Personengruppe) mit der interimistischen Vertretung und Verwaltung beauftragen kann. Die interimistische Vertretung und Verwaltung hat sich auf die Besorgung laufender Angelegenheiten zu beschränken. Der Betriebsratsfonds ist von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer aufzulösen, wenn sich nicht innerhalb eines Jahres ein funktionsfähiger Betriebsrat konstituiert.

## Geltende Fassung

(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;

## Vorgeschlagene Fassung

(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 oder in angemessener Weise bei der Verwendung des Fondsvermögens auch jene Arbeitnehmer berücksichtigen, die innerhalb eines Jahres vor der Betriebseinstellung ausgeschieden sind.

(8) Wird wegen Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen getrennter Betriebsräte ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, so verschmelzen die bestehenden Betriebsratsfonds zu einem einheitlichen Fonds. Dies gilt sinngemäß auch für den Fall, daß beim Zusammenschluß von Betrieben die bisherigen Betriebsräte für die zusammengeschlossenen Betriebe einen einheitlichen Betriebsrat bilden. 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) Durch übereinstimmende Beschlüsse der Gruppenversammlungen kann beschlossen werden, daß bei getrennten Betriebsräten der Arbeiter und Angestellten ein Betriebsratsfonds für beide Gruppen errichtet wird, der vom Betriebsausschuß zu verwalten ist. Die Beschlüsse können während der Tätigkeitsdauer nicht mehr rückgängig gemacht werden. Abs. 8 und 9 sind sinngemäß anzuwenden.

(11) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so ist das Fondsvermögen auf die Fonds jener Betriebsräte, die nach Abschluß dieser Maßnahmen in den Teilen des früher zusammengehörigen Betriebes errichtet sind, verhältnismäßig aufzuteilen, wobei das Verhältnis der Beschäftigtenzahl vor der Verselbständi-

## Geltende Fassung

2. der Beschluß nicht den im § 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.

§ 82. (1) ...

- (2) ...
- (3) ...
- (4) ...
- (5) ...

(6) Die Bestimmungen über die Verlängerung der Partei- und Prozeßfähigkeit des Betriebsrates (§ 62a) und über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 62b) sind sinngemäß anzuwenden.

## Vorgeschlagene Fassung

gung zu den Beschäftigtenzahlen am Tag der handelsrechtlichen Wirksamkeit der Maßnahmen zu beachten ist. Erfolgt die Konstituierung eines Betriebsrates nicht spätestens sechs Monate nach Ablauf der Fristen gemäß § 62b, so erlischt der Anspruch der Belegschaft in diesem Betriebsteil auf einen Anteil der Mittel des Betriebsratsfonds zugunsten der Belegschaften, die einen Betriebsrat errichtet haben.

(12) Die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist von Beschlüssen gemäß Abs. 7, 9 und 10 sowie Maßnahmen gemäß Abs. 8 und 11 zu verständigen. Sie hat die Durchführung der Auflösung, der Zusammenlegung und Trennung von Betriebsratsfonds, die interimistische Verwaltung (Abs. 5) — soweit sie nicht von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer selbst durchgeführt wird — sowie die Vermögensteilung gemäß Abs. 11 zu überwachen.

(13) 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 im § 73 Abs. 1 geforderten Verwendungszweck vorsieht oder
3. der Beschluß undurchführbar geworden ist.

(14) Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuß ist von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer für Wohlfahrtsmaßnahmen oder Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer zu verwenden.

§ 82. (1) ...

- (2) ...
- (3) ...
- (4) ...
- (5) ...

(6) Die Bestimmungen über die Verlängerung der Partei- und Prozeßfähigkeit des Betriebsrates (§ 62a) und über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§§ 62b und 62c) sind sinngemäß anzuwenden.

## Geltende Fassung

§ 85. (1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates und der Arbeitsgemeinschaft gemäß §§ 88a 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.

(2) ...

(3) ...

