

318 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XX. GP

Ausgedruckt am 30. 8. 1996

Regierungsvorlage

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz und das Bundesgesetz über die Post-Betriebsverfassung geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes

Das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 417/1996, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 2 Z 1 wird der Ausdruck „des Landarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 140/1948,“ durch den Ausdruck „des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287,“, in § 105 Abs. 3 Z 1 lit. h wird der Ausdruck „§ 11 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, BGBl. Nr. 154/1956“ durch den Ausdruck „§ 12 Arbeitsplatzsicherungsgesetz 1991, BGBl. Nr. 683“, in § 129 Abs. 3 Z 3 wird der Ausdruck „des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, BGBl. Nr. 146/1948,“ durch den Ausdruck „des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987, BGBl. Nr. 599,“, in § 160 Abs. 3 wird der Ausdruck „Verwaltungsstrafgesetzes, BGBl. Nr. 172/1950,“ durch den Ausdruck „Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52,“, in § 169 wird der Ausdruck „Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes, BGBl. Nr. 72/1950,“ durch den Ausdruck „Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991, BGBl. Nr. 51,“ ersetzt.

2. § 21 Abs. 1 erster Satz lautet:

„Die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung ist im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ kundzumachen.“

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

„(4b) In Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen im Sinne des V. Teiles ist nach Maßgabe des V. Teiles ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein Europäischer Betriebsrat zu errichten oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu schaffen.“

4. § 49 Abs. 1 erster Satz lautet:

„In der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung ist jeder betriebs(gruppen)zugehörige Arbeitnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft stimmberechtigt, der das 18. Lebensjahr vollendet hat und am Tage der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigt ist.“

5. § 62c Abs. 1 lautet:

„(1) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb im Sinne des § 34 zusammengeschlossen, so bilden die Betriebsräte (Betriebsausschüsse) bis zur Neuwahl eines Betriebsrates, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Zusammenschluß, ein Organ der Arbeitnehmerschaft (einheitlicher Betriebsrat). Der einheitliche Betriebsrat hat sich unter sinngemäßer Anwendung des § 66 unverzüglich zu konstituieren, wobei die Einberufung durch den Vorsitzenden eines der Betriebsräte (Betriebsausschüsse) zu erfolgen hat; im Falle mehrerer Einberufungen gilt die Einberufung des Vorsitzenden jenes Betriebsrates (Betriebsausschusses), der die größere Zahl von Arbeitnehmern vertritt. Für die Tätigkeitsdauer und die Geschäftsführung des einheitlichen Betriebsrates sowie für die

Mitgliedschaft zum einheitlichen Betriebsrat und den Eintritt von Ersatzmitgliedern sind im übrigen die für den Betriebsrat geltenden Bestimmungen anzuwenden.“

6. In § 70 Z 4 wird das Wort „Betriebsratsobmannes“ durch das Wort „Betriebsratsvorsitzenden“ ersetzt.

7. Dem § 105 Abs. 3 Z 1 lit. i wird ein Strichpunkt und folgende lit. j angefügt:

,j) wegen seiner Tätigkeit als Sprecher gemäß § 177 Abs. 1“

8. § 110 Abs. 6b lautet:

„(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. 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, mindestens jedoch einen Arbeitnehmervertreter. Abs. 6 dritter Satz ist sinngemäß anzuwenden. Die übrigen Arbeitnehmervertreter werden von den aus den Zentralbetriebsräten (Betriebsräten) der beherrschten Unternehmen stammenden Konzernvertretungsmitgliedern vorgeschlagen. Für die Ausübung des Vorschlagsrechts innerhalb der jeweiligen Gruppe der Konzernvertretungsmitglieder gilt Abs. 2 sinngemäß.“

9. In den §§ 112 Abs. 4, 141 Abs. 2 und 3 und 145 Abs. 2 und 5 wird der Begriff „Österreichischer Arbeiterkammertag“ durch den Begriff „Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte“ und der Begriff „Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft“ durch den Begriff „Wirtschaftskammer Österreich“ in der grammatisch jeweils korrekten Form ersetzt.

10. In § 113 Abs. 2 Z 5 werden der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 6 und 7 angefügt:

- ,6. Entsendung von Arbeitnehmervertretern in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 179, 180) und in den Europäischen Betriebsrat (§ 193);
- 7. Mitwirkung an den Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren gemäß den nach den §§ 189, 190 oder 206 abgeschlossenen Vereinbarungen.“

11. In § 113 Abs. 4 Z 3 werden der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 4 und 5 angefügt:

- ,4. Entsendung von Arbeitnehmervertretern in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 179, 180) und in den Europäischen Betriebsrat (§ 193);
- 5. Mitwirkung an den Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren gemäß den nach den §§ 189, 190 oder 206 abgeschlossenen Vereinbarungen.“

12. In § 113 Abs. 5 Z 4 werden der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 5 und 6 angefügt:

- ,5. Entsendung von Arbeitnehmervertretern in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 179, 180) und in den Europäischen Betriebsrat (§ 193);
- 6. Mitwirkung an den Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren gemäß den nach den §§ 189, 190 oder 206 abgeschlossenen Vereinbarungen.“

13. Die §§ 166 bis 168 samt Überschriften werden aufgehoben.

14. Nach § 170 wird folgender V. Teil eingefügt:

,V. Teil
Europäische Betriebsverfassung

1. Hauptstück

Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

§ 171. (1) Die Bestimmungen des V. Teiles gelten für

1. Unternehmen, die
 - a) unter den II. Teil fallen, deren
 - b) zentrale Leitung im Inland liegt und die

318 der Beilagen

3

- c) mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und
- d) jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer davon in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigen;
- 2. Unternehmensgruppen im Sinne des § 176, die
 - a) unter den II. Teil fallen, deren
 - b) zentrale Leitung im Inland liegt und die
 - c) mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und
 - d) jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer davon in mindestens zwei der Unternehmensgruppe angehörenden Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigen.

(2) Mitgliedstaaten im Sinne des V. Teiles sind die Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die das Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft unterzeichnet haben, sowie die Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes.

(3) Unter zentraler Leitung im Sinne des V. Teiles ist die zentrale Leitung des Unternehmens bzw., im Falle einer Unternehmensgruppe, die zentrale Leitung des herrschenden Unternehmens zu verstehen.

(4) Liegt die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat, gilt

1. die Leitung des als Vertreter benannten Betriebes oder Unternehmens im Inland oder, in Ermangelung eines solchen,
2. die Leitung des Betriebes oder Unternehmens im Inland, in dem verglichen mit den anderen in den Mitgliedstaaten liegenden Betrieben des Unternehmens oder Unternehmen der Unternehmensgruppe die meisten Arbeitnehmer beschäftigt sind,

als zentrale Leitung im Sinne von Abs. 3.

(5) Für die Ermittlung der gemäß Abs. 1 maßgebenden Arbeitnehmerzahl ist jeweils die Zahl der im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre, gerechnet ab dem Antrag der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter oder des Vorschlages der zentralen Leitung gemäß § 177 Abs. 1, beschäftigten Arbeitnehmer (§ 36) zu berücksichtigen. § 40 Abs. 1 letzter Satz ist anzuwenden.

(6) Die Befugnisse und Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrates und die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer erstrecken sich auf alle dem Unternehmen bzw. der Unternehmensgruppe im Sinne des V. Teiles angehörenden Betriebe und Unternehmen mit Sitz in den Mitgliedstaaten. In der Vereinbarung gemäß den §§ 189 oder 190 kann ein größerer Geltungsbereich vorgesehen werden.

§ 172. Für die Ermittlung der Zahl der im Inland beschäftigten Arbeitnehmer (§ 171 Abs. 5), die Pflichten der inländischen örtlichen Unternehmensleitung gemäß den §§ 177 Abs. 2 und 3 und 206 Abs. 2, die Entsendung der österreichischen Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 179, 180) bzw. in den Europäischen Betriebsrat (§ 193), die Beendigung ihrer Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium gemäß § 185 Abs. 2 Z 2 bis 4 und 6 bzw. zum Europäischen Betriebsrat gemäß § 196 Abs. 4 Z 2 bis 4 und 6 sowie die für sie geltende Verschwiegenheitspflicht (§ 204) und die für sie geltenden Schutzbestimmungen (§ 205) gelten die Bestimmungen des V. Teiles auch dann, wenn die zentrale Leitung nicht im Inland liegt.

Organe der Arbeitnehmerschaft

§ 173. (1) In den Unternehmen und Unternehmensgruppen, die die Voraussetzungen des § 171 Abs. 1 erfüllen, ist nach Maßgabe der Bestimmungen des V. Teiles ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein Europäischer Betriebsrat zu errichten oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu schaffen.

(2) Unter Anhörung im Sinne des V. Teiles ist der Meinungsaustausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, geeigneten Leitungsebene zu verstehen.

Pflichten der zentralen Leitung

§ 174. Die zentrale Leitung hat

1. die für die Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums sowie
2. die für die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

4

318 der Beilagen

notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen.

Grundsätze der Zusammenarbeit

§ 175. Die Organe der Arbeitnehmerschaft (§ 173 Abs. 1) und die zentrale Leitung haben mit dem Willen zur Verständigung unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen zusammenzuarbeiten.

Begriff der Unternehmensgruppe

§ 176. (1) Als Unternehmensgruppe im Sinne des V. Teiles gilt jede Gruppe von Unternehmen, die aus einem herrschenden und den von diesem abhängigen Unternehmen besteht.

(2) Als herrschendes Unternehmen gilt ein Unternehmen, das auf Grund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluß auf ein anderes Unternehmen ausüben kann.

(3) Die Fähigkeit, einen beherrschenden Einfluß auszuüben, gilt bis zum Beweis des Gegenteils als gegeben, wenn ein Unternehmen in bezug auf ein anderes Unternehmen direkt oder indirekt

1. mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann oder
2. über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder
3. die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt.

(4) Wenn mehrere Unternehmen einer Unternehmensgruppe die in Abs. 3 genannten Kriterien erfüllen, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 3 Z 1 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen. Wenn keines der Unternehmen das in Abs. 3 Z 1 genannte Kriterium erfüllt, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 3 Z 2 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen, wenn auch keines der Unternehmen das in Abs. 3 Z 2 genannte Kriterium erfüllt, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 3 Z 3 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen.

(5) Den Stimm- und Ernennungsrechten des herrschenden Unternehmens sind die Rechte aller abhängigen Unternehmen sowie aller natürlichen und juristischen Personen, die zwar in eigenem Namen, aber für Rechnung des herrschenden oder eines anderen abhängigen Unternehmens handeln, hinzuzurechnen.

(6) Keine herrschenden Unternehmen sind Kreditinstitute, sonstige Finanzinstitute sowie Versicherungs- und Beteiligungsgesellschaften im Sinne des Art. 3 Abs. 5 lit. a und c der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen.

(7) Ein beherrschender Einfluß ist nicht allein schon auf Grund der Tatsache gegeben, daß eine beauftragte Person ihre Funktionen gemäß den für die Liquidation, den Konkurs, den Ausgleich oder ein ähnliches Verfahren geltenden Bestimmungen ausübt.

(8) Maßgebend für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein herrschendes Unternehmen ist, ist das Recht des Mitgliedstaates, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat. Wenn das herrschende Unternehmen nicht in einem Mitgliedstaat ansässig ist, so kommt das Recht jenes Mitgliedstaates zur Anwendung, in dem das als Vertreter benannte Unternehmen oder, in Ermangelung eines solchen, in dem das Unternehmen, das die höchste Anzahl von Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten aufweist, liegt.

(9) Abs. 2 und 3 sind nicht anzuwenden, wenn ein Unternehmen, das dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegt, nach diesem Recht als herrschendes Unternehmen gilt, weil es ein vorrangiges Kriterium im Sinne des Abs. 4 erfüllt oder den Beweis erbringt, daß es in sonstiger Weise einen beherrschenden Einfluß ausüben kann.

(10) Wenn eine Unternehmensgruppe andere Unternehmensgruppen im Sinne von § 171 Abs. 1 Z 2 umfaßt, ist der Europäische Betriebsrat auf der Ebene des die übergeordnete Unternehmensgruppe beherrschenden Unternehmens zu errichten.

2. Hauptstück **Besonderes Verhandlungsgremium**

Errichtung und Zusammensetzung

§ 177. (1) Das besondere Verhandlungsgremium ist auf Grund eines schriftlichen Antrages von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten oder auf Grund eines an die in den Betrieben des

Unternehmens bzw. Unternehmen der Unternehmensgruppe bestehenden Organe der Arbeitnehmergesellschaft gerichteten Vorschläges der zentralen Leitung zu errichten. Wird der Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern gestellt, so gilt der Erstunterzeichneter als Sprecher, sofern nicht ausdrücklich ein Sprecher bezeichnet wird.

(2) Der Antrag gemäß Abs. 1 kann bei der zentralen Leitung oder der örtlichen Unternehmensleitung (Leitung eines Betriebes oder Unternehmens in einem Mitgliedstaat) eingebracht werden. Die örtliche Unternehmensleitung hat den Antrag unverzüglich an die zentrale Leitung weiterzuleiten.

(3) Die gemäß Abs. 1 zur Antragstellung Berechtigten haben das Recht, im Zusammenhang mit der Prüfung, ob ein solcher Antrag überhaupt gestellt werden kann (§ 171 Abs. 1), von der zentralen Leitung oder der örtlichen Unternehmensleitung die Bekanntgabe der Zahl der in den Betrieben bzw. Unternehmen Beschäftigten zu verlangen. Sie haben weiters das Recht, von der zentralen Leitung oder der örtlichen Unternehmensleitung Auskunft darüber zu verlangen, ob bereits ein Antrag auf Errichtung eines besonderen Verhandlungsgremiums vorliegt. Die örtliche Unternehmensleitung ist verpflichtet, die erforderlichen Informationen und Unterlagen bei der zentralen Leitung einzuholen.

§ 178. (1) Das besondere Verhandlungsgremium besteht aus je einem Vertreter aus jedem Mitgliedstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des Unternehmens oder ein oder mehrere Unternehmen der Unternehmensgruppe befinden.

