

REPUBLIK ÖSTERREICH

**BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES**

Zl. 53.010/1-3/93

1010 Wien, den 15. März 1993
Stubenring 1
DVR: 001 7001
Telefon: (0222) 711 00
Telex: 111145 oder 111780
Telefax: 7158257
P.S.K.Kto.Nr. 05070 004
Auskunft: Mag. Josef Koller
Klappe: 6275

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz und das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz geändert werden

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament
1010 Wien

Gesetzentwurf	
Zl.	27 - GE/19 P3
Datum	5.4.1993
Verteilung 6. April 1993	

St. Jayak

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beehort sich, in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz und das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz geändert werden, zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahmen im Begutachtungsverfahren wurde der 14. Mai 1993 festgesetzt.

Anlagen

Für den Bundesminister:

Klein

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

Fink

ENTWURF

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 § 88a“ 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 Betriebe oder Betriebsteile unberührt, die mit einem anderen Betrieb oder Betriebsteil so zusammengeschlossen werden, daß ein neuer Betrieb im Sinne des § 34 entsteht.

(7) Betriebsvereinbarungen bleiben für Betriebe oder Betriebsteile, die von einem anderen Betrieb aufgenommen werden, insoweit unberührt, als sie Angelegenheiten betreffen, die von den Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes nicht geregelt 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

- 2 -

oder der Aufnahme eines Betriebes oder Betriebsteiles (§ 31 Abs. 4 bis 7) nicht vor Ablauf eines Jahres abgeschlossen werden.''

6. § 40 Abs. 4a lautet:

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

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. § 62b Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn in einem verselbständigte[n] Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.“

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

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

- 3 -

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

12. § 74 lautet samt Überschrift:

,,Betriebsratsfonds

§ 74. (1) Die Eingänge aus der Betriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 73 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmten Vermögenschaften 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 Beschuß hat die notwendige Verwaltungstätigkeit zu umschreiben, die Höchstdauer der vertretungsweisen Verwaltung und das vorgesehene Vertretungs- und Verwaltungsorgan zu bestimmen.

(5) Hat die Betriebsversammlung einen Beschuß 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 Beschuß 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 Beschuß 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 Beschuß 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 § 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 Vermögenssteilung 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 Beschuß der zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung fehlt;
2. der Beschuß nicht den im § 73 Abs. 1 geforderten Verwendungszweck vorsieht oder
3. der Beschuß 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 (§ 62a) und über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§§ 62b und 62c) sind sinngemäß anzuwenden.'

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

15. Abschnitt 7 lautet:

,Abschnitt 7

Konzernvertretung

Errichtung

§ 88a. (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. Zur Errichtung ist die Zustimmung sovieler Zentralbetriebsräte erforderlich, daß mindestens zwei Drittel der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer repräsentiert sind. 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 Beschuß 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 Beschuß festzustellen. Die Zentralbetriebsratsvorsitzenden haben bis zu einem vom Einberufer festgesetzten Termin die Delegierten (Ersatzdelegierten) bekanntzugeben.

(5) 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.

(6) 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.

(7) Ist in einem Konzernunternehmen ein Zentralbetriebsrat nicht zu errichten, so nimmt der Betriebsausschuß oder dessen Vorsitzender die Aufgaben nach Abs. 1 bis 6 wahr; besteht kein Betriebsausschuß, so nimmt der Betriebsrat oder dessen Vorsitzender die Aufgaben nach Abs. 1 bis 6 wahr.

(8) Für die Auflösung der Konzernvertretung gelten die Abs. 1 bis 3 sinngemäß.

Konstituierung, Geschäftsführung, Tätigkeitsdauer

§ 88b. (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 Stellvertreter zu wählen. Die Wahl ist gültig, wenn zumindest die Hälfte der Delegierten (§ 88a Abs. 5) anwesend ist.

(3) Der Vorsitzende vertritt die Konzernvertretung nach außen. Er hat mindestens zweimal 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 Beschlusffassung, 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 berühren.