### Abschnitt 7

#### Arbeitsgemeinschaften von Betriebsräten in Konzernen

§ 88 a. (1) In Konzernen im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 bzw. des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, in denen in mehr als einem Unternehmen Betriebsräte (Zentralbetriebsräte) bestehen, kann eine Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte (Zentralbetriebsräte) gebildet werden.

(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. 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. Bei der Zusammensetzung

## Vorgeschlagene Fassung

In § 85 Abs. 1 werden die Worte „Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a“ durch das Wort „Konzernvertretung“ ersetzt.

### Abschnitt 7

#### Konzernvertretung

##### Errichtung

§ 88 a. (1) In einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, in dem in mehr als einem Unternehmen Betriebsräte bestehen, kann eine Konzernvertretung zur Vertretung der gemeinsamen Interessen der in diesem Konzern beschäftigten Arbeitnehmer errichtet werden. Die Konzernvertretung wird mit Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der Zentralbetriebsräte errichtet, die zusammen mehr als die Hälfte der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer repräsentieren. Bei der Ermittlung der Zahl der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer sind jeweils die Zahlen der bei den letzten Zentralbetriebsratswahlen im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer (§ 80) zugrunde zu legen.

(2) Die Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden im Konzern hat durch Beschluß festzustellen, daß die gemäß Abs. 1 erforderliche Zustimmung zur Errichtung der Konzernvertretung erteilt wurde.

## Geltende Fassung

zung der Arbeitsgemeinschaft soll überdies auf eine angemessene Vertretung der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer Bedacht genommen werden.

(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.

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

## Vorgeschlagene Fassung

(3) Die Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden wird von einem Zentralbetriebsratsvorsitzenden einberufen. Diesem obliegt die Leitung der Versammlung.

(4) Sodann hat sie nach Maßgabe des Abs. 5 die Zahl der jeweiligen Delegierten und Ersatzdelegierten durch Beschluß festzustellen. Die Zentralbetriebsratsvorsitzenden haben bis zu einem vom Einberufer festgesetzten Termin die Delegierten (Ersatzdelegierten) bekanntzugeben.

(5) Die in Abs. 2 bis 4 vorgesehene Errichtung und Beschiekung der Konzernvertretung kann auch in einem schriftlichen Verfahren durchgeführt werden.

(6) Die Konzernvertretung besteht aus je zwei Delegierten und der erforderlichen Zahl von Ersatzdelegierten jedes im Konzern errichteten Zentralbetriebsrates, sofern er nicht mehr als 500 Arbeitnehmer vertritt. Die Zahl der Delegierten erhöht sich für je weitere 500 von einem Zentralbetriebsrat vertretene Arbeitnehmer um jeweils einen Delegierten. Bruchteile von 500 werden für voll gerechnet. Für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer ist Abs. 1 letzter Satz sinngemäß anzuwenden. Die Entsendungsberechtigung liegt innerhalb des Zentralbetriebsrates bei der jeweils nach dem d'Hondtschen System an die Reihe kommenden wahlwerbenden Gruppe. Auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiter und der Angestellten, der einzelnen Betriebe sowie der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer soll Bedacht genommen werden.

(7) Kommen während der Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung neue Unternehmen in den Konzern, so sind die dort errichteten Zentralbetriebsräte berechtigt, die entsprechende Zahl von Delegierten in die Konzernvertretung zu entsenden. Scheiden während der Tätigkeitsdauer Unternehmen aus dem Konzern aus, so endet die Mitgliedschaft der aus diesen Unternehmen entsendeten Delegierten. Dies gilt auch, wenn sich nachträglich herausstellt, daß



## Geltende Fassung

## Vorgeschlagene Fassung

bei der Errichtung Unternehmen, die nicht zum Konzern gehören, berücksichtigt worden sind oder Unternehmen, die zum Konzern gehören, nicht berücksichtigt worden sind.

(8) Ist in einem Konzernunternehmen ein Zentralbetriebsrat nicht zu errichten, so nimmt der Betriebsausschuß oder dessen Vorsitzender die Aufgaben nach Abs. 1 bis 7 wahr; besteht kein Betriebsausschuß, so nimmt der Betriebsrat oder dessen Vorsitzender die Aufgaben nach Abs. 1 bis 7 wahr.