(2) Aus einem Mitgliedstaat, in dem mindestens 25% der Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beschäftigt sind, ist ein zusätzliches Mitglied, aus einem Mitgliedstaat, in dem mindestens 50% der Arbeitnehmer beschäftigt sind, sind zwei zusätzliche Mitglieder, aus einem Mitgliedstaat, in dem mindestens 75% der Arbeitnehmer beschäftigt sind, sind drei zusätzliche Mitglieder zu entsenden.

(3) Zusätzlich können den Verhandlungen Arbeitnehmervertreter aus Nichtmitgliedstaaten beigezogen werden, sofern zentrale Leitung und besonderes Verhandlungsgremium dies vereinbaren.

Entsendung der Mitglieder

§ 179. (1) Die in das besondere Verhandlungsgremium zu entsendenden österreichischen Mitglieder werden durch Beschuß des gemäß § 180 zur Entsendung berechtigten Organs der Arbeitnehmergesellschaft aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder ernannt. Anstelle eines Betriebsratsmitgliedes kann auch ein Funktionär oder Arbeitnehmer der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer ernannt werden.

(2) Zur Beschußfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefaßt.

(3) Auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiter und der Angestellten, der einzelnen Betriebe und Unternehmen sowie der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer soll Bedacht genommen werden.

§ 180. (1) In Betrieben erfolgt die Entsendung durch Beschuß des Betriebsausschusses. Besteht kein Betriebsausschuß, so nimmt diese Aufgabe der Betriebsrat wahr. Bestehen mehrere Betriebsausschüsse (Betriebsräte), die nicht zum selben Unternehmen im Inland gehören, so ist vom Vorsitzenden des Betriebsausschusses (Betriebsrates) des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Betriebes eine Versammlung der Mitglieder der in den Betrieben bestellten Betriebsausschüsse (Betriebsräte) einzuberufen, der die Beschußfassung über die Entsendung obliegt.

(2) In Unternehmen sind die in das besondere Verhandlungsgremium zu entsendenden Mitglieder durch Beschuß des Zentralbetriebsrates zu benennen. Ist in einem Unternehmen ein Zentralbetriebsrat nicht zu errichten, so ist Abs. 1 sinngemäß anzuwenden. Bestehen mehrere Zentralbetriebsräte, so ist vom Vorsitzenden des Zentralbetriebsrates des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Unternehmens eine Versammlung der Mitglieder der in den Unternehmen bestellten Zentralbetriebsräte einzuberufen, der die Beschußfassung über die Entsendung obliegt. Besteht neben einem oder mehreren Zentralbetriebsräten noch mindestens ein in keinem Zentralbetriebsrat vertretener Betriebsausschuß (Betriebsrat), sind die Betriebsratsvorsitzenden und ihre Stellvertreter zu dieser Sitzung einzuladen; sie gelten insoweit als Zentralbetriebsratsmitglieder.

(3) In Unternehmensgruppen sind die in das besondere Verhandlungsgremium zu entsendenden Mitglieder durch Beschuß der Konzernvertretung zu ernennen. Ist eine Konzernvertretung nicht errichtet, so ist Abs. 2 anzuwenden. Ist auch kein Zentralbetriebsrat zu errichten, so ist Abs. 1 anzuwenden.

318 der Beilagen

7

den. Besteht neben der Konzernvertretung noch ein von ihr nicht vertretener Zentralbetriebsrat (Betriebsausschuß, Betriebsrat), sind die Zentralbetriebsrats(Betriebsrats)vorsitzenden und ihre Stellvertreter zu dieser Sitzung einzuladen; diese gelten insoweit als Mitglieder der Konzernvertretung.

(4) Die Bekanntgabe der benannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums an die zentrale Leitung und die örtlichen Unternehmensleitungen hat unverzüglich zu erfolgen.

Konstituierung

§ 181. (1) Die zentrale Leitung hat unverzüglich nach der Bekanntgabe der benannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu dessen konstituierender Sitzung einzuladen.

(2) Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums können aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter wählen. Das besondere Verhandlungsgremium gibt sich eine Geschäftsordnung.

(3) Das besondere Verhandlungsgremium hat die zentrale Leitung sowie die örtlichen Unternehmensleitungen unverzüglich über das Ende der konstituierenden Sitzung sowie das Ergebnis der Wahl gemäß Abs. 2 zu unterrichten.

(4) Unverzüglich nach der Mitteilung gemäß Abs. 3 hat die zentrale Leitung eine Sitzung mit dem besonderen Verhandlungsgremium einzuberufen, um eine Vereinbarung nach § 187 abzuschließen. Sie hat die örtlichen Unternehmensleitungen hievon in Kenntnis zu setzen.

Sitzungen

§ 182. (1) Das besondere Verhandlungsgremium hat das Recht, vor jeder Verhandlung mit der zentralen Leitung zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten.

(2) Das besondere Verhandlungsgremium kann sich bei den Verhandlungen mit der zentralen Leitung durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen.

Beschlußfassung

§ 183. (1) Das besondere Verhandlungsgremium ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Bundesgesetz keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt.

Tätigkeitsdauer

§ 184. (1) Die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums beginnt mit dem Tage der Konstituierung.

(2) Die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums endet

1. wenn das Unternehmen bzw. die Unternehmensgruppe die Voraussetzungen des § 171 Abs. 1 nicht mehr erfüllt;
2. wenn das besondere Verhandlungsgremium einen Beschuß gemäß § 188 Abs. 1 faßt;
3. wenn das Gericht die Errichtung (§ 177 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums einzubringen;
4. mit dem Abschluß einer Vereinbarung gemäß den §§ 189 oder 190, sofern in der Vereinbarung nichts anderes bestimmt wird;
5. in den Fällen des § 191 Abs. 1 Z 1 bis 3.

Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 185. (1) Die Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (§ 180 Abs. 4).

(2) Die Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium endet, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums endet;
2. die Mitgliedschaft zum Betriebsrat bzw. die Tätigkeit bei der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer endet;
3. das Mitglied zurücktritt;

8

318 der Beilagen

4. das Organ der Arbeitnehmerschaft, das das Mitglied in das besondere Verhandlungsgremium entsendet hat, dieses abberuft;

318 der Beilagen

9

5. der Betrieb bzw. das Unternehmen, dem das Mitglied angehört, aus dem Unternehmen bzw. der Unternehmensgruppe ausscheidet;
6. wenn das Gericht den Entsendungsbeschuß (§ 179 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums einzubringen.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z 2 bis 6 können nach Maßgabe der §§ 179 und 180 neue Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium entsendet werden.

Beistellung von Sacherfordernissen, Kostentragung

§ 186. (1) Dem besonderen Verhandlungsgremium sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben Sacherfordernisse in einem der Größe des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe und den Bedürfnissen des besonderen Verhandlungsgremiums angemessenen Ausmaß von der zentralen Leitung unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

(2) Die für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Verwaltungsausgaben des besonderen Verhandlungsgremiums, insbesondere die für die Veranstaltung der Sitzungen und jeweils vorbereitenden Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetschkosten und der Kosten für jedenfalls einen Sachverständigen sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums sind von der zentralen Leitung zu tragen.

Aufgaben des besonderen Verhandlungsgremiums

§ 187. Das besondere Verhandlungsgremium hat die Aufgabe, mit der zentralen Leitung eine schriftliche Vereinbarung über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates oder über die Durchführungsmodalitäten eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer abzuschließen.

Beschluß über die Beendigung der Verhandlungen

§ 188. (1) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen beschließen, keine Verhandlungen zum Abschluß einer Vereinbarung im Sinne von § 187 zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen zu beenden.

(2) Ein neuer Antrag auf Einberufung des besonderen Verhandlungsgremiums kann frühestens zwei Jahre nach dem Beschuß gemäß Abs. 1 gestellt werden, es sei denn, zentrale Leitung und besonderes Verhandlungsgremium setzen eine kürzere Frist fest oder es finden wesentliche Änderungen der Unternehmens- bzw. der Unternehmensgruppenstruktur statt. Als wesentliche Änderungen gelten insbesondere die Stillegung, Einschränkung oder Verlegung von Unternehmen oder Betrieben sowie der Zusammenschluß mit anderen Unternehmensgruppen, Unternehmen oder Betrieben, sofern diese erheblichen Einfluß auf die Gesamtstruktur des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe haben.

(3) Wenn das besondere Verhandlungsgremium einen Beschuß im Sinne von Abs. 1 faßt, finden die Bestimmungen des 3. Hauptstückes keine Anwendung.

Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat

§ 189. Wenn besonderes Verhandlungsgremium und zentrale Leitung die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates vereinbaren, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

1. die von der Vereinbarung erfaßten Betriebe und Unternehmen, einschließlich der in den Nichtmitgliedstaaten liegenden Betriebe bzw. Unternehmen, sofern diese in den Geltungsbereich einbezogen werden;
2. die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrates, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer einschließlich der Auswirkungen von wesentlichen Änderungen der Unternehmens- oder Unternehmensgruppenstruktur (§ 188 Abs. 2) sowie von erheblichen Änderungen der Zahl der im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe Beschäftigten;
3. die Befugnisse und das Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren des Europäischen Betriebsrates;
4. den Ort, die Häufigkeit und die Dauer der Sitzungen des Europäischen Betriebsrates;

10

318 der Beilagen

5. die für den Europäischen Betriebsrat bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel sowie

6. die Laufzeit der Vereinbarung und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren

festzulegen.

Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

§ 190. (1) Wenn besonderes Verhandlungsgremium und zentrale Leitung die Schaffung eines oder mehrerer Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vereinbaren, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls festzulegen, unter welchen Voraussetzungen die Arbeitnehmervertreter das Recht haben, zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten.

(2) Die Vereinbarung hat außerdem die Verpflichtung der zentralen Leitung näher zu regeln, die Arbeitnehmervertreter insbesondere über alle länderübergreifenden Angelegenheiten zu informieren, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmerschaft haben.

3. Hauptstück **Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes**

Errichtung

§ 191. (1) Wenn

1. zentrale Leitung und besonderes Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschuß fassen oder
2. die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen verweigert oder nicht binnen sechs Monaten nach dem ersten Antrag gemäß § 177 Abs. 1 aufnimmt oder
3. binnen drei Jahren nach diesem Antrag oder dem Vorschlag der zentralen Leitung gemäß § 177 Abs. 1 keine Vereinbarung gemäß den §§ 189 oder 190 zustandekommt und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschuß gemäß § 188 Abs. 1 gefaßt hat,

ist ein Europäischer Betriebsrat nach den Bestimmungen dieses Hauptstückes zu errichten.

(2) Sofern in den Vereinbarungen gemäß den §§ 189 oder 190 nichts anderes bestimmt ist, gelten die Bestimmungen dieses Hauptstückes nicht für diese Vereinbarungen.

Zusammensetzung

§ 192. (1) Der Europäische Betriebsrat besteht aus mindestens drei und höchstens dreißig Mitgliedern; er setzt sich aus je einem Vertreter aus jedem Mitgliedstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des Unternehmens oder ein oder mehrere Unternehmen der Unternehmensgruppe befinden, zusammen. § 177 Abs. 3 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Ein Mitgliedstaat, in dem mindestens 20% der Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beschäftigt sind, entsendet ein zusätzliches Mitglied, ein Mitgliedstaat, in dem mindestens 30% der Arbeitnehmer beschäftigt sind, entsendet drei zusätzliche Mitglieder, ein Mitgliedstaat, in dem mindestens 40% der Arbeitnehmer beschäftigt sind, entsendet fünf zusätzliche Mitglieder, ein Mitgliedstaat, in dem mindestens 50% der Arbeitnehmer beschäftigt sind, entsendet sieben zusätzliche Mitglieder, ein Mitgliedstaat, in dem mindestens 60% der Arbeitnehmer beschäftigt sind, entsendet neun zusätzliche Mitglieder, ein Mitgliedstaat, in dem mindestens 70% der Arbeitnehmer beschäftigt sind, entsendet elf zusätzliche Mitglieder, ein Mitgliedstaat, in dem mindestens 80% der Arbeitnehmer beschäftigt sind, entsendet dreizehn zusätzliche Mitglieder.

Entsendung der Mitglieder

§ 193. Die Entsendung der österreichischen Mitglieder des Europäischen Betriebsrates erfolgt gemäß den §§ 179 und 180; dies jedoch mit der Maßgabe, daß die Entsendung von Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung nur zulässig ist, sofern diese Betriebsratsmitglieder gemäß § 53 Abs. 4 sind.

Konstituierung, Geschäftsführung, Geschäftsordnung, Sitzungen, Beschußfassung

§ 194. (1) Die Einladung zur konstituierenden Sitzung des Europäischen Betriebsrates erfolgt gemäß § 181 Abs. 1. Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates haben aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter zu wählen. Der Vorsitzende hat die zentrale Leitung sowie die örtlichen Unternehmensleitungen unverzüglich über das Ende der konstituierenden Sitzung sowie das Ergebnis dieser Wahl zu unterrichten.

(2) Vertreter des Europäischen Betriebsrates gegenüber der zentralen Leitung und nach außen ist, sofern in der Geschäftsordnung (Abs. 3) nicht anderes bestimmt ist, der Vorsitzende, bei dessen Ver-

12

318 der Beilagen

hinderung der Stellvertreter. Der Europäische Betriebsrat kann in Einzelfällen auch andere seiner Mitglieder mit der Vertretung nach außen beauftragen.

(3) Der Europäische Betriebsrat beschließt mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung. Die Geschäftsordnung kann insbesondere regeln:

1. Die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung des engeren Ausschusses gemäß § 195;
2. die Bezeichnung der Angelegenheiten, in denen dem engeren Ausschuß das Recht auf selbständige Beschlüffassung zukommt;
3. die Festlegung von Art und Umfang der Vertretungsmacht des Vorsitzenden des engeren Ausschusses.

(4) Der Europäische Betriebsrat hat das Recht, vor jeder Sitzung mit der zentralen Leitung (§ 199) zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten. Im übrigen gilt für die Sitzungen des Europäischen Betriebsrates § 182 Abs. 2, für seine Beschlüffassung § 183.