(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 Auflösungsbeschuß im Sinne des § 88a Abs. 8,
3. durch die Funktionsunfähigkeit von mindestens sovielen Zentralbetriebsräten (Betriebsausschüssen, Betriebsräten), daß nicht mehr zwei Drittel der Arbeitnehmer im Konzern repräsentiert sind,
4. wenn dies die Konzernvertretung mit einer Mehrheit von zwei Dritteln ihrer Delegierten beschließt oder
5. wenn das Gericht die Errichtung oder den Beschuß gemäß § 88a Abs. 4 für ungültig erklärt.

(6) Die Mitgliedschaft zur Konzernvertretung beginnt mit der Bekanntgabe des Delegierungsbeschlusses (Abs. 7 und § 88a Abs. 5); 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. 5) für die nächste Tätigkeitsdauer mit Beschuß zu bestimmen. 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 und 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.'

16. Nach § 92 wird folgender § 92a eingefügt:

,,Arbeitsschutz

§ 92a. (1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie

die Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu informieren. Die Information umfaßt insbesondere

1. alle Maßnahmen, die hinsichtlich der Sicherheit und der Gesundheit getroffen werden müssen,
2. die bei der Arbeit benützten Arbeitsmittel,
3. die persönlichen Schutzausrüstungen,
4. die gefährlichen Eigenschaften der verwendeten Arbeitsstoffe und alle mit deren Verwendung zusammenhängenden gesundheits- und sicherheitsrelevanten Fragen,
5. die Überschreitung von Grenzwerten und deren Ursache,
6. alle für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Meß- und Untersuchungsergebnisse mit Ausnahme personenbezogener Angaben,
7. alle sonstigen gesundheits- und sicherheitsrelevanten Fragen im Zusammenhang mit den Arbeitsvorgängen und Arbeitsplätzen und
8. die Präventivdienste gemäß Arbeitsschutzgesetz (ASchG), BGBI. Nr. XXX/XXXX, in der jeweils geltenden Fassung, insbesondere deren Aufgaben, sowie die auf dem Gebiet der Ersten Hilfe und des Brandschutzes getroffenen Maßnahmen.

Zur Information sind erforderlichenfalls geeignete Unterlagen wie Sicherheits- und Gesundheitsschutzzdokumente oder Aufzeichnungen über Arbeitsstoffe und Lärm zur Verfügung zu stellen. Die Information muß so gestaltet sein, daß der Betriebsrat seinen Überwachungs- und sonstigen Aufgaben in Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz nachkommen kann.

(2) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat in allen die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz betreffenden Fragen rechtzeitig anzuhören, ihm Gelegenheit zu geben, Vorschläge dazu zu erstatten, und mit ihm darüber zu beraten. Dies betrifft insbesondere

1. die Bestellung oder Abberufung von mit Aufgaben gemäß Abs. 1 z 8 betrauten Personen,
2. die Planung und Organisation der Unterweisung der Beschäftigten,
3. die Ermittlung und Beurteilung der für die Sicherheit und Gesundheit bestehenden Gefahren und die Festlegung von Schutzmaßnahmen,
4. die Auswirkungen der Auswahl der Arbeitsmittel, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz bei der Einführung neuer Technologien.

(3) Der Betriebsrat hat aus dem Kreise der Belegschaftsmitglieder geeignete Personen mit deren Zustimmung als Sicherheitsvertrauenspersonen (§ ... ASchG, BGBI. Nr. XXX/XXXX, in der jeweils geltenden Fassung) vorzuschlagen. Der Betriebsinhaber ist bei der Bestellung an diesen Vorschlag gebunden. Der Betriebsrat kann die vorzeitige Abberufung einer Sicherheitsvertrauensperson

verlangen, wenn diese ihre Funktion zurücklegen will oder sich als nicht geeignet erweist. Der Betriebsinhaber ist an ein solches Verlangen gebunden.

(4) Der Betriebsrat hat aus seiner Mitte die vorgesehene Zahl von Arbeitnehmervertretern als Mitglieder in den Arbeitsschutzausschuß und in den zentralen Arbeitsschutzausschuß zu entsenden.'