(9) Für die Auflösung der Konzernvertretung gelten die Abs. 1 bis 3 und 5 sinngemäß.

(10) Bestehen in einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung Teilkonzerne, so nehmen aus den Teilkonzernen die in diesen errichteten Konzernvertretungen an der Errichtung der Konzernvertretung unter sinngemäßer Anwendung der Abs. 1 bis 7 und 9 teil.

### Konstituierung, Geschäftsführung, Tätigkeitsdauer

§ 88 b. (1) Der Einberufer der Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden hat die gemäß § 88a Abs. 4 bekanntgegebenen Delegierten zur konstituierenden Sitzung der Konzernvertretung einzuladen und diese bis zur Wahl des Vorsitzenden der Konzernvertretung zu leiten.

(2) Die Delegierten haben aus ihrer Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter zu wählen. Die Wahl ist gültig, wenn zumindest die Hälfte der Delegierten (§ 88a Abs. 6) anwesend ist.

(3) Der Vorsitzende vertritt die Konzernvertretung nach außen. Er hat mindestens einmal im Jahr die Konzernvertretung zu einer Sitzung einzuberufen; darüber hinaus auch, wenn dies von mindestens einem Viertel der Delegierten verlangt wird.

(4) Die Konzernvertretung kann mit Mehrheit von zwei Dritteln ihrer Delegierten eine Geschäftsordnung beschließen. Die Geschäftsordnung kann insbesondere regeln:

1. die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung eines Leitungsausschusses und allenfalls — bei entsprechender Größe der Konzernvertretung oder des Leitungsausschusses — eines Präsidiums;

## Geltende Fassung

## Vorgeschlagene Fassung

26

2. die Bezeichnung der Angelegenheiten, in denen dem Präsidium oder dem Leitungsausschuß das Recht auf selbständige Beschlußfassung, allenfalls nach Rahmenvorgaben der Konzernvertretung, zukommt;
  3. die Festlegung von Art und Umfang der Vertretungsmacht der Vorsitzenden (Stellvertreter) des Präsidiums oder Leitungsausschusses;
  4. die Beiziehung anderer Betriebsratsmitglieder, die nicht Mitglieder der Konzernvertretung sind, mit beratender Stimme in Angelegenheiten, die die Arbeitnehmer des betreffenden Betriebes betreffen.
- (5) Die Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung dauert vier Jahre. § 61 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden. Sie wird vorzeitig beendet
1. durch die Auflösung des Konzerns,
  2. durch einen Auflösungsbeschluß im Sinne des § 88a Abs. 9,
  3. durch die Funktionsunfähigkeit von so vielen Zentralbetriebsräten (Betriebsausschüssen, Betriebsräten), daß nicht mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer im Konzern repräsentiert,
  4. wenn dies die Konzernvertretung mit einer Mehrheit von zwei Dritteln ihrer Delegierten beschließt oder
  5. wenn das Gericht die Errichtung oder den Beschluß gemäß § 88 a Abs. 4 für ungültig erklärt, insbesondere weil ein offensichtlich nicht zum Konzern gehörendes Unternehmen bei der Errichtung berücksichtigt wurde oder ein offensichtlich zum Konzern gehörendes Unternehmen nicht berücksichtigt wurde.
- (6) Die Mitgliedschaft zur Konzernvertretung beginnt mit der Bekanntgabe des Delegierungsbeschlusses (Abs. 7 und § 88a Abs. 6); sie erlischt, wenn
1. die Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung endet,
  2. die Mitgliedschaft zum Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) erlischt,
  3. das Mitglied zurücktritt oder abberufen wird.
- (7) Spätestens drei Monate vor Ablauf der Tätigkeitsdauer hat eine vom Vorsitzenden einzuberufende Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden die Zahl der jeweiligen Delegierten und Ersatzdelegierten (§ 88a Abs. 6) für die nächste Tätigkeitsdauer mit Beschluß zu bestimmen. § 88a Abs. 5 gilt sinngemäß.