Engerer Ausschuß

§ 195. Sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, hat der Europäische Betriebsrat aus seiner Mitte einen engeren Ausschuß zu wählen, der aus einem Vorsitzenden und höchstens zwei weiteren Mitgliedern bestehen darf. Der engere Ausschuß führt die laufenden Geschäfte des Europäischen Betriebsrates; für ihn gilt § 194 Abs. 4.

Tätigkeitsdauer, Dauer der Mitgliedschaft

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

(2) Die Tätigkeitsdauer des Europäischen Betriebsrates endet

1. wenn das Unternehmen bzw. die Unternehmensgruppe die Voraussetzungen des § 171 Abs. 1 nicht mehr erfüllt;
2. wenn der Europäische Betriebsrat seinen Rücktritt beschließt;
3. wenn das Gericht die Errichtung (§ 191 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des Europäischen Betriebsrates einzubringen;
4. wenn der Europäische Betriebsrat und die zentrale Leitung eine Vereinbarung nach den §§ 189 oder 190 abschließen.

(3) Die Mitgliedschaft zum Europäischen Betriebsrat beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (§ 193).

(4) Die Mitgliedschaft zum Europäischen Betriebsrat endet, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des Europäischen Betriebsrates endet;
2. die Mitgliedschaft zum Betriebsrat endet;
3. das Mitglied zurücktritt;
4. das Organ der Arbeitnehmerschaft, das das Mitglied in den Europäischen Betriebsrat entsendet hat, dieses abberuft;
5. der Betrieb bzw. das Unternehmen, dem das Mitglied angehört, aus dem Unternehmen bzw. der Unternehmensgruppe ausscheidet;
6. das Gericht den Entsendungsbeschuß (§ 193) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des Europäischen Betriebsrates einzubringen.

(5) In den Fällen des Abs. 4 Z 2 bis 6 ist § 185 Abs. 3 anzuwenden.

Beistellung von Sacherfordernissen, Kostentragung

§ 197. Die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Europäischen Betriebsrates und des engeren Ausschusses anfallenden Kosten sind gemäß § 186 von der zentralen Leitung zu tragen.

Befugnisse des Europäischen Betriebsrates

§ 198. (1) Der Europäische Betriebsrat hat das Recht, über Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer mindestens zweier zum Unternehmen gehörender Betriebe oder mindestens zweier zur Unternehmensgruppe gehörender Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen, unterrichtet und angehört zu werden.

318 der Beilagen

13

(2) Bei Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen, deren zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat ansässig ist (§ 171 Abs. 4), beschränkt sich das Unterrichtungs- und Anhörungsrecht des Europäischen Betriebsrates auf die Angelegenheiten im Sinne des Abs. 1, die mindestens zwei zum Unternehmen gehörende Betriebe oder mindestens zwei zur Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen in den Mitgliedstaaten betreffen.

§ 199. (1) Der Europäische Betriebsrat hat, unbeschadet der gemäß § 200 bestehenden Befugnisse sowie unbeschadet abweichender Vereinbarungen mit der zentralen Leitung, das Recht, einmal jährlich mit der zentralen Leitung, zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung, auf der Grundlage eines von der zentralen Leitung vorgelegten Berichtes über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe zusammenzutreten. Die örtlichen Unternehmensleitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt.

(2) Die Unterrichtung bezieht sich insbesondere auf die Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen.

Befugnisse des engeren Ausschusses

§ 200. (1) Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen, so hat der engere Ausschuß das Recht, ehestmöglich darüber unterrichtet zu werden. Er hat das Recht, auf Antrag mit der zentralen Leitung oder anderen, geeigneteren, mit Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebenen innerhalb des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe zusammenzutreten, um hinsichtlich der Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer unterrichtet und angehört zu werden. Falls ein engerer Ausschuß nicht errichtet ist, ist dieses Recht vom Europäischen Betriebsrat wahrzunehmen.

(2) An der Sitzung mit dem engeren Ausschuß dürfen auch die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates teilnehmen, die von den Betrieben bzw. Unternehmen entsendet worden sind, die unmittelbar von diesen Maßnahmen betroffen sind.

(3) Die Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung erfolgt unverzüglich auf der Grundlage eines Berichtes der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene innerhalb des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe, zu dem der Europäische Betriebsrat binnen einer angemessenen Frist seine Stellungnahme abgeben kann. Diese Sitzung läßt die Vorrechte der zentralen Leitung unberührt.

Unternehmen mit besonderer Zweckbestimmung

§ 201. (1) Auf Unternehmen, die

1. unmittelbar den in § 132 Abs. 1 genannten Zwecken dienen, sind die §§ 199 und 200 nur anzuwenden, soweit nicht deren besondere Zweckbestimmung betroffen ist;
2. unmittelbar den in § 132 Abs. 2 genannten Zwecken dienen, sind die §§ 199 und 200 insoweit nicht anzuwenden, als es sich um Angelegenheiten handelt, die die politische Richtung dieser Unternehmen beeinflussen;
3. den in § 132 Abs. 4 genannten Zwecken dienen, sind die §§ 199 und 200 nicht anzuwenden, soweit die Eigenart des Unternehmens dem entgegensteht.

(2) Die §§ 199 und 200 sind auf Unternehmen im Sinne des Abs. 1 Z 1 bis 3 aber jedenfalls anzuwenden, soweit sich die Unterrichtung auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren oder auf Massenentlassungen bezieht. § 199 Abs. 2 ist auf Unternehmen im Sinne der Z 2 jedenfalls anzuwenden, soweit sich die Unterrichtung auf die Struktur des Unternehmens sowie seine wirtschaftliche und finanzielle Situation bezieht.

Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter

§ 202. Unbeschadet des § 204 haben die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates die Arbeitnehmervertreter der Betriebe bzw. Unternehmen über Inhalt und Ergebnisse der gemäß den Bestimmungen dieses Hauptstückes durchgeführten Unterrichtung und Anhörung zu informieren.

Beschluß über die Aufnahme von Verhandlungen

§ 203. (1) Der Europäische Betriebsrat hat vier Jahre nach seiner konstituierenden Sitzung einen Beschluß darüber zu fassen, ob eine Vereinbarung gemäß den §§ 189 oder 190 ausgehandelt werden soll oder ob die Bestimmungen dieses Hauptstückes weiterhin anzuwenden sind.

(2) Wenn der Europäische Betriebsrat den Beschluß faßt, eine solche Vereinbarung auszuhandeln, so finden die §§ 187, 189 und 190 mit der Maßgabe Anwendung, daß anstelle des besonderen Verhandlungsgremiums der Europäische Betriebsrat diese Vereinbarung aushandelt.

4. Hauptstück

Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreter

Verschwiegenheitspflicht

§ 204. (1) Auf die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrates und auf die sie unterstützenden Sachverständigen sowie auf die Arbeitnehmervertreter, die bei einem Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren gemäß § 190 mitwirken, ist § 115 Abs. 4 mit der Maßgabe anzuwenden, daß die sich aus dieser Bestimmung ergebende Verpflichtung auch nach dem Ablauf des Mandates weiterbesteht.

(2) Die Verpflichtung gemäß Abs. 1 gilt nicht gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertretern, wenn diese auf Grund einer Vereinbarung (§§ 189, 190) oder nach § 202 über den Inhalt der Unterrichtungen und die Ergebnisse der Anhörungen zu unterrichten sind, sowie gegenüber den sie unterstützenden Sachverständigen.

Rechte der Arbeitnehmervertreter

§ 205. Hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten der österreichischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrates, der Arbeitnehmervertreter, die an einem Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren gemäß § 190 mitwirken, sowie des Sprechers gemäß § 177 Abs. 1 sind die Bestimmungen der §§ 115 Abs. 1 erster Satz, Abs. 2 erster Satz und 3, 116 sowie 120 bis 122 anzuwenden.

5. Hauptstück

Schluß- und Übergangsbestimmungen

Geltende Vereinbarungen

§ 206. (1) Die Bestimmungen des V. Teiles gelten nicht für Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen, in denen vor dem 22. September 1996 eine für alle im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe in den Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer geltende Vereinbarung abgeschlossen wurde, die eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorsieht.

(2) Die zentrale Leitung ist verpflichtet, den Abschluß sowie den vollen Wortlaut der Vereinbarung allen im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe bestehenden Arbeitnehmervertretungen bis spätestens vier Wochen nach dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt zur Kenntnis zu bringen. Die örtlichen Unternehmensleitungen sind verpflichtet, die Vereinbarung binnen drei Tagen nach diesem Zeitpunkt im Betrieb in einem für alle Arbeitnehmer zugänglichen Raum aufzulegen oder in sonst geeigneter Form kundzumachen.

(3) Wenn eine Vereinbarung gemäß Abs. 1 nicht für alle im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe in den Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer gilt, können die Parteien deren Einbeziehung innerhalb einer Frist von sechs Monaten gerechnet ab dem in Abs. 1 genannten Stichtag nachholen. Für die Einbeziehung ist die Zustimmung der Mehrheit der Vertreter der betroffenen Arbeitnehmer erforderlich.

(4) Vereinbarungen gemäß Abs. 1, die unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretern aus Drittstaaten abgeschlossen wurden, sind gültig.

318 der Beilagen

15

(5) Wenn eine Vereinbarung gemäß Abs. 1 befristet abgeschlossen wurde, können die Parteien nach Fristablauf ihre weitere Anwendbarkeit beschließen. Andernfalls finden die Bestimmungen des V. Teiles Anwendung.

(6) Auf die Arbeitnehmervertreter, die an einem Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren gemäß Abs. 1 mitwirken, ist § 205 anzuwenden.

Strafbestimmungen

§ 207. (1) Wer den Bestimmungen der §§ 174 Z 1 und 2, 177 Abs. 2 und 3, 181 Abs. 1 und 4, 190 Abs. 2, 204 Abs. 1 und 206 Abs. 2 zuwiderhandelt, begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, eine Verwaltungstretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 30 000 S zu bestrafen.

- (2) Verwaltungstretungen nach Abs. 1 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Falle
1. der §§ 174 Z 1, 181 Abs. 1 und 206 Abs. 2 die im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe bestehenden Arbeitnehmervertretungen,
 2. des § 177 Abs. 2 und 3 die gemäß § 177 Abs. 1 zur Antragstellung berechtigten Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmervertreter,
 3. der §§ 174 Z 2 und 181 Abs. 4 das besondere Verhandlungsgremium,
 4. des § 190 Abs. 2 die nach der Vereinbarung gemäß § 190 Abs. 1 zuständige Arbeitnehmervertretung,
 5. des § 204 Abs. 1 die zentrale Leitung.

binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatankläger).

(3) Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52, anzuwenden.“

15. Der bisherige § 171 erhält die Bezeichnung „§ 208“; ihm wird die Überschrift „VI. Teil“ vorangestellt.

16. Im nunmehrigen § 208 wird nach Abs. 6 folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) § 1 Abs. 2 Z 1, § 21 Abs. 1 erster Satz, § 49 Abs. 1 erster Satz, § 62c Abs. 1, § 70 Z 4, § 105 Abs. 3 Z 1 lit. h, § 110 Abs. 6b, § 112 Abs. 4, § 129 Abs. 3 Z 3, § 141 Abs. 2 und 3, § 145 Abs. 2 und 5, § 160 Abs. 3 und § 169 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXX treten mit 1. Oktober 1996 in Kraft. Die §§ 166 bis 168 treten mit Ablauf des 30. September 1996 außer Kraft. § 40 Abs. 4b, § 105 Abs. 3 Z 1 lit. j, § 113 Abs. 2 Z 6 und 7, Abs. 4 Z 4 und 5, Abs. 5 Z 5 und 6 sowie die Bestimmungen des V. Teiles in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXX treten mit 22. September 1996 in Kraft.“

Artikel II

Änderung des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes

Das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. Nr. 104/1985, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 201/1996, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 5a wird folgender § 5b eingefügt:

„§ 5b. (1) Für Rechtsstreitigkeiten, die sich auf das besondere Verhandlungsgremium (§§ 177 bis 188 ArbVG), auf den Europäischen Betriebsrat (§§ 189 und 191 bis 203 ArbVG), auf das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (§ 190 ArbVG) oder auf Vereinbarungen gemäß § 206 ArbVG beziehen, sind nur die Gerichte örtlich zuständig, in deren Sprengel ein Unternehmen seinen Sitz hat. Hat kein Unternehmen seinen Sitz in Österreich, so sind nur die Gerichte örtlich zuständig, in deren Sprengel sich ein Betrieb befindet.

(2) Die inländische Gerichtsbarkeit für die im Abs. 1 genannten Rechtsstreitigkeiten ist nur dann gegeben, wenn

1. die zentrale Leitung (§ 171 Abs. 3 oder 4 ArbVG) im Inland liegt oder
2. es sich um Angelegenheiten nach § 172 ArbVG handelt.“

16

318 der Beilagen

2. § 50 Abs. 2 lautet:

„(2) Ferner sind Arbeitsrechtssachen Streitigkeiten über Rechte oder Rechtsverhältnisse, die sich aus dem II. oder V. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974 (betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten), oder aus gleichartigen bundesrechtlichen Bestimmungen ergeben.“

3. Nach § 98 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) § 5b und § 50 Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXX treten mit dem 22. September 1996 in Kraft.“

Artikel III

Änderung des Bundesgesetzes über die Post-Betriebsverfassung

Das Bundesgesetz über die Post-Betriebsverfassung (Post-Betriebsverfassungsgesetz – PBVG), BGBl. Nr. 326/1996, wird wie folgt geändert:

1. In § 24 Abs. 2 letzter Satz wird der Ausdruck „§ 20 Abs. 2“ durch den Ausdruck „§ 20 Abs. 3“ ersetzt.

2. § 28 Abs. 5 erster Satz lautet:

„Kommt ein Wahlausschuß den in Abs. 1 und 2 genannten Verpflichtungen nicht oder nur unzureichend nach, so kann er vom für die Bestellung zuständigen Personalvertretungsorgan enthoben werden.“

3. In § 49 Abs. 9 vierter Satz wird der Ausdruck „§ 48 Abs. 2 dritter Satz“ durch den Ausdruck „§ 48 Abs. 2 zweiter Satz“ ersetzt.