17. § 99a lautet samt Überschrift:

,,Mitwirkung an der Bestellung des betriebseigenen Betriebsarztes und der leitenden Sicherheitsfachkraft

§ 99a. Der Betriebsinhaber hat vor der Bestellung eines betriebseigenen Betriebsarztes oder einer leitenden Sicherheitsfachkraft den Betriebsrat schriftlich zu verständigen. Der Betriebsinhaber hat über die in Aussicht genommene Bestellung mit dem Betriebsrat zu beraten. Der Betriebsrat hat das Recht, das Arbeitsinspektorat zu den Beratungen zuzuziehen. Wird eine Einstellung ohne Verständigung und Beratung mit dem Betriebsrat vorgenommen, so ist diese rechtsunwirksam.'

18. § 105 Abs. 3 Z 1 lit. g lautet:

,,g) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson (§ ... ASchG), Sicherheitsfachkraft (§ ... ASchG) oder Betriebsarzt (§ ... ASchG);'

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

,,(2a) 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.'

20. 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 zugleich mit der Übermittlung an die zuständige Behörde auch dem Betriebsrat zu übermitteln.''

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

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

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

„(1a) 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 Beschäftigungs dauer 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. die zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer geplanten 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.“

23. 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.“

24. § 109 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Kommt der Betriebsinhaber bei Betriebsänderungen gemäß Abs. 1 Z 1a seinen Verpflichtungen gemäß Abs. 1 und Abs. 1a nicht nach, so sind die ausgesprochenen Kündigungen rechtsunwirksam.“

25. 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 GmbH,
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 soviele 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.'

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

,,(6a) 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.

(6b) Ist in einem Konzern im Sinne der Abs. 6 und 6a eine Konzernvertretung (§ 88a) errichtet, so hat diese die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens zu entsenden; Abs. 2 gilt sinngemäß.''

27. In § 113 Abs. 2 Z 5 lit. e wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende lit. f angefügt:

,,f) Mitwirkung in Arbeitsschutzangelegenheiten (§ 92a).''

28. § 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. 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;

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.''

29. § 114 Abs. 2 lautet:

„(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.“

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

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

32. § 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 Funktionsperiode des Betriebsrats entspricht, sofern sich nicht nach dem ersten Satz ein größerer Anspruch ergibt.“

33. § 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 (§ 131f).“

34. § 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 Wahlauszeichnung 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).''

35. § 131f lautet samt Überschrift:

,,Konzernjugendvertretung

§ 131f. (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 §§ 88a und 88b sinngemäß gelten.

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

36. § 132 Abs. 1 letzter Satz lautet:

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

37. § 132 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

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

38. § 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 1a, 5 und 6 handelt.''

39. 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, bleiben als Konzernvertretung bis längstens 30. Juni 1994 bestehen.''

- 15 -

40. 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, § 62b Abs. 1 letzter Satz, § 62c, § 74, § 82 Abs. 6, §§ 88a und 88b, § 92a, § 105 Abs. 3 lit. g, § 108 Abs. 2a und 4, § 109 Abs. 1 Z 1a, Abs. 1a, Abs. 3 letzter Satz und Abs. 4, § 110 Abs. 6, 6a und 6b, § 113 Abs. 2 Z 5 lit. f und Abs. 5, § 114 Abs. 2, § 118 Abs. 6 letzter Satz, § 123 Abs. 4, § 126 Abs. 5, § 131f, § 132 Abs. 1 letzter Satz, Abs. 2 zweiter Satz und Abs. 4 letzter Satz sowie § 170 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. XXX/XXXX treten mit 1. Juli 1993 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/XXXX tritt mit 1. Juli 1993 in Kraft.“

V O R B L A T T**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 Arbeitsschutz, 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 BGBI. 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.

E R L Ä U T E R U N G E N**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 dem Grundsatz der österreichischen Betriebsverfassung, nämlich dem Interessenausgleich, 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 (AVRAG) behandelt werden, der bereits einem Begutachtungsverfahren unterzogen worden ist);

- 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 darüber hinaus der EWR-Anpassung des Arbeitsverfassungsrechts dienen und bereits im Vorjahr einem Begutachtungsverfahren unterzogen worden sind (Zl. 56.717/3-1/92). Dies betrifft vor allem die Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrates bei Massenentlassungen und beim Arbeitsschutz.

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).

389 L 0391: 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).

- 21 -

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 iSd § 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 an die 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 ausgegliederte 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.