1078 der Beilagen

Geltende Fassung:

§ 108. (1) ... Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige an das zuständige Arbeitsamt auf Grund einer gemäß § 45a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes erlassenen Verordnung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) ...

(3) ...

§ 109. (1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen ehestmöglich, jedenfalls aber so rechtzeitig vor der Betriebsänderung in Kenntnis zu setzen, daß eine Beratung über deren Gestaltung noch durchgeführt werden kann. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

Vorgeschlagene Fassung:

Der Vorsitzende hat die binnen festzusetzender Frist bekanntzugebenden Delegierten zur konstituierenden Sitzung der Konzernvertretung einzuberufen und diese bis zur Neuwahl des Vorsitzenden zu leiten.

(8) Die Errichtung der Konzernvertretung, die Konstituierung, die Zusammensetzung und allfällige Änderungen der Zusammensetzung, die Geschäftsordnung sowie allfällige Änderungen der Tätigkeitsdauer sind jedem im Konzern bestehenden Unternehmen schriftlich zur Kenntnis zu bringen.

(9) Im übrigen gelten für die Konzernvertretung die §§ 62a, 65 Abs. 1, 68 und 72 sinngemäß.

§ 108. (1) ... Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige gemäß § 45 a Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung an das zuständige Arbeitsamt unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) ...

(2 a) Die Informations- und Beratungspflicht des Betriebsinhabers gemäß Abs. 1 und 2 gilt insbesondere auch für die Fälle des Überganges, der rechtlichen Verselbständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die Information hat rechtzeitig und im vorhinein zu erfolgen und insbesondere zu umfassen:

1. den Grund für diese Maßnahme;
2. die sich daraus ergebenden rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Arbeitnehmer;
3. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(3) ...

(4) Ist im Konzern nach den Vorschriften des Rechnungslegungsgesetzes, BGBl. Nr. 475/1990, in der jeweils geltenden Fassung ein Konzernabschluß zu erstellen, so ist der Konzernabschluß samt Konzernanhang einschließlich der erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen spätestens einen Monat nach der Erstellung dem Betriebsrat zu übermitteln.

§ 109. (1) ...

## Geltende Fassung:

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 Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;
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

## Vorgeschlagene Fassung:

1. ...
- (1 a) die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45 a Abs.1 Z 1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung auslöst;

2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...
7. ...

(1 a) Im Falle einer geplanten Betriebsänderung nach Abs. 1 Z 1a hat die Information nach Abs. 1 erster Satz jedenfalls zu umfassen

1. die Gründe für die Maßnahme,
2. die Zahl und die Verwendung der voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser Arbeitnehmer,
3. die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer,
4. den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll,
5. allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer geplante Begleitmaßnahmen.

Die Information nach Z 1 bis 4 hat schriftlich zu erfolgen. Die Informations- und Beratungspflicht trifft den Betriebsinhaber auch dann, wenn die geplante Maßnahme von einem herrschenden Unternehmen veranlaßt wird. Unbeschadet des § 92 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.

- (2) ...

Geltende Fassung:

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.

§ 110. (1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(5) ...

(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

Vorgeschlagene Fassung:

(3) ... Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist eine allfällige verspätete oder mangelhafte Information des Betriebsrates (Abs. 1) bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer in der Weise zu berücksichtigen, daß Nachteile, die die Arbeitnehmer durch die verspätete oder mangelhafte Information erleiden, zusätzlich abzugelten sind.

§ 110. (1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(5) ...

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

1. Aktiengesellschaften,

2. aufsichtsratspflichtige Gesellschaften mit beschränkter Haftung,

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

4. aufsichtsratspflichtige Genossenschaften einheitlich leitet (§ 15 Abs. 1 Aktiengesetz 1965) oder auf Grund einer unmittelbaren Beteiligung von mehr als 50 Prozent beherrscht, nehmen der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens und die Gesamtheit der Mitglieder aller in den beherrschten Unternehmen (Z 1 bis 4) 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

## Geltende Fassung:

Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, mindestens jedoch einen Arbeitnehmervertreter. 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. 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. 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.