4. § 49 Abs. 10 erster Satz lautet:

„Werden Betriebs- oder Unternehmensteile rechtlich verselbständigt, so ist das Fondsvermögen auf die Fonds jener Personalvertretungsorgane bzw. Betriebsräte, die nach Abschluß dieser Maßnahmen in den Teilen des früher zusammengehörigen Betriebes oder Unternehmens 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.“

5. In § 51 Abs. 1 erster Satz lautet der letzte Halbsatz:

„kann eine Konzernvertretung zur Vertretung der gemeinsamen Interessen der in diesem Konzern beschäftigten Arbeitnehmer errichtet werden.“

6. In § 53 Abs. 1 erster Satz lautet der letzte Halbsatz:

„die die Vertrauensperson im Fall der Verhinderung vertritt.“

7. Nach § 76 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Die Bestimmungen des V. Teiles des ArbVG gelten für Unternehmen, die diesem Bundesgesetz unterliegen, mit der Maßgabe, daß die den Organen nach dem ArbVG zukommenden Aufgaben von den nach diesem Bundesgesetz errichteten Organen wahrgenommen sind.“

8. In den §§ 77 und 82 Abs. 2 wird jeweils der Ausdruck „für öffentliche Wirtschaft und Verkehr“ durch den Ausdruck „für Wissenschaft, Verkehr und Kunst“ ersetzt.

9. § 80 Abs. 1 und 2 lauten:

„(1) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, begeht eine Verwaltungsübertretung, wer den Bestimmungen der §§ 28 Abs. 3, 65 Abs. 4, 67 Abs. 1, 72 Abs. 1 – in Verbindung jeweils mit §§ 89 Z 3, 99 Abs. 3, 4 und 5, 103, 104 Abs. 1, 108 Abs. 3, 109 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a ArbVG –, Abs. 2 und 4 Z 2, 4 und 5 zuwiderhandelt, und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 30 000 S zu bestrafen.

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

1. des § 28 Abs. 3 der Wahlausschuß,
2. des § 65 Abs. 4 der Betriebsinhaber und,

3. der übrigen Bestimmungen das gemäß §§ 73 und 74 zuständige Personalvertretungsorgan binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatankläger).“

10. In § 80 Abs. 3 wird die Zitierung „des Verwaltungsstrafgesetzes, BGBl. Nr. 172/1950“ durch die Zitierung „des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52“ ersetzt.

18

318 der Beilagen

11. Nach § 81 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) § 24 Abs. 2 letzter Satz, § 28 Abs. 5 erster Satz, § 49 Abs. 9 vierter Satz und Abs. 10 erster Satz, § 51 Abs. 1 erster Satz, § 53 Abs. 1 erster Satz, § 77, § 80 und § 82 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXX treten mit 1. Oktober 1996 in Kraft. § 76 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXX tritt mit 22. September 1996 in Kraft.“

12. In § 82 Abs. 1 Z 2 wird der Ausdruck „Wahlkommissionen“ durch den Ausdruck „Wahlau- schüsse“ ersetzt.

VORBLATT

Problem:

1. Entscheidungen, die grenzüberschreitend tätige Unternehmen oder Unternehmensgruppen mit Sitz im Ausland treffen, können auch Auswirkungen auf Arbeitnehmer haben, die in einem Betrieb des Unternehmens oder in einem Unternehmen der Unternehmensgruppe im Inland beschäftigt sind. Bezüglich dieser Entscheidungen haben Arbeitnehmer derzeit jedoch keine Mitbestimmungsmöglichkeiten.
2. Die Richtlinie 94/45 EG des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ist von Österreich bis zum 22. September 1996 umzusetzen.

Ziel:

1. Schaffung eines Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer über Entscheidungen und Entwicklungen in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen.
2. Umsetzung der Richtlinie 94/45 EG.

Inhalt:

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

1. Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums und Definition seiner Aufgaben,
2. Mindestinhalte der zwischen besonderem Verhandlungsgremium und zentraler Leitung abzuschließenden Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat oder ein Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren,
3. Voraussetzungen der Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates kraft Gesetzes, falls die Verhandlungen zwischen besonderem Verhandlungsgremium und zentraler Leitung scheitern, sowie Definition seiner Befugnisse,
4. Entsendung der österreichischen Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium und in den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes,
5. Rechtsstellung der österreichischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrates sowie der Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens,
6. Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmervertretungen und zentraler Leitung über eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die bereits vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossen wurden,
7. Schaffung eines Gerichtsstandes am Sitz der zentralen Leitung für sich aus den Bestimmungen des vorliegenden Entwurfes ergebende Streitigkeiten.

Weiters enthält der Entwurf Zitatangepassungen sowie eine Änderung der Bestimmung über die Kundmachung von Satzungen dahingehend, daß nur noch die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung, nicht aber deren Wortlaut kundzumachen ist.

Alternativen:

Betriebsverfassungsrecht wird in Österreich als Regelung der betrieblichen Interessenvertretung durch Gesetz verstanden. Die mögliche Alternative der Umsetzung der Richtlinie 94/45 EG – gesetzliche Ermächtigung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zur Umsetzung der Richtlinie durch eine Änderung des § 2 Abs. 2 Arbeitsverfassungsgesetz – scheidet daher aus.

Kosten:

Die Vollziehung des Arbeitsverfassungsgesetzes liegt im wesentlichen bei den Gerichten, sodaß allenfalls Belastungen durch entsprechende Prozeßführungen eintreten könnten; in diesem Zusammenhang ist jedoch darauf hinzuweisen, daß ein Gerichtsstand im Inland nur hinsichtlich jener in den Geltungsbereich des vorliegenden Entwurfes fallenden Unternehmen und Unternehmensgruppen geschaffen wird, die ihren Sitz in Österreich haben; nach derzeitigen Schätzungen handelt es sich dabei um etwa 30 Unternehmen und Unternehmensgruppen. Zu berücksichtigen ist auch, daß die gesetzliche Regelung einen sehr großzügigen Rahmen vorgibt, die konkrete Ausgestaltung der Mitbestimmungs-

16

318 der Beilagen

rechte jedoch den Parteien überläßt. Es ist zu erwarten, daß Konflikte – wie im Rahmen der innerstaatlichen Mitbestimmung auch – zum Großteil auf dem Verhandlungsweg und nur selten vor den Gerichten ausgetragen werden.

Kosten für den Bund könnten auch insoweit entstehen, als der Bund als Inhaber von grenzüberschreitend tätigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen im Sinne des vorliegenden Entwurfs unmittelbar aus dem Gesetz verpflichtet wird; insoweit ist er aber jeder anderen Unternehmens- bzw. Unternehmensgruppenleitung gleichgestellt.

Schließlich ist zu berücksichtigen, daß Österreich nach EG-Recht zur Umsetzung der Richtlinie verpflichtet ist.

Durch die Änderung der Bestimmung über die Kundmachung von Satzungen ist für den Bund eine Kostenersparnis von durchschnittlich 600 000 S bis 1 Million Schilling pro Jahr zu erwarten.

Vereinbarkeit mit EG-Recht:

Der vorliegende Entwurf bezweckt die Umsetzung der Richtlinie 94/45 EG (CELEX Nr. 394L0045) durch eine entsprechende Anpassung des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Die Richtlinie 94/45 EG des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen wurde am 22. September 1994 verabschiedet; sie gründet sich auf das im Anhang des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft enthaltene Abkommen über die Sozialpolitik und verpflichtet die 14 Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die dieses Abkommen unterzeichnet haben (unter Ausschluß des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland), sowie die drei Staaten aus dem Europäischen Wirtschaftsraum, die sich diesem Abkommen angeschlossen haben, zur innerstaatlichen Umsetzung innerhalb von zwei Jahren.

Unternehmenszusammenschlüsse, grenzüberschreitende Fusionen, Übernahmen und Joint-ventures führen zu einer zunehmenden länderübergreifenden Strukturierung von Unternehmen und Unternehmensgruppen. Solche Entwicklungen bzw. Entscheidungen, die in länderübergreifenden Unternehmen oder Unternehmensgruppen mit Sitz im Ausland getroffen werden, können auch Auswirkungen auf Arbeitnehmer haben, die in einem Betrieb des Unternehmens oder einem Unternehmen der Unternehmensgruppe im Inland beschäftigt sind. Im Rahmen des Arbeitsverfassungsgesetzes bestehen jedoch derzeit hinsichtlich solcher Entscheidungen oder Entwicklungen keine Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmer.

Ziel des vorliegenden Entwurfes ist es, diese Defizite in der Mitbestimmung abzubauen und ein Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen für den Fall zu schaffen, daß Entscheidungen, die sich auf sie auswirken, außerhalb des Staates getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind.

Zu diesem Zweck wird in Unternehmen und Unternehmensgruppen, die mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer davon in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigen, ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen. Diese Verpflichtung trifft auch Unternehmen oder Unternehmensgruppen, deren zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat ansässig ist, wenn die übrigen Anwendungsvoraussetzungen gegeben sind. Diesfalls wird die Funktion der zentralen Leitung entweder von einem in einem Mitgliedstaat ansässigen Vertreter oder von der Leitung des Betriebes oder Unternehmens mit der höchsten Beschäftigtenzahl in den Mitgliedstaaten übernommen.

Zunächst wird entweder auf Grund eines schriftlichen Antrages von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten oder auf Grund eines Vorschlages der zentralen Leitung ein besonderes Verhandlungsgremium errichtet, in dem jeder Mitgliedstaat, in dem sich mindestens ein Betrieb oder Unternehmen befindet, mit einem Sitz vertreten sein muß. Zusätzliche Mitglieder sind im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten zu wählen oder zu benennen.

Aufgabe des besonderen Verhandlungsgremiums ist es, mit der zentralen Leitung eine schriftliche Vereinbarung über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates oder über die Durchführungsmodalitäten eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer abzuschließen.

Wenn die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates vereinbart wird, sind jedenfalls sein Tätigkeitsbereich, seine Zusammensetzung, die Sitzverteilung, die Mandatsdauer, die Befugnisse, der Ort, die Häufigkeit und die Dauer seiner Sitzungen, die für ihn bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel sowie die Laufzeit der Vereinbarung und das bei ihrer Neuauflage anzuwendende Verfahren festzulegen.

Eine Vereinbarung über die Schaffung eines Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens hat die Verpflichtung der zentralen Leitung zu regeln, die Arbeitnehmervertreter über alle länderübergreifenden Angelegenheiten zu informieren, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmerschaft haben.

Das besondere Verhandlungsgremium kann aber auch – mit zwei Dritteln seiner Stimmen – beschließen, keine Verhandlungen zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen abzubrechen. Diesfalls kann ein neuer Antrag auf Einberufung des besonderen Verhandlungsgremiums frühestens wieder nach zwei Jahren gestellt werden.

Wenn zentrale Leitung und besonderes Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschuß fassen oder die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen binnen sechs Monaten nach dem Antrag verweigert oder innerhalb von drei Jahren nach Aufnahme der Verhandlungen keine Vereinbarung zustandekommt, ist ein Europäischer Betriebsrat nach den subsidiären Vorschriften im V. Teil (3. Hauptstück) des Entwurfes zu errichten.

Der vorliegende Entwurf enthält unter anderem Bestimmungen über seine Zusammensetzung, die Zahl seiner Mitglieder und die Sitzverteilung, seine Konstituierung, seine Sitzungen, seine Geschäftsführung, die Bildung eines engeren Ausschusses sowie über seine Befugnisse und die Befugnisse des engeren Ausschusses. Insbesondere sind die Angelegenheiten, auf die sich die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrates kraft Gesetzes zu beziehen hat, beispielhaft aufgezählt.

Vier Jahre nach seiner konstituierenden Sitzung hat der Europäische Betriebsrat darüber Beschuß zu fassen, ob eine Vereinbarung über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens ausgehandelt oder ob die gesetzlichen Bestimmungen weiterhin angewendet werden sollen.

Der vorliegende Entwurf enthält weiters Bestimmungen über die Entsendung der österreichischen Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium und in den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes sowie über deren Rechtsstellung und die Rechtsstellung der Mitglieder des Europäischen Betriebsrates kraft Vereinbarung sowie der Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens.

Unternehmen und Unternehmensgruppen, in denen bereits vor dem 22. September 1996 (Zeitpunkt des Inkrafttretens des vorliegenden Entwurfes) eine für alle im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe beschäftigten Arbeitnehmer geltende Vereinbarung abgeschlossen wurde, die eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorsieht, sind vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen. Die zentrale Leitung ist verpflichtet, Abschuß sowie vollen Wortlaut der Vereinbarung allen im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe bestehenden Arbeitnehmervertretungen binnen einer Frist von vier Wochen nach diesem Zeitpunkt zur Kenntnis zu bringen. Die Vereinbarung ist außerdem in allen von ihr erfaßten Betrieben und Unternehmen in einer für alle Arbeitnehmer zugänglichen Form kundzumachen.

Durch eine Änderung des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes soll ein Gerichtsstand am Sitz der zentralen Leitung für Rechtsstreitigkeiten, die sich auf das besondere Verhandlungsgremium, den Europäischen Betriebsrat oder das Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren beziehen, geschaffen werden.

Durch eine Änderung des Bundesgesetzes über die Post-Betriebsverfassung werden die Bestimmungen des V. Teiles des ArbVG auf Unternehmen, die diesem Bundesgesetz unterliegen, für anwendbar erklärt.

Schließlich enthält der vorliegende Entwurf eine Änderung der Bestimmung über die Kundmachung von Satzungen dahingehend, daß nur noch die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung, nicht mehr jedoch deren voller Wortlaut im Amtsblatt zur Wiener Zeitung kundzumachen ist. Diese – aus Gründen der Kostenersparnis vorgenommene – Änderung ist im Zusammenhang mit dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 29. September 1994, V 85,86/92, zu sehen, wonach zwischen Satzungserklärung und Wortlaut der Satzung zu unterscheiden ist und nur ersterer die Qualität einer Verordnung zukommt. Der verfassungsrechtlichen Kundmachungspflicht von Verordnungen wird daher auch durch die Kundmachung bloß der Satzungserklärung entsprochen.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich bezüglich des Arbeitsverfassungsgesetzes und des Bundesgesetzes über die Post-Betriebsverfassung auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG, bezüglich des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes auf Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG.