Von der diskutierten Schaffung eines neuen eigenen (erzwingbaren) Betriebsvereinbarungs-Tatbestandes zur Vereinheitlichung von kollidierenden Betriebsvereinbarungen wurde abgesehen, da dies einen schwerwiegenden Eingriff in die Systematik des ArbVG darstellen würde, der überdies nicht notwendig ist, da mit den vorhandenen Instrumenten, einer Betriebsvereinbarung zu beenden, das Auslangen gefunden werden kann.

Die vorgeschlagene Regelung des Abs. 7 entspricht insoweit im Ergebnis auch der im AVRAG für Kollektivverträge vorgesehenen, da sich im Fall der Aufnahme eines Betriebes für die Betriebsvereinbarung dieselben Probleme stellen wie bei der Ablöse einer kollektivvertraglichen Ordnung durch eine andere.

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.

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 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.

Zusammen mit dieser Regelung 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 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 aufnehmenden Betriebes gelten ab dem Zeitpunkt des Übergangs auch für den aufgenommenen Betrieb (§ 31 Abs. 7); Betriebsvereinbarungen des übergegangenen Betriebes bleiben 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. 4a):

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 Wahlauschließungsgründe 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 (§ 62b Abs. 1):

So wie in § 31 Abs. 5 hinsichtlich der Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen soll auch in § 62b Abs. 1 für die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches des Betriebsrates die bisherige Voraussetzung entfallen, wonach die verselbständigte 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.

Zu Z 10 (§ 62c):

Während § 62b 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 § 62b - 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).

zu Z 11 (§ 73):

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

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 Beschuß 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 Beschuß 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 Beschuß über die Auflösung die innerhalb eines Jahres vor Auflösung ausgeschiedenen Arbeitnehmer mit berücksichtigt.

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

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 Zitatieranpassung im zweiten Klammerausdruck.

Zu Z 14 (§ 85):

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

Zu Z 15 (§§ 88a und 88b):

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 iSd des § 15 des Aktingesetzes 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 aufgrund 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 geänderten Aufgabenstellung der Konzernvertretung gegenüber der Arbeitsgemeinschaft (vgl § 113) Rechnung zu tragen.

Ein zweistufiges Verfahren für die erstmalige Errichtung ist vorgesehen:

- 1. Beschußfassung über die Errichtung,**
- 2. Entsendungsverfahren und Konstituierung.**

Zu 1.:

Da die Bildung einer Konzernvertretung möglich, aber nicht zwingend ist (§§ 40 Abs. 4a, 88a Abs. 1), muß ein Errichtungsbeschuß gefaßt werden, der der Zustimmung sovieler Zentralbetriebsräte (Betriebsausschüsse, Betriebsräte) bedarf, daß mindestens zwei Drittel der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer repräsentiert sind. Daraus ergibt sich weiters, daß zumindest zwei Zentralbetriebsräte (Betriebsausschüsse, Betriebsräte) an der Errichtung der Konzernvertretung teilnehmen müssen.

Primär zuständig zur Beschußfassung 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 (§ 88a Abs. 7).

Sie wird jedoch bei Ermittlung der Zahl der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer nach § 88a 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 Beschuß festzustellen, ob die erforderliche Zahl von Zentralbetriebsräten (Betriebsausschüssen, Betriebsräten) der Errichtung der Konzernvertretung zugestimmt hat und sie daher errichtet ist (§ 88a Abs. 2 und 3).

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 (§ 88a Abs. 5).

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 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 Beschußfähigkeit und Vertretungsmacht für die gesamte Konzernvertretung vorgesehen werden kann.

Ebenso kann die Geschäftsordnung die Beziehung von der Konzernvertretung nicht angehörenden Betriebsratsmitgliedern mit beratender Stimme regeln (§ 88b 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 Beschuß nach § 88a Abs. 8 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 zwei Drittel der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer repräsentiert sind, sowie bei erfolgreicher gerichtlicher Anfechtung der Errichtung oder des Beschlusses, mit dem die Zahl der Delegierten festgesetzt wird (§ 88b Abs. 5).

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 (§ 88b 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-,

Betriebsratsvorsitzenden, Fristsetzung für die Nominierung der Delegierten sowie Einberufung und Leitung der Versammlung der Delegierten zur konstituierenden Sitzung der Konzernvertretung); vgl. hiezu § 88b Abs. 7.