## Vorgeschlagene Fassung:

Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, mindestens jedoch einen Arbeitnehmervertreter. 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 von Unternehmensanteilen der beherrschten Unternehmen beschränkt. Die übrigen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind von der Gesamtheit der in den beherrschten Unternehmen (Z 1 bis 4) 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. Dieser Absatz gilt nicht für Banken (§ 1 Kreditwesengesetz, BGBl. Nr. 63/1979, in der jeweils geltenden Fassung) und Versicherungsunternehmungen.

(6 a) Abs. 6 gilt auch für herrschende Unternehmen, in denen kein Betriebsrat zu errichten ist, wenn deren Tätigkeit sich nicht nur auf die Verwaltung von Unternehmensanteilen der beherrschten Unternehmen beschränkt. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind von der Gesamtheit der in den beherrschten Unternehmen bestellten Betriebsräte nach Maßgabe der Bestimmungen des Abs. 6 vorletzter Satz zu wählen.

(6 b) Ist in einem Konzern im Sinne der Abs. 6 und 6a eine Konzernvertretung (§ 88 a) errichtet, so hat diese die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens zu entsenden. Die aus dem Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens stammenden Konzernvertretungsmitglieder haben das Recht, so viele Arbeitnehmervertreter vorzuschlagen, wie dem Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer entspricht; die übrigen Arbeitnehmervertreter werden von den aus den Zentralbetriebsräten (Betriebsräten) der beherrschten Unternehmen stammenden Konzernvertretungsmitglieder vorgeschlagen. Für die Ausübung des Vorschlagsrechts innerhalb der jeweiligen Gruppe der Konzernvertretungsmitglieder gilt Abs. 2 sinngemäß.

## Geltende Fassung

(7) ...

(8) ...

§ 113. (1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(5) In Konzernen, in denen gemäß § 88a eine Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte errichtet ist, hat diese unbeschadet der Ausübung der Befugnisse durch die Organe der Arbeitnehmerschaft gemäß Abs. 1 bis 4 das Recht auf Information und Beratung in allen Angelegenheiten, in denen der Zentralbetriebsrat gemäß Abs. 4 Z 2 zuständig wäre, sofern diese Angelegenheiten die in der Arbeitsgemeinschaft vertretenen Arbeitnehmer von mehr als einem Unternehmen des Konzerns betreffen.

## Vorgeschlagene Fassung:

(7) ...

(8) ...

§ 113. (1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(5) In Konzernen, in denen eine Konzernvertretung errichtet ist, werden folgende Befugnisse von dieser ausgeübt:

1. Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat gemäß § 110 Abs. 6b;
2. soweit die Interessen der Arbeitnehmerschaft von mehr als einem Unternehmen im Konzern betroffen sind:
  - a) Recht auf Intervention (§ 90);
  - b) allgemeines Informationsrecht (§ 91);
  - c) Beratungsrecht (§ 92);
  - d) Mitwirkung an konzerneigenen Maßnahmen in Zusammenhang mit Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 94 und 95);
3. soweit die Interessen der Arbeitnehmer mehr als eines Unternehmens im Konzern betroffen sind und eine einheitliche Vorgangsweise, insbesondere durch Konzernrichtlinien, erfolgt:
  - a) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 108);
  - b) Mitwirkung an Betriebsänderungen gemäß § 109, mit der Maßgabe, daß § 109 Abs. 3 nur bei Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 bis 4 anzuwenden ist;

## Geltende Fassung

## § 114. (1) ...

(2) In Angelegenheiten nach §§ 96, 96a 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) ...

## § 117. (1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(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

## Vorgeschlagene Fassung:

4. Wahrnehmung der Rechte gemäß § 89 Z 3 hinsichtlich geplanter und im Bau befindlicher Betriebsstätten eines Unternehmens im Konzern, für das noch kein anderes Organ der Arbeitnehmerschaft zuständig ist.