Besonderer Teil

Zu Artikel I (Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes)

Zu Z 1 (§§ 1 Abs. 2 Z 1, 105 Abs. 3 Z 1 lit. h, 129 Abs. 3 Z 3, 160 Abs. 3 und 169):

Diese Bestimmung enthält lediglich der Wiederverlautbarung des Landarbeitsgesetzes, des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes und des Verwaltungsstrafgesetzes sowie der Neuerlassung des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes Rechnung tragende Zitatangaben.

Zu Z 2 (§ 21 Abs. 1):

Die vorgeschlagene Regelung bezweckt, die derzeit bestehende Kundmachungspflicht des Bundes in bezug auf Satzungen insofern einzuschränken, als nur noch die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung, nicht mehr jedoch deren voller Wortlaut im Amtsblatt zur Wiener Zeitung kundzumachen ist.

Die verfassungsrechtliche Zulässigkeit dieser Gesetzesänderung lässt sich mit dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 29. September 1994, V 85,86/92, begründen, wonach zwischen der Satzungserklärung und der Satzung (Inhalt des gesetzten Kollektivvertrages) zu unterscheiden ist und nur ersterer die Qualität einer Verordnung zukommt (vgl. auch Floretta-Strasser, ArbVG-Handkommentar, S 144). Dem verfassungsrechtlichen Gebot der Kundmachung von Verordnungen wird daher auch durch die Kundmachung bloß der Satzungserklärung entsprochen.

Die vom Geltungsbereich der Satzungserklärung erfassten Arbeitgeber und Arbeitnehmer könnten – so wie es bei Kollektivverträgen schon jetzt der Fall ist – vom Wortlaut der Satzung durch die jeweils zuständigen Interessenvertretungen bzw. durch Einsichtnahme in den Kollektivvertragskataster des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales oder die Kollektivvertragssammlungen der Arbeits- und Sozialgerichte Kenntnis erlangen.

Zu Z 3 (§ 40 Abs. 4b):

Die Aufnahme des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrates in die Liste der Organe der Arbeitnehmerschaft dient der Klarstellung. Die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer soll als gleichwertige Möglichkeit neben der Errichtung eines Europäischen Betriebsrates eingeführt werden. Dieses Verfahren ist daher ebenfalls in die Liste des § 40 aufzunehmen, obwohl ihm selbst keine Organqualität zukommt. Es ist aber zu erwarten, daß die Parteien, die eine Vereinbarung über die Schaffung eines solchen Verfahrens abschließen, auch regeln, welche Organe auf Seite der Arbeitnehmer im Rahmen dieses Verfahrens tätig werden sollen.

Klargestellt wird auch, daß diese Organe nur in Unternehmen und Unternehmensgruppen zu errichten sind, die die im V. Teil aufgestellten Voraussetzungen (vgl. § 171 Abs. 1) erfüllen.

Aus der Definition als Organe der Arbeitnehmerschaft ergibt sich weiters die Parteifähigkeit im Sinne des § 53 Abs. 1 ASGG; vergleiche dazu Artikel II.

Zu Z 4 (§ 49 Abs. 1):

Die Wahlauschließungsgründe der §§ 23 und 24 Nationalrats-Wahlordnung 1971, BGBl. Nr. 194, wurden anlässlich der Neuerlassung der Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471, er-satzlos aufgehoben, sodaß der darauf Bezug nehmende letzte Halbsatz des § 49 Abs. 1 zu streichen ist.

Zu Z 5 (§ 62c Abs. 1):

Während die bisherige Regelung lediglich die Konstituierung des einheitlichen Betriebsrates vorsah, werden – um sicherzustellen, daß diese auch tatsächlich erfolgt – nunmehr die Verpflichtung zur Einberufung der konstituierenden Sitzung und die Modalitäten seines Zusammentretens präzise festgelegt. Darauf hinaus wird festgelegt, welche für den Betriebsrat geltenden Vorschriften (§§ 50 bis 72) auch auf den einheitlichen Betriebsrat anwendbar sind.

20

318 der Beilagen

Zu Z 6 (§ 70 Z 4):

Die gegenständliche Bezeichnungsänderung wurde bereits mit der Arbeitsverfassungsgesetz-Novelle BGBl. Nr. 394/1986 vorgenommen. Bei der damaligen Novellierungsanordnung wurde § 70 Z 4 jedoch nicht berücksichtigt. Dieses Redaktionsversehen wird nunmehr berichtigt.

Zu Z 7 (§ 105 Abs. 3 Z 1 lit. j):

Die Kündigung eines Arbeitnehmers wegen seiner Tätigkeit als Sprecher gemäß § 177 (siehe die diesbezüglichen Erläuterungen) ist als ebenso die guten Sitten verletzend anzusehen, wie die aus den in § 105 Abs. 3 Z 1 schon bisher aufgezählten Motiven erfolgten Kündigungen. Der Katalog dieser Bestimmung wird daher entsprechend erweitert.

Zu Z 8 (§ 110 Abs. 6b):

§ 110 Abs. 6 sieht vor, daß der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens jedenfalls – dh. unabhängig vom Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer – einen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat entsendet. Dieses Recht auf automatische Vertretung der Konzernmutter im Aufsichtsrat wird nunmehr auch für den Fall des Vorhandenseins einer Konzernvertretung (Fall des § 110 Abs. 6b) vorgesehen, da für eine unterschiedliche Behandlung der beiden Fälle keine sachliche Rechtfertigung besteht.

Weiters wurde durch einen Verweis auf den dritten Satz des § 110 Abs. 6 der Entfall dieses Rechts auf automatische Vertretung entsprechend der für den Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) geltenden Regelung auch für die Konzernvertretung für anwendbar erklärt.

Zu Z 9 (§§ 112 Abs. 4, 141 Abs. 2 und 3 und 145 Abs. 2 und 5):

Diese Regelung berücksichtigt die Änderung der Bezeichnungen „Österreichischer Arbeiterkamermertag“ und „Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft“ in „Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte“ und „Wirtschaftskammer Österreich.“

Zu Z 10, 11 und 12 (§ 113 Abs. 2 Z 6 und 7, Abs. 4 Z 4 und 5, Abs. 5 Z 5 und 6):

Diese Regelung ergänzt die Kompetenzverteilung zwischen Betriebsrat, Zentralbetriebsrat und Konzernvertretung hinsichtlich der Entsiedlung österreichischer Arbeitnehmervertreter in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 179, 180) und in den Europäischen Betriebsrat (§ 193) sowie hinsichtlich der Mitwirkung an den Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren gemäß den nach den §§ 189, 190 oder 206 abgeschlossenen Vereinbarungen.

Zu Z 13 (§§ 166 bis 168):

Die §§ 166 bis 168 stellen mittlerweile gegenstandslos gewordene Übergangsvorschriften dar; sie können daher ersatzlos aufgehoben werden.

Zu Z 14 (§§ 171 bis 207):**Zu § 171:**

Abs. 1 legt den Geltungsbereich der europäischen Betriebsverfassung entsprechend der Richtlinie 94/45 EG fest. Demnach gelten die Bestimmungen des V. Teiles für Unternehmen und Unternehmensgruppen, deren zentrale Leitung im Inland liegt und die mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer davon in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigen.

Der Geltungsbereich der europäischen Betriebsverfassung wird – aus Kompetenzgründen – weiters auf Unternehmen und Unternehmensgruppen eingeschränkt, die unter den II. Teil des ArbVG fallen. Für die Unternehmen der Post werden die Bestimmungen der europäischen Betriebsverfassung in einer eigenen Bestimmung im Bundesgesetz über die Post-Betriebsverfassung (vergleiche die Erläuterungen zu Artikel III) für anwendbar erklärt. Für die übrigen, vom II. Teil des ArbVG ausgenommenen Betriebe (vergleiche § 33) kann eine Regelung unterbleiben, da sie die sonstigen, in § 171 Abs. 1 aufgestellten Voraussetzungen ohnehin nicht erfüllen.

Abs. 2 stellt klar, welche Staaten als Mitgliedstaaten im Sinne des V. Teiles anzusehen sind. Das sind die 14 Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die das im Anhang des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft enthaltene Abkommen über die Sozialpolitik unterzeichnet haben (also nicht das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland) sowie die drei Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes – Island, Liechtenstein und Norwegen –, die sich diesem Abkommen angeschlossen haben. Für Unternehmen und Unternehmensgruppen mit Sitz in Großbritannien ist die Regelung des Abs. 4 maßgebend (siehe unten).

22

318 der Beilagen

Abs. 3 enthält die Definition des Begriffes „zentrale Leitung“.

Abs. 4 regelt, unter welchen Voraussetzungen die Bestimmungen über die europäische Betriebsverfassung zur Anwendung kommen, wenn die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat liegt. Die Richtlinie 94/45 EG sieht dazu vor, daß diesfalls ein in einem Mitgliedstaat gelegenes Unternehmen als Vertreter zu nominieren ist, das dann die Funktion der zentralen Leitung wahrzunehmen hat, bzw. – wenn eine solche Nominierung nicht erfolgt – daß das Unternehmen mit den meisten Arbeitnehmern die Pflichten der zentralen Leitung zu erfüllen hat. Die Bestimmungen über die europäische Betriebsverfassung kommen daher auch dann zur Anwendung, wenn ein Betrieb oder Unternehmen mit Sitz im Inland als Vertreter benannt wird bzw. – in Ermangelung eines benannten Vertreters – wenn die Leitung des Betriebes (Unternehmens) mit der höchsten Zahl von Arbeitnehmern im Inland liegt.

Klargestellt wird mit dieser Bestimmung auch, daß als Vertreter immer nur ein Betrieb oder Unternehmen benannt werden kann, das zum Unternehmen (zur Unternehmensgruppe) gehört.

In Abs. 5 wird eine Regelung für die Ermittlung der für die Anwendbarkeit der Bestimmungen des V. Teiles maßgebenden Arbeitnehmerzahl getroffen. Mit dem Verweis auf § 36 wird klargestellt, daß der Arbeitnehmerbegriff der europäischen Betriebsverfassung sich nach dem der österreichischen Betriebsverfassung bestimmt.

In Abs. 6 wird der räumliche Geltungsbereich der Befugnisse und Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrates bzw. des Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens festgelegt. Dieser erstreckt sich jedenfalls auf alle Betriebe und Unternehmen in den Mitgliedstaaten. Der zentralen Leitung und dem besonderen Verhandlungsgremium wird freigestellt, in der Vereinbarung nach § 189 oder § 190 auch Betriebe (Unternehmen) in Drittstaaten in den Geltungsbereich einzubeziehen.

Zu § 172:

Die vorgeschlagene Regelung zählt die Bestimmungen der europäischen Betriebsverfassung auf, die auch dann gelten, wenn die zentrale Leitung des Unternehmens (der Unternehmensgruppe) nicht im Inland liegt. Für Rechtsstreitigkeiten, die sich aus diesen Bestimmungen ergeben, ist außerdem inländische Gerichtsbarkeit jedenfalls gegeben.

Zu § 173:

Abs. 1 zählt die Belegschaftsorgane auf, die im Rahmen der europäischen Betriebsverfassung zu bilden sind. Siehe auch Erläuterung zu Z 3 (§ 40b).

Abs. 2 beinhaltet eine Definition des Anhörungsrechts nach den Vorgaben der Richtlinie 94/45 EG.

Zu § 174:

Diese Regelung enthält die Verpflichtung der zentralen Leitung, die Errichtung der im Rahmen der europäischen Betriebsverfassung zu bildenden Organe der Arbeitnehmerschaft zu ermöglichen.

Diese Verpflichtung beinhaltet unter anderem den Auftrag an die zentrale Leitung, Informationen über die beabsichtigte Aufnahme von Verhandlungen bzw. über ihr vorliegende Anträge auf Errichtung eines besonderen Verhandlungsgremiums (vergleiche § 177) entweder direkt den örtlichen Arbeitnehmervertretungen oder den örtlichen Unternehmensleitungen zuzuleiten. Im Zusammenhang damit hat die zentrale Leitung weiters die örtlichen Arbeitnehmervertretungen aufzufordern, Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden.

Zu § 175:

Die vorgeschlagene Bestimmung verpflichtet die zentrale Leitung und die Organe der Arbeitnehmerschaft zur Zusammenarbeit; sie entspricht zum einen der Vorgabe der Richtlinie 94/45 EG, zum anderen ist sie § 39 Abs. 1 nachgebildet. Ihr Zweck ist die Herbeiführung eines Interessenausgleichs zwischen der Unternehmens(Unternehmensgruppen)leitung und der Arbeitnehmerschaft, wobei Konflikte auf kooperativem Weg und mit friedlichen Mitteln beizulegen sind.

Zu § 176:

Abs. 1 definiert den für den V. Teil geltenden Begriff der Unternehmensgruppe entsprechend der Richtlinie 94/45 EG. Dieser Begriff entspricht weitgehend dem Konzernbegriff des § 15 Abs. 2 Aktien-

gesetz; er umfaßt daher jedenfalls alle österreichischen Konzerne, die unter diese Bestimmung fallen (Unterordnungskonzerne).

Zu berücksichtigen ist allerdings, daß § 15 Abs. 2 Aktiengesetz auf das tatsächliche Vorliegen eines Beherrschungsverhältnisses abstellt, während nach der Richtlinie bereits die Möglichkeit genügt, einen beherrschenden Einfluß auszuüben.

Die Definition des Begriffes „herrschendes Unternehmen“ hat weitreichende Konsequenzen. Zunächst ist sie entscheidend dafür, die zentrale Leitung der Unternehmensgruppe identifizieren zu können. Dies ist deshalb so wichtig, da die zentrale Leitung der Adressat der meisten Verpflichtungen ist, die der Arbeitgeberseite im Zusammenhang mit der Errichtung eines Europäischen Betriebsrates bzw. der Schaffung eines Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens auferlegt sind. Gleichzeitig wird mit dem Begriff des herrschenden Unternehmens erst der Umfang der Unternehmensgruppe festgelegt.