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

Zu Z 16 (§ 92a):

Diese Regelung präzisiert die Informations- und Interventionsrechte des Betriebsrates in Fragen des Arbeitsschutzes.

Die allgemeinen Informations-, Interventions- und Beratungsrechte bleiben unberührt.

Mit dieser in Übereinstimmung mit dem vorläufigen Entwurf zum Arbeitsschutzgesetz vorgenommenen Ergänzung werden die EG-Richtlinien zum Arbeitnehmerschutz, insbesondere die Richtlinie Nr. 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit nachvollzogen. Anzumerken ist, daß die endgültige Fassung mit dem Arbeitsschutzgesetz abzustimmen sein wird.

Die in Artikel 11 Abs. 6 der zitierten Richtlinie vorgesehene Möglichkeit des Betriebsrates, bei der für Arbeitnehmerschutz zuständigen Behörde zu intervenieren, an Betriebsbesichtigungen teilzunehmen und Bemerkungen vorzubringen, ist durch das geltende Recht bereits erfüllt (§§ 89 Z 3 und § 90 Abs. 1 erster Satz ArbVG).

Zu Z 17 (§ 99a):

Diese Regelung enthält Anpassungen an den vorläufigen Entwurf eines neuen Arbeitsschutzgesetzes.

Zu Z 18 (§ 105 Abs. 3 Z 1 lit. g):

siehe Erläuterung zu Z 16 (§ 92a)

Zu Z 19 (§ 108 Abs. 2a):

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 20 (§ 108 Abs. 4):

Diese Regelung stellt einen Nachvollzug zum Rechnungslegungsgesetz und den darin getroffenen Vorschriften für die Konzernrechnungslegung dar.

Zu Z 21, 22 und 24 (§ 109 Abs. 1 z 1a, Abs. 1a, und 4):

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. Die neue Regelung des § 109 Abs. 4 entspricht Artikel 5a der Richtlinie, wonach den Arbeitnehmervertretern wirksame Verfahren zur Durchsetzung der Verpflichtungen aus der Richtlinie zur Verfügung zu stellen sind.

Zu Z 23 (§ 109 Abs. 3):

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

Zu Z 25 und 26 (§ 110 Abs. 6, 6a und 6b):

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

Die neue Regelung des Abs. 6a 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. 6b regelt die Aufsichtsratsentsendung für den Fall, daß von der fakultativen Errichtung des Organs „Konzernvertretung“ Gebrauch gemacht worden ist. Die Regelung ist der Aufsichtsratsentsendung in Unternehmen nach Abs. 2 nachgebildet; dies bedeutet, daß die Nominierung der Arbeitnehmervertreter grundsätzlich den in der Konzernvertretung vertretenen wahlwerbenden Gruppen obliegt – wobei Listenkoppelung zulässig ist – und die Konzernvertretung an diese Vorschläge gebunden ist. Wird vom Vorschlagsrecht nicht Gebrauch gemacht, so entscheidet die Konzernvertretung mit Mehrheitsbeschuß.

Zu Z 27 (§ 113 Abs. 2 Z 5 lit. f):

siehe Erläuterung zu Z 16 (§ 92a)

Zu Z 28 (§ 113 Abs. 5):

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

+) Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat der Konzernmutter (§ 110 Abs. 6b);

+) Interventions-, Informations- und Beratungsrechte (§§ 90 bis 92 ArbVG);

+) Mitwirkung an konzerneigenen Maßnahmen in Zusammenhang mit Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 94 und 95 ArbVG);

+) 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 ArbVG 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 29 (§ 114 Abs. 2):

Diese Regelung berücksichtigt die Neuordnung der Zuständigkeiten in § 113.

Zu Z 30 (§ 114 Abs. 3):

Diese Regelung enthält lediglich eine Anpassung an § 88a.

Zu Z 31 (§ 117 Abs. 5):

Diese Regelung enthält lediglich eine Anpassung an § 88a.

Zu Z 32 (§ 118 Abs. 6):

Für den Fall des Ausscheidens eines Betriebsratsmitgliedes im Zug 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 33 und 35 (§ 123 Abs. 4 und 131f):

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

Zu Z 34 (§ 126 Abs. 5):

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

Zu Z 36 bis 38 (§ 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 39 (§ 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.