Beratungs- und Informationsrechte der Konzernvertretung richten sich an die Konzernleitung bzw. an die Unternehmensleitung des in Österreich herrschenden Unternehmens. Von der Konzernvertretung abgeschlossene Betriebsvereinbarungen sind für jene Unternehmen verbindlich, deren Leitungen der Vereinbarung beigetreten sind.

## § 114. (1) ...

(2) In Angelegenheiten nach §§ 96, 96a 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 Konzernvertretung mit deren Zustimmung die Ausübung seiner eigenen und ihm übertragener Befugnisse übertragen, soweit derartige Angelegenheiten nicht ohnedies gemäß § 113 Abs. 5 in die Zuständigkeit der Konzernvertretung fallen. Besteht kein Zentralbetriebsrat, so kann der Betriebsrat (Betriebsausschuß) eine derartige Kompetenzübertragung vornehmen.

In Abs. 3 wird das Wort „(Arbeitsgemeinschaft)“ durch das Wort „(Konzernvertretung)“ ersetzt.

(4) ...

In § 117 Abs. 5 wird das Wort „Arbeitsgemeinschaft“ jeweils durch das Wort „Konzernvertretung“ ersetzt.



## Geltende Fassung

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) ...

§ 118. (1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(5) ...

(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.

§ 123. (1) ...

(2) ...

(3) ...

(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).

§ 126. (1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(5) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die am Tag der Wahlausschreibung das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, am Tag der

## Vorgeschlagene Fassung:

§ 118. (1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(5) ...

(6) ... Im Falle des Ausscheidens eines Betriebsratsmitglieds im Zuge einer Betriebsänderung hat das nachrückende Ersatzmitglied einen Anspruch jedenfalls in dem Ausmaß, als es dem Verhältnis der noch offenen zur gesamten Tätigkeitsdauer des Betriebsrats entspricht, sofern sich nicht nach dem ersten Satz ein größerer Anspruch ergibt.

§ 123. (1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) In Konzernen im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung kann eine Konzernjugendvertretung gebildet werden (§ 131f).

§ 126. (1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(5) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die

**Geltende Fassung**

Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind, und, abgesehen vom Alter, nicht vom Wahlrecht zum Nationalrat ausgeschlossen sind.

(6) ...

(7) ...

**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.

§ 132. (1) ... § 109 ist jedenfalls anzuwenden, soweit es sich um Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 5 und 6 handelt.

(2) ... § 109 findet jedenfalls Anwendung, soweit es sich um Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 5 und 6 handelt. ...

(3) ...

(4) ... Jedenfalls sind die Bestimmungen über Betriebsvereinbarungen in den Angelegenheiten des § 96 Abs. 1 Z 1, 2 und 4 sowie die §§ 108 bis 112 nicht

**Vorgeschlagene Fassung:**

1. a) österreichische Staatsbürger sind oder  
b) Angehörige von Staaten sind, die Vertragsparteien des EWR-Abkommens sind, und
2. am Tag der Wahlausschreibung das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und
3. am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind und
4. abgesehen vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft und des Alters vom Wahlrecht zum Nationalrat nicht ausgeschlossen sind (§ 22 Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471, in der jeweils geltenden Fassung).

**Konzernjugendvertretung**

§ 131 f. (1) 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 errichtet, so kann eine Konzernjugendvertretung zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der in der Konzernjugendvertretung vertretenen jugendlichen Arbeitnehmer gebildet werden, für die §§ 88 a und 88 b sinngemäß gelten.

(2) Besteht im Konzern eine Konzernvertretung, so hat die Konzernjugendvertretung ihre Aufgaben im Einvernehmen mit dieser wahrzunehmen. § 131 d Abs. 2, 3 und 4 gilt sinngemäß.

§ 132. (1) ... § 109 ist jedenfalls anzuwenden, soweit es sich um Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 a, 5 und 6 handelt.

(2) ... § 109 ist jedenfalls anzuwenden, soweit es sich um Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 a, 5 und 6 handelt. ...