Darüber hinaus ist der Begriff des herrschenden Unternehmens aber auch entscheidend für die Frage des anwendbaren nationalen Rechts und damit für die Frage, die Gerichte welchen Mitgliedstaates zur Entscheidung über Rechtsstreitigkeiten berufen sind.

Um Unklarheiten über den Begriff des herrschenden Unternehmens und eine daraus möglicherweise folgende Kollision der jeweiligen nationalen Umsetzungsvorschriften zu vermeiden, muß der das herrschende Unternehmen definierende Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 94/45 EG in den Mitgliedstaaten möglichst einheitlich umgesetzt werden. Dies kann nur durch eine strenge inhaltliche Orientierung an den darin festgelegten Definitionsmerkmalen gewährleistet werden.

Ziel des Abs. 3 ist es, eine eindeutige Identifizierung des herrschenden Unternehmens zu gewährleisten. Der beherrschende Einfluß wird widerlegbar vermutet, wenn eines der in den Z 1 bis 3 genannten Kriterien erfüllt ist. Die in der vorgeschlagenen Bestimmung genannten Kriterien entsprechen den in Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 94/45 EG aufgestellten Merkmalen. Auch hinsichtlich dieser Bestimmung der Richtlinie ist eine möglichst einheitliche Umsetzung in den Mitgliedstaaten erforderlich, um Kollisionsfälle zu vermeiden (vergleiche dazu die Ausführungen im vorigen Absatz).

Die Anwendung der drei Kriterien des Abs. 3 genügt allerdings nicht, um den Begriff des herrschenden Unternehmens insgesamt auszufüllen. Abs. 3 stellt vielmehr nur eine Zweifelsregelung neben der weiten Definition des herrschenden Unternehmens in Abs. 2 dar.

Abs. 4 bestimmt die Rangfolge der Kriterien des Abs. 3 für den Fall, daß einzelne dieser Kriterien von mehreren Unternehmen der Unternehmensgruppe erfüllt werden. Diese Rangfolge wurde anlässlich der Sitzung der Generaldirektoren für Arbeitsbeziehungen am 10. Juli 1995 in Brüssel in Ergänzung des Art. 3 Abs. 7 der Richtlinie 94/45 EG von den Vertretern der Mitgliedstaaten empfohlen und dient ebenfalls dazu, Kollisionsfälle zu vermeiden.

Abs. 5 enthält die Umsetzung von Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 94/45 EG.

Abs. 6 stellt in Umsetzung von Art. 3 Abs. 4 der Richtlinie klar, daß Kredit- und sonstige Finanzinstitute sowie Versicherungs- und Beteiligungsgesellschaften im Sinne des Art. 3 Abs. 5 lit. a und c der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen keine herrschenden Unternehmen sind. Dieser Verweis betrifft lediglich die Bildung einer Unternehmensgruppe durch vorübergehenden Anteilserwerb durch Banken (Investmentgesellschaften) sowie die – am ehesten einer Holding vergleichbaren – Beteiligungsgesellschaften; er bedeutet jedoch nicht, daß Banken bzw. Bankkonzerne vom Geltungsbereich der Richtlinie ausgenommen wären.

In Abs. 7 wird geregelt, daß eine beauftragte Person, die ihre Funktionen gemäß den für die Liquidation (Abwicklung), den Konkurs, den Ausgleich oder den für ein ähnliches Verfahren geltenden Bestimmungen ausübt, nicht unter den Begriff des herrschenden Unternehmens fällt.

Abs. 8 bestimmt, welches Recht für die Feststellung maßgebend ist, ob ein Unternehmen ein herrschendes Unternehmen ist. Dies ist zunächst das Recht des Mitgliedstaates, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat, dh. in dem die zentrale Leitung des Unternehmens liegt. Wenn sich nach einer solchen Beurteilung ergibt, daß das herrschende Unternehmen nicht in einem Mitgliedstaat ansässig ist, kommt das Recht jenes Mitgliedstaates zur Anwendung, in dem das als Vertreter benannte Unternehmen oder, in Ermangelung eines solchen, in dem das Unternehmen, das die höchste Anzahl von Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten aufweist, seinen Sitz hat.

Abs. 8 steht in engem Zusammenhang mit § 171 Abs. 4 (siehe die diesbezüglichen Erläuterungen) und stellt sicher, daß die Vorschriften über die europäische Betriebsverfassung auch in Unternehmen

318 der Beilagen

25

bzw. Unternehmensgruppen, die von einem Unternehmen mit Sitz außerhalb der Mitgliedstaaten beherrscht werden, angewendet werden können.

Abs. 9 erklärt die Rangfolge der Kriterien, die für das Vorliegen bzw. die Vermutung des Vorliegens eines beherrschenden Einflusses erfüllt sein müssen, auch im Vergleich mit Unternehmen, die dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegen, für anwendbar. Wenn ein Unternehmen, das österreichischem Recht unterliegt, nach den Kriterien der Abs. 2 und 3 als herrschend anzusehen wäre, so gilt es dennoch nicht als herrschendes Unternehmen, wenn ein anderes Unternehmen derselben Unternehmensgruppe, das dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegt, nach dessen Recht als herrschend anzusehen ist, und ein vorrangiges Kriterium im Sinne des Abs. 4 erfüllt oder nachweist, daß es in sonstiger Weise einen beherrschenden Einfluß ausüben kann.

Die vorgeschlagene Regelung entspricht dem für den Fall einer Normenkollision vorgesehenen Art. 3 Abs. 7 der Richtlinie 94/45 EG.

Abs. 10 stellt entsprechend Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie 94/45 EG klar, daß auch im Fall einer Stufenunternehmensgruppe (Unternehmensgruppe innerhalb einer Unternehmensgruppe) lediglich die Verpflichtung besteht, einen Europäischen Betriebsrat – und zwar auf der jeweils obersten Ebene, also auf der Ebene des die übergeordnete Unternehmensgruppe beherrschenden Unternehmens – zu errichten. Den Parteien ist es aber freigestellt, durch Vereinbarung weitere Europäische Betriebsräte auch auf anderen Ebenen der Unternehmensgruppe zu errichten.

Zu § 177:

Die vorgeschlagene Regelung sieht nach den Vorgaben von Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 94/45 EG die Errichtung eines besonderen Verhandlungsgremiums vor.

Nach Abs. 1 kann die Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums entweder auf Grund eines schriftlichen Antrages von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten oder auf Grund eines an die im Betrieb oder Unternehmen bestehenden Organe der Arbeitnehmerschaft gerichteten Vorschlages der zentralen Leitung erfolgen. Wenn der Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern gestellt wird, gilt der Erstunterzeichneter als Sprecher dieser Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer können aber auch ausdrücklich einen Sprecher bezeichnen.

Der Sprecher genießt Kündigungsschutz gemäß § 105 Abs. 3 Z 1 (siehe die Erläuterungen zu Z 7) und die in § 205 (siehe die diesbezüglichen Erläuterungen) angeführten, den Arbeitnehmervertretern im Rahmen der europäischen Betriebsverfassung zukommenden Rechte.

Abs. 2 sieht vor, daß der Antrag der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter wahlweise bei der zentralen Leitung oder der örtlichen Unternehmensleitung – die den Antrag dann unverzüglich an die zentrale Leitung weiterzuleiten hat – eingebracht werden kann. Damit sollen Schwierigkeiten, die sich für die Antragsteller im Zusammenhang mit der Identifizierung der zentralen Leitung ergeben können, vermieden bzw. die Antragstellung für den Fall, daß die zentrale Leitung nicht im Inland liegt, erleichtert werden.

Abs. 3 soll sicherstellen, daß die Arbeitnehmer die erforderlichen Unterlagen erhalten, um beurteilen zu können, ob ein Antrag auf Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums gestellt werden kann. Daher räumt die vorgeschlagene Regelung den Arbeitnehmern bzw. ihren Vertretern das Recht ein, die Bekanntgabe der Zahl der in den Betrieben bzw. Unternehmen Beschäftigten zu verlangen. Weiters können sie von der zentralen Leitung oder der örtlichen Unternehmensleitung Auskunft darüber verlangen, ob bereits ein Antrag auf Errichtung eines besonderen Verhandlungsgremiums gestellt wurde. Entsprechende Auskunftsersuchen können sowohl an die zentrale Leitung als auch an die örtliche Unternehmensleitung gestellt werden.

Zu § 178:

Die vorgeschlagene, die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums betreffende Regelung setzt in ihren Abs. 1 und 2 Art. 5 Abs. 2 lit. c der Richtlinie 94/45 EG um. In Abs. 3 wird die Teilnahme von Vertretern aus Nichtmitgliedstaaten geregelt.

Mit Abs. 1 wird dem bei der Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums zu beachtenden geographischen Kriterium Rechnung getragen. Demnach ist zunächst aus jedem Mitgliedstaat,

in dem sich mindestens ein Betrieb des Unternehmens bzw. ein Unternehmen der Unternehmensgruppe befindet, ein Vertreter zu entsenden.

Abs. 2 sieht eine Gewichtung nach der Zahl der in den Betrieben bzw. Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer vor. Pro einem Arbeitnehmeranteil von jeweils 25% in einem Mitgliedstaat an der Gesamtzahl der im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe Beschäftigten ist aus diesen Mitgliedstaaten ein zusätzlicher Vertreter zu entsenden.

Art. 5 Abs. 2 lit. b der Richtlinie 94/45 EG, der für das besondere Verhandlungsgremium eine Mindestzahl von drei und eine Höchstzahl von 17 Mitgliedern vorsieht, wurde nicht ausdrücklich umgesetzt. Hinsichtlich der Mindestzahl läßt sich dies damit begründen, daß sich aus den Vorschriften über die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums ohnehin in jedem Fall eine Überschreitung dieser Zahl ergibt. Bezüglich der Höchstzahl ist darauf hinzuweisen, daß die Richtlinie mittlerweile für 17 Mitgliedstaaten gilt (vergleiche die Erläuterungen zu § 171) und daher keine zusätzlichen Vertreter in das besondere Verhandlungsgremium entsandt werden könnten, wenn ein Unternehmen bzw. eine Unternehmensgruppe in allen Mitgliedstaaten Betriebe bzw. Unternehmen hat. Nach Auffassung der Europäischen Kommission widerspricht eine Überschreitung der Höchstzahl von 17 Mitgliedern andererseits nicht der Richtlinie, da diese nur eine Mindestvorschrift darstelle, sodaß bei der Umsetzung dem Kriterium der Gewichtung der Vorzug vor dem der Höchstzahl zu geben war.

Abs. 3 stellt klar, daß auch Arbeitnehmervertreter aus Nichtmitgliedstaaten an den Verhandlungen des besonderen Verhandlungsgremiums teilnehmen können; dies allerdings nur auf Grund einer Vereinbarung zwischen zentraler Leitung und besonderem Verhandlungsgremium. Diese Regelung ist auch im Zusammenhang mit § 171 Abs. 6 (vergleiche die diesbezüglichen Erläuterungen) zu sehen, wonach die Parteien den Geltungsbereich der Vereinbarung über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens auch auf Betriebe und Unternehmen in Nichtmitgliedstaaten ausdehnen können.

Arbeitnehmervertreter aus Nichtmitgliedstaaten, die den Verhandlungen beigezogen werden, sind jedoch nicht auf die sich nach den Abs. 1 und 2 dieser Bestimmung ergebende Zahl von Mitgliedern im besonderen Verhandlungsgremium anzurechnen.

Zu § 179:

Die vorgeschlagene Regelung sieht die Entsendung der inländischen Arbeitnehmervertreter in das besondere Verhandlungsgremium entsprechend Art. 5 Abs. 2 lit. a der Richtlinie 94/45 EG vor. Dabei wird kein eigenes Wahl- oder Bestellungsverfahren eingeführt, sondern den nach dem Arbeitsverfassungsgesetz bestehenden Organen der Arbeitnehmerschaft das Entsendungsrecht eingeräumt.

Der von der zitierten Richtlinienbestimmung angeführte Fall von Betrieben bzw. Unternehmen, in denen unabhängig vom Willen der Arbeitnehmer keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind, ist nach dem Arbeitsverfassungsgesetz undenkbar und war daher bei der Umsetzung nicht zu berücksichtigen.

Die in § 40 Abs. 1 ArbVG für die Errichtung von Belegschaftsorganen vorausgesetzte Mindestbelegschaftsstärke bleibt durch die Richtlinie unberührt, sodaß Betriebe, die diese Voraussetzung nicht erfüllen, vom Geltungsbereich der europäischen Betriebsverfassung nicht erfaßt werden.

Abs. 1 regelt, wer als Vertreter in das besondere Verhandlungsgremium entsandt werden kann. Dies sind zum einen Betriebsratsmitglieder, zum anderen Funktionäre oder Arbeitnehmer der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer.

Abs. 2 regelt das für das Zustandekommen eines ordnungsgemäßen Entsendungsbeschlusses notwendige Präsenz- und Konsensquorum.

Abs. 3 schreibt in Form einer Sollbestimmung vor, daß bei der Entsendung von Vertretern in das besondere Verhandlungsgremium auf eine entsprechende Repräsentation der Arbeiter und Angestellten, der einzelnen Betriebe und Unternehmen sowie der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer Bedacht zu nehmen ist.

Zu § 180:

Die vorgeschlagene Bestimmung regelt, welches Organ der Arbeitnehmerschaft jeweils zur Entsendung der inländischen Vertreter in das besondere Verhandlungsgremium zuständig ist.

In Betrieben ist dies der Betriebsausschuß, wenn ein solcher nicht besteht, der Betriebsrat (Abs. 1). Wenn in Österreich mehrere Betriebsausschüsse (Betriebsräte) bestehen, die nicht zum selben Unter-

nehmen gehören, obliegt diese Aufgabe einer Versammlung der in den Betrieben bestellten Betriebsausschüsse (Betriebsräte). Diese Versammlung ist vom Vorsitzenden des Betriebsausschusses (Betriebsrates) des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Betriebes einzuberufen.

In Unternehmen obliegt die Entsendung dem Zentralbetriebsrat, falls ein solcher nicht zu errichten ist, dem Betriebsausschuß (Betriebsrat). Wenn mehrere Zentralbetriebsräte bestehen, obliegt diese Aufgabe einer Versammlung der Zentralbetriebsräte. Diese Versammlung ist vom Vorsitzenden des Zentralbetriebsrates des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Unternehmens einzuberufen. Wenn neben einem oder mehreren Zentralbetriebsräten noch ein in keinem Zentralbetriebsrat vertretener Betriebsausschuß (Betriebsrat) besteht, sind die jeweiligen Vorsitzenden und ihre Stellvertreter zu dieser Sitzung einzuladen; sie gelten insofern als Zentralbetriebsratsmitglieder. Der Grund dafür, daß nur die Vorsitzenden der Betriebsausschüsse (Betriebsräte) bzw. ihre Stellvertreter, nicht aber die übrigen Mitglieder zu dieser Versammlung einzuladen sind, liegt darin, daß andernfalls bei gleichen Arbeitnehmerzahlen ein Betrieb wesentlich mehr Belegschaftsvertreter entsenden könnte als ein Unternehmen.

In Unternehmensgruppen – die ihrerseits Teil einer übergeordneten Unternehmensgruppe sind – obliegt die Entsendung der Konzernvertretung, falls eine solche nicht errichtet ist, dem Zentralbetriebsrat, falls dieser nicht zu errichten ist, dem Betriebsausschuß (Betriebsrat). Wenn neben der Konzernvertretung ein von ihr nicht vertretener Zentralbetriebsrat, Betriebsausschuß oder Betriebsrat besteht, sind die jeweiligen Vorsitzenden und ihre Stellvertreter zu der Sitzung, in der der Entsendungsbeschuß gefaßt wird, einzuladen; sie gelten insoweit als Mitglieder der Konzernvertretung.

Abs. 4 sieht entsprechend Art. 5 Abs. 2 lit. d der Richtlinie 94/45 EG vor, daß die benannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums der zentralen Leitung und den örtlichen Unternehmensleitungen unverzüglich bekanntzugeben sind. Mit der Bekanntgabe des benannten Mitgliedes beginnt auch dessen Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium (siehe Erläuterungen zu § 185).

Zu § 181:

Abs. 1 regelt die Verpflichtung der zentralen Leitung, unverzüglich nach der Bekanntgabe der benannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu dessen konstituierender Sitzung einzuladen.

Abs. 2 sieht vor, daß die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums in der konstituierenden Sitzung einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter wählen können. Jedenfalls hat sich das besondere Verhandlungsgremium eine Geschäftsordnung zu geben.

Abs. 3 beinhaltet die Verpflichtung des besonderen Verhandlungsgremiums, die zentrale Leitung und die örtlichen Unternehmensleitungen unverzüglich über das Ende der konstituierenden Sitzung und das Ergebnis einer allfälligen Wahl gemäß Abs. 2 zu informieren.

Abs. 4 regelt nach den Vorgaben von Art. 5 Abs. 4 der Richtlinie 94/45 EG die Verpflichtung der zentralen Leitung, unverzüglich nach der Mitteilung vom Ende der konstituierenden Sitzung eine Sitzung mit dem besonderen Verhandlungsgremium einzuberufen, um eine Vereinbarung über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens abzuschließen. Die erste Sitzung mit besonderem Verhandlungsgremium und zentraler Leitung kann auch in unmittelbarem Anschluß an die konstituierende Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums stattfinden.

Zu § 182:

Abs. 1 räumt dem besonderen Verhandlungsgremium das Recht ein, vor jeder Verhandlung mit der zentralen Leitung zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten (Abs. 1). Vorbereitende Sitzungen sind grundsätzlich in engem zeitlichen und örtlichen Zusammenhang mit den Sitzungen mit der zentralen Leitung abzuhalten.

Abs. 2 gibt dem besonderen Verhandlungsgremium das Recht, sich bei den Verhandlungen mit der zentralen Leitung durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen zu lassen.

28

318 der Beilagen

Zu § 183:

Die vorgeschlagene Regelung legt das für das ordnungsgemäße Zustandekommen eines Beschlusses des besonderen Verhandlungsgremiums erforderliche Präsenz- und Konsensquorum fest.

Zu § 184:

Diese Bestimmung regelt Beginn und Ende der Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums; eine fixe Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums festzulegen, ist im Hinblick auf seine Aufgabenstellung (siehe Erläuterungen zu § 187) nicht sinnvoll. Die maximale Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums ergibt sich aus Abs. 2 Z 5 im Zusammenhang mit § 191 Abs. 1 Z 3 (siehe die diesbezüglichen Erläuterungen).

Abs. 1 bestimmt als Beginn der Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums den Tag seiner Konstituierung, in Abs. 2 werden die Endigungsgründe aufgezählt.

Neben den Fällen des Absinkens der Beschäftigtentzahl unter die in § 171 Abs. 1 normierten Schwellenwerte (Z 1) und der gerichtlichen Ungültigerklärung der Errichtung (Z 3), endet die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums auch dann, wenn dieses beschließt, keine Verhandlungen zu eröffnen oder die eröffneten Verhandlungen abzubrechen (Z 2; siehe Erläuterungen zu § 188), mit dem Abschluß einer Vereinbarung über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens (Z 4; siehe Erläuterungen zu den §§ 189 und 190) sowie wenn ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes zu errichten ist (Z 5; siehe Erläuterungen zu § 191).

Zu § 185:

Die Bestimmung regelt Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium.

Abs. 1 bestimmt den Beginn der Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses, Abs. 2 zählt die Gründe für das Erlöschen der Mitgliedschaft auf. Diese Gründe sind die Beendigung der Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums (Z 1), das Ende der Mitgliedschaft zum inländischen Belegschaftsorgan bzw. die Beendigung der Tätigkeit bei der freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung (Z 2), der Rücktritt des Mitgliedes (Z 3), seine Abberufung durch das entsendende Organ (Z 4), das Ausscheiden des Betriebes oder Unternehmens, dem das Mitglied angehört, aus dem Unternehmen oder der Unternehmensgruppe (Z 5) sowie die gerichtliche Ungültigerklärung des Entsendungsbeschlusses (Z 6).

Abs. 3 bestimmt, daß für die gemäß Abs. 2 Z 2 bis 6 ausscheidenden Mitglieder nach Maßgabe der §§ 179 und 180 neue Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium entsendet werden können.

Zu § 186:

Die vorgeschlagene Bestimmung entspricht Art. 5 Abs. 6 der Richtlinie 94/45 EG und regelt die Verpflichtung der zentralen Leitung zur Kostentragung gegenüber dem besonderen Verhandlungsgremium.

Abs. 1 verpflichtet die zentrale Leitung, dem besonderen Verhandlungsgremium Sacherfordernisse unentgeltlich zur Verfügung zu stellen; diese Verpflichtung ist auf die zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben notwendigen Erfordernisse und auf das den Bedürfnissen des Betriebes bzw. Unternehmens angemessene Ausmaß beschränkt. Die zentrale Leitung kann ihrer Verpflichtung daher auch dadurch nachkommen, daß sie bereits bestehende, der innerbetrieblichen Interessenvertretung zur Verfügung gestellte Einrichtungen (zB Sitzungszimmer) auch dem besonderen Verhandlungsgremium zur Verfügung stellt, sofern nur die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung aller Belegschaftsorgane gewährleistet ist.

In Abs. 2 wird – ebenfalls unter der Einschränkung auf die Erforderlichkeit zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung – die Verpflichtung der zentralen Leitung geregelt, die Verwaltungsausgaben des besonderen Verhandlungsgremiums zu tragen. Zu diesen gehören insbesondere die Kosten für Sitzungen – einschließlich der jeweils vorbereitenden Sitzungen –, die Dolmetschkosten, die Kosten für jedenfalls einen Sachverständigen sowie die Aufenthalts- und Reisekosten der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums. Hinsichtlich der Dolmetschkosten ist anzumerken, daß eine Übersetzung in alle Sprachen der Mitgliedstaaten zu gewährleisten ist. Hinsichtlich der Sachverständigenkosten ist

darauf hinzuweisen, daß, abgesehen von den Kosten für einen Sachverständigen – die die zentrale Leitung jedenfalls zu tragen hat –, besonderes Verhandlungsgremium und zentrale Leitung auch eine eigene Kostentragungsregelung vereinbaren können, die eine Übernahme der Kosten für Sachverständige durch die zentrale Leitung in einem höheren Ausmaß vorsieht. Eine laufende Geschäftsführung des besonderen Verhandlungsgremiums ist dagegen nicht vorgesehen, sodaß auch keine diesbezügliche Kostentragungspflicht besteht.

Zu § 187:

Die Bestimmung legt die Aufgaben des besonderen Verhandlungsgremiums fest. Diese Aufgaben bestehen darin, mit der zentralen Leitung eine schriftliche Vereinbarung entweder über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates oder über die Schaffung eines Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens abzuschließen, wobei diese beiden Alternativen als gleichwertig anzusehen sind.

Zu § 188:

Die vorgeschlagene Regelung entspricht Art. 5 Abs. 5 der Richtlinie 94/45 EG und räumt dem besonderen Verhandlungsgremium das Recht ein, mit zwei Dritteln seiner Stimmen zu beschließen, keine Verhandlungen mit der zentralen Leitung zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen abzubrechen (Abs. 1). Durch diesen Beschuß wird die Tätigkeit des besonderen Verhandlungsgremiums beendet (siehe die Erläuterungen zu § 184).

Wenn das besondere Verhandlungsgremium einen solchen Beschuß faßt, kann ein neuer Antrag auf Einberufung eines besonderen Verhandlungsgremiums frühestens nach Ablauf einer Frist von zwei Jahren gestellt werden; eine kürzere Frist kann allerdings zwischen besonderem Verhandlungsgremium und zentraler Leitung vereinbart werden (Abs. 2). Die Zwei-Jahres-Frist gilt dann nicht, wenn wesentliche Umstrukturierungen in der Struktur des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe stattfinden. Als solche werden beispielsweise aufgezählt: die Stilllegung, Einschränkung oder Verlegung von Unternehmen oder Betrieben sowie der Zusammenschluß mit anderen Unternehmensgruppen, Unternehmen oder Betrieben, sofern diese erheblichen Einfluß auf die Gesamtstruktur des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe haben. Die Bindungswirkung des Beschlusses des besonderen Verhandlungsgremiums soll durch Änderungen der Unternehmens- oder Unternehmensgruppenstruktur, die – bei einer neuen Antragstellung – eine wesentliche Änderung in der Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums bedingen würden, beendet werden. Dies läßt sich damit begründen, daß diesfalls der Beschuß des besonderen Verhandlungsgremiums seine Repräsentativität verloren hat.

Abs. 3 stellt klar, daß im Fall, daß das besondere Verhandlungsgremium mittels eines solchen Beschlusses auf eine grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung verzichtet, auch die Bestimmungen über den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes keine Anwendung finden.

Zu § 189:

Die vorgeschlagene Regelung behandelt den Beschuß einer Vereinbarung über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates, indem sie die in der Vereinbarung jedenfalls zu regelnden Punkte aufzählt. Dieser Katalog von Regelungsgegenständen soll zentraler Leitung und besonderem Verhandlungsgremium – unter Wahrung ihrer Gestaltungsfreiheit – eine Orientierungshilfe beim Beschuß der Vereinbarung bieten. Die konkrete Ausgestaltung der angeführten Punkte ist den Beschußpartnern freigestellt. Ebenso ist es ihrer Autonomie überlassen, darüberhinausgehende Regelungen zu treffen. Wenn die Vereinbarung einen oder mehrere der in der gegenständlichen Regelung angeführten Punkte nicht enthält, liegt entweder eine Vereinbarung über ein Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren vor oder es gelten die Bestimmungen über den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes.

Der Katalog der angeführten Regelungsgegenstände umfaßt den Geltungsbereich der Vereinbarung, die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrates, die Anzahl seiner Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer, seine Aufgaben und Befugnisse, das Verfahren zu seiner Unterrichtung und Anhörung, Ort, Häufigkeit und Dauer seiner Sitzungen, die ihm zur Verfügung zu stellenden Sach- und Geldmittel, die Laufzeit der Vereinbarung und das bei ihrer Neuauflösung anzuwendende Verfahren.

Darüber hinaus haben die Parteien auch eine Regelung betreffend die Auswirkungen von wesentlichen Änderungen der Unternehmens- bzw. Unternehmensgruppenstruktur sowie der Beschäftigtenzahl zu treffen.

30

318 der Beilagen

Zu § 190:

Diese Bestimmung regelt den Abschluß einer Vereinbarung über die Schaffung eines Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens, indem sie die Abschlußpartner verpflichtet, die Voraussetzungen zu regeln, unter denen die Arbeitnehmervertreter berechtigt sind, über die ihnen übermittelten Informationen zu beraten (Abs. 1).

Außerdem hat die Vereinbarung die Verpflichtung der zentralen Leitung zur Information der Arbeitnehmervertreter näher zu regeln; diese Information hat sich jedenfalls auf alle länderübergreifenden Angelegenheiten zu erstrecken, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmerschaft haben (Abs. 2).

Zu § 191:

Diese Regelung enthält in Entsprechung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 94/45 EG die Voraussetzungen, unter denen ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes zu errichten ist.

Abs. 1 unterscheidet drei Fälle, in denen ein Europäischer Betriebsrat zu errichten ist: nämlich, wenn entweder die Abschlußpartner einen entsprechenden Beschuß fassen, oder wenn die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen verweigert bzw. nicht binnen von sechs Monaten nach dem ersten Antrag auf Errichtung eines besonderen Verhandlungsgremiums aufnimmt, oder wenn innerhalb von drei Jahren nach diesem Antrag bzw. nach dem Vorschlag der zentralen Leitung keine Vereinbarung zustandekommt und das besondere Verhandlungsgremium keinen Verzicht auf eine grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung beschlossen hat.