(3) ...

(4) ... Jedenfalls sind die Bestimmungen über Betriebsvereinbarungen in den Angelegenheiten des § 96 Abs. 1 Z 1, 2 und 4 sowie die §§ 108 bis 112 nicht

### Geltende Fassung:

anzuwenden auf Betriebe und Verwaltungsstellen, die der Ordnung der inneren Angelegenheiten der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften dienen, ausgenommen jedoch § 109, soweit es sich um Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 5 und 6 handelt.

§ 160. (1) Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen der §§ 15, 55 Abs. 3, 89 Z 3, 99 Abs. 3, 4 und 5, 103, 104 Abs. 1, 108 Abs. 3, 115 Abs. 4 und 117 Abs. 1 bis 4 und der hierzu erlassenen Durchführungsbestimmungen sind, sofern die Tat nach anderen Gesetzen nicht einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 30 000 S zu ahnden.

(2) ...

1. ...

2. ...

3. des § 108 Abs. 3 das gemäß § 113 zuständige Organ der Arbeitnehmerschaft und

4. ....

(3) ...

§ 171. (1) ...

(2) ...

(3) ...

### Vorgeschlagene Fassung:

anzuwenden auf Betriebe und Verwaltungsstellen, die der Ordnung der inneren Angelegenheiten der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften dienen, ausgenommen jedoch § 109, soweit es sich um Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1a, 5 und 6 handelt.

§ 160. (1) Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen der §§ 15, 55 Abs. 3, 89 Z 3, 99 Abs. 3, 4 und 5, 103, 104 Abs. 1, 108 Abs. 3, 109 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a, 115 Abs. 4 und 117 Abs. 1 bis 4 und der hierzu erlassenen Durchführungsbestimmungen sind, sofern die Tat nach anderen Gesetzen nicht einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 30 000 S zu ahnden.

(2) ...

1. ...

2. ...

3. des § 108 Abs. 3 oder des § 109 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a das gemäß § 113 zuständige Organ der Arbeitnehmerschaft und

4. ...

(3) ...

### Übergangsbestimmung

§ 170. Arbeitsgemeinschaften im Sinne des § 88 a des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung BGBl. Nr. 833/1992, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes errichtet sind, können als Konzernvertretungen bis längstens 30. Juni 1995 bestehen bleiben.

§ 171. (1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) § 31 Abs. 5, 6 und 7, § 32 Abs. 3 letzter Satz, § 52 Abs. 1 erster Satz, § 53 Abs. 1, § 62 b Abs. 1 letzter Satz, § 62 c, § 74, § 82 Abs. 6, §§ 88 a und 88 b, § 108 Abs. 2 a und 4, § 109 Abs. 1 Z 1 a, Abs. 1 a und Abs. 3 letzter Satz, § 110 Abs. 6, 6 a und 6 b, § 113 Abs. 5, § 114 Abs. 2, § 118 Abs. 6 letzter Satz, § 123 Abs. 4, § 126 Abs. 5, § 131 f, § 132 Abs. 1 letzter Satz, Abs. 2 zweiter Satz und Abs. 4

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung:**

letzter Satz, § 160 Abs. 1 und Abs. 2 Z 3 sowie § 170 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/XXXX treten mit XXXXXXXX 1993 in Kraft. § 108 Abs. 1 letzter Satz tritt gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft.

36

**Textgegenüberstellung****AÜG — Geltende Fassung****AÜG — Vorgeschlagene Fassung**

- § 1. (1) ...  
(2) ...  
(3) ...

- § 1. (1) ...  
(2) ...  
(3) ...

(4) § 19 Abs. 1, 3 und 4 ist jedoch bei Überlassung von Arbeitskräften zwischen Konzernunternehmungen (Abs. 1 Z 5) anzuwenden, sofern die Überlassung nicht nur vorübergehend erfolgt.

**Inkrafttreten**

§ 23. § 1 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/XXXX tritt mit XXXXXXXX 1993 in Kraft.

1078 der Beilagen