Die Drei-Jahres-Frist des dritten Falles (Abs. 1 Z 3) stellt gleichzeitig auch die Begrenzung der maximalen Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums dar (siehe Erläuterungen zu § 184).

Abs. 2 stellt klar, daß die Vorschriften über den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes für den auf Grund einer Vereinbarung errichteten Europäischen Betriebsrat oder für das auf Grund einer Vereinbarung geschaffene Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren nicht gelten, es sei denn, die Abschlußpartner erklären diese Vorschriften in der betreffenden Vereinbarung ausdrücklich für anwendbar.

Zu § 192:

Die vorgeschlagene Bestimmung regelt die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrates, wobei Abs. 1 die Mindest- und die Höchstzahl an Mitgliedern entsprechend Punkt 1.c) des Anhangs der Richtlinie 94/45 EG festlegt.

Außerdem trägt Abs. 1 dem geographischen Kriterium (ein Vertreter pro Mitgliedstaat) Rechnung, während Abs. 2 die Entsendung zusätzlicher Vertreter, deren Zahl sich nach der Zahl der in den Betrieben bzw. Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer bestimmt, vorsieht.

Zu § 193:

Die Bestimmung verweist hinsichtlich der Entsendung der inländischen Mitglieder des Europäischen Betriebsrates auf die für die Entsendung der inländischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums getroffene Regelung (siehe die Erläuterungen zu den §§ 179 und 180). Die Entsendung von Vertretern einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung ist allerdings nur zulässig, sofern diese Betriebsratsmitglieder gemäß § 53 Abs. 4 sind.

Zwar bestimmt Z 1 lit. b des Anhangs, daß nur ein Arbeitnehmer des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe, der von den Arbeitnehmervertretern aus ihrer Mitte zu wählen ist, Mitglied des Europäischen Betriebsrates sein kann, doch bestimmen sich die Begriffe „Arbeitnehmer“ bzw. „Arbeitnehmervertreter“ nach inländischem Recht. Im Hinblick darauf, daß die Betriebsratsmitglieder gemäß § 53 Abs. 4 in dieser Funktion gerade nicht als Gewerkschaftsvertreter, sondern als betriebliche Arbeitnehmervertreter auftreten und die gleichen Rechte und Pflichten wie die übrigen Betriebsratsmitglieder haben, kann man sie unter den Begriff „Arbeitnehmer“ im Sinne der Richtlinie subsumieren. Nach den Intentionen der Richtlinie sollen nämlich von der Funktion als Mitglied des Europäischen Betriebsrates nur solche Personen ausgeschlossen werden, die in keiner Beziehung zum Unternehmen stehen. Gerade dies trifft aber auf die Betriebsratsmitglieder gemäß § 53 Abs. 4 nicht zu.

Zu § 194:

Abs. 1 der vorgeschlagenen Regelung verweist hinsichtlich der Einladung zur konstituierenden Sitzung des Europäischen Betriebsrates auf die diesbezüglichen, für das besondere Verhandlungsgremium geltenden Bestimmungen (siehe Erläuterungen zu § 181). Weiters normiert Abs. 1, daß die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates aus ihrer Mitte – anders als die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums (siehe die Erläuterungen zu § 181 Abs. 2) – jedenfalls einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter zu wählen haben.

Abs. 2 bestimmt den Vorsitzenden bzw. bei dessen Verhinderung seinen Stellvertreter zu Vertretungsorganen des Europäischen Betriebsrates sowohl nach außen hin als auch gegenüber der zentralen Leitung. Der Europäische Betriebsrat kann in seiner Geschäftsordnung allerdings auch eine andere Vertretungsregelung treffen. Schließlich kann der Europäische Betriebsrat in Einzelfällen beschließen, andere seiner Mitglieder mit der Vertretung nach außen zu beauftragen.

Abs. 3 sieht vor, daß sich der Europäische Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung zu geben hat. In der Geschäftsordnung können insbesondere Regelungen über die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung des engeren Ausschusses, über die Angelegenheiten, in denen dem engeren Ausschuß das Recht auf selbständige Beschlüßfassung zukommt und über Art und Umfang der Vertretungsmacht des Vorsitzenden des engeren Ausschusses getroffen werden.

Abs. 4 räumt dem Europäischen Betriebsrat das Recht ein, vor jeder Sitzung mit der zentralen Leitung zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten. Hinsichtlich der Sitzungen und der Beschußfassung des Europäischen Betriebsrates und des engeren Ausschusses wird auf die für das besondere Verhandlungsgremium geltenden Bestimmungen verwiesen (siehe die Erläuterungen zu den §§ 182 Abs. 2 und 183).

Zu § 195:

Die vorgeschlagene Regelung verpflichtet den Europäischen Betriebsrat, aus seiner Mitte einen aus höchstens drei Mitgliedern bestehenden engeren Ausschuß zu wählen; dies unter der Voraussetzung, daß es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt. Von der Festlegung einer fixen Mitgliederzahl, ab der ein engerer Ausschuß zu bilden ist, wurde auf Grund der unterschiedlichen Unternehmens- bzw. Unternehmensgruppenstrukturen und der sich daraus ergebenden unterschiedlichen Aufgabenstellungen der Arbeitnehmervertreter Abstand genommen.

Zu § 196:

Die vorgeschlagene Bestimmung regelt Tätigkeitsdauer und Dauer der Mitgliedschaft zum Europäischen Betriebsrat.

Abs. 1 bestimmt die Tätigkeitsdauer des Europäischen Betriebsrates mit vier Jahren; sie beginnt mit der Konstituierung oder dem Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren Europäischen Betriebsrates, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

Abs. 2 zählt die Gründe auf, die die Tätigkeitsdauer des Europäischen Betriebsrates vorzeitig beenden; die Endigungsgründe entsprechen weitgehend (Z 1, 3 und 4) den für das besondere Verhandlungsgremium geltenden (siehe die Erläuterungen zu § 184 Abs. 2 Z 1, 3 und 4). Ein weiterer Endigungsgrund für den Europäischen Betriebsrat ist der Beschuß seines Rücktrittes (Z 2).

Abs. 3 regelt den Beginn der Mitgliedschaft zum Europäischen Betriebsrat; Abs. 4 zählt die Gründe für das Erlöschen der Mitgliedschaft auf. Die Regelungen entsprechen den für das besondere Verhandlungsgremium getroffenen Bestimmungen (siehe die Erläuterungen zu § 185).

Zu Abs. 5 vergleiche die Erläuterungen zu § 185 Abs. 3.

Zu § 197:

Die vorgeschlagene Regelung verpflichtet die zentrale Leitung zur Tragung der im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Europäischen Betriebsrates und des engeren Ausschusses anfallenden Kosten und verweist im übrigen auf die Bestimmung, die die Kostentragungspflicht der zentralen Leitung gegenüber dem besonderen Verhandlungsgremium regelt (siehe die Erläuterungen zu § 186).

Zu § 198:

Diese Bestimmung regelt die Befugnisse und Aufgaben des Europäischen Betriebsrates.

Abs. 1 räumt dem Europäischen Betriebsrat das Recht ein, über länderübergreifende Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer mindestens zweier Betriebe bzw. Unternehmen betreffen, unterrichtet und angehört zu werden.

Diese Formulierung der Befugnisse des Europäischen Betriebsrates entspricht dem System des Arbeitsverfassungsgesetzes; vergleiche die Umschreibung der Aufgaben des Betriebsrates in § 38.

Zum Begriff der Anhörung ist auf die Erläuterungen zu § 173 Abs. 2 zu verweisen.

Abs. 2 der vorgeschlagenen Bestimmung trifft eine entsprechende Regelung für Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen, deren zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat ansässig ist. Das Unterrichtungs- und Anhörungsrecht des Europäischen Betriebsrates erstreckt sich diesfalls nur auf die Betriebe bzw. Unternehmen in den Mitgliedstaaten.

Zu § 199:

Abs. 1 der gegenständlichen Bestimmung verpflichtet die zentrale Leitung, den Europäischen Betriebsrat einmal im Kalenderjahr unter Vorlage eines Berichtes über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe zu unterrichten und anzuhören. Weitere Sitzungen können auf Grund von Vereinbarungen zwischen zentraler Leitung und Europäi-

schem Betriebsrat abgehalten werden. Schließlich haben Sitzungen von zentraler Leitung und engerem Ausschuß bzw. Europäischem Betriebsrat bei Zutreffen der in § 200 normierten Voraussetzungen stattzufinden (siehe die diesbezüglichen Erläuterungen).

Abs. 2 zählt beispielhaft auf, welche Angelegenheiten zur „Entwicklung der Geschäftslage“ und den „Perspektiven des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe“ gehören. Die Aufzählung bedient sich der in Punkt 2. des Anhangs der Richtlinie 94/45 EG verwendeten Terminologie; die aufgezählten Angelegenheiten entsprechen jedoch weitgehend zum Teil den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne des § 108 Abs. 1 ArbVG, zum Teil den in § 109 Abs. 1 aufgezählten Betriebsänderungen.

Die dem Europäischen Betriebsrat gemäß § 199 zukommenden Rechte beschränken die Mitwirkungsrechte der nationalen Organe der Arbeitnehmerschaft nicht.

Unter den Angelegenheiten des Abs. 2 werden auch Massenentlassungen angeführt. Art. 12 der Richtlinie 94/45 EG stellt klar, daß Maßnahmen, die gemäß der Richtlinie 75/129 EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen getroffen werden, von dieser Richtlinie nicht berührt werden. Das bedeutet, daß die Anwendung der Massenentlassungs-Richtlinie nicht ausgeschlossen wird, vielmehr sich die aus den beiden Richtlinien ergebenden Auflagen und Verfahren ergänzen. Die Einhaltung des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrates gibt dem Arbeitgeber daher nicht die Möglichkeit, sich von seiner Anhörungsverpflichtung im Sinne der Massenentlassungs-Richtlinie zu befreien.

Zu § 200:

Die vorgeschlagene Bestimmung regelt die Aufgaben und Befugnisse des engeren Ausschusses.

Abs. 1 räumt dem engeren Ausschuß das Recht auf Unterrichtung und Anhörung ein, und zwar bei Eintreten außergewöhnlicher Umstände, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben. Als außergewöhnliche Umstände werden beispielhaft die Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben sowie Massenentlassungen aufgezählt. In der Regel werden diese außergewöhnlichen Umstände ein rasches Zusammentreten erforderlich machen, und für diesen Fall ist der engere Ausschuß als das auf Grund seiner geringeren Mitgliederzahl flexiblere und schneller einzuberufende Organ der geeignete Ansprechpartner für die zentrale Leitung. Nur für den Fall, daß ein engerer Ausschuß nicht errichtet ist, wird dieses Recht dem Europäischen Betriebsrat eingeräumt.

Abs. 2 räumt den Mitgliedern des Europäischen Betriebsrates, die aus den unmittelbar von diesen Maßnahmen betroffenen Betrieben bzw. Unternehmen entsandt wurden, das Recht ein, an der Sitzung des engeren Ausschusses mit der zentralen Leitung teilzunehmen.

Abs. 3 bestimmt, daß diese Sitzung unverzüglich auf der Grundlage eines Berichtes der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneteren Leitungsebene (etwa der Leitung des von den Maßnahmen unmittelbar betroffenen Betriebes bzw. Unternehmens) durchzuführen ist. Der Europäische Betriebsrat hat das Recht, zu diesem Bericht Stellung zu nehmen.

Zu § 201:

Diese Regelung macht von der in Art. 8 Abs. 3 der Richtlinie 94/45 EG eingeräumten Möglichkeit Gebrauch, für Unternehmen, die „in bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgen“, besondere Bestimmungen vorzusehen. Die zitierte Richtlinienbestimmung gilt laut einer Erklärung in einem Bericht über eine Ratsitzung für Unternehmen, die unmittelbar und überwiegend politische, berufsorganisatorische, konfessionelle, karitative, erzieherische, wissenschaftliche oder künstlerische Zwecke verfolgen oder die Berichterstattung oder Meinungsäußerung anstreben.

Die vorgeschlagene Bestimmung nimmt auf die in § 132 Abs. 1, 2 und 4 ArbVG aufgezählten Unternehmen mit besonderer Zweckbestimmung – die gleichzeitig Unternehmen im Sinne von Art. 8 Abs. 3 der Richtlinie sind – bezug und erklärt die Vorschriften über die Befugnisse des Europäischen Betriebsrates und des engeren Ausschusses unter bestimmten Voraussetzungen für nicht anwendbar.

Abs. 1 Z 1 der vorgeschlagenen Regelung betrifft Unternehmen, die unmittelbar politischen, koalitionspolitischen (entspricht dem Terminus „berufsorganisatorisch“), konfessionellen, wissenschaftlichen, erzieherischen oder karitativen Zwecken dienen und erklärt die oben angeführten Bestimmungen für unanwendbar, wenn die besondere Zweckbestimmung dieser Unternehmen betroffen ist.

34

318 der Beilagen

Z 2 betrifft Unternehmen, die unmittelbar Zwecken der Berichterstattung und Meinungsäußerung dienen. Die oben angeführten Bestimmungen sind unanwendbar, soweit es sich um Angelegenheiten handelt, die die politische Richtung dieser Unternehmen beeinflussen.

Z 3 schließlich betrifft Unternehmen, die konfessionellen Zwecken dienen. Die Anwendbarkeit oben angeführter Bestimmungen ist ausgeschlossen, wenn die Eigenart des Unternehmens dem entgegensteht.

Abs. 2 nennt die Angelegenheiten, auf die sich die Befugnisse des Europäischen Betriebsrates und des engeren Ausschusses jedenfalls erstrecken; auch wenn es sich um ein Unternehmen im Sinne des Abs. 1 Z 1 bis 3 handelt.

Zu § 202:

Diese Bestimmung verpflichtet die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertretern zur Information über Inhalt und Ergebnisse der Unterrichtung und Anhörung, die die zentrale Leitung ihnen gegenüber vorgenommen hat. Die Frage der Verantwortlichkeit der entsendeten Mitglieder gegenüber dem entsendenden Organ wird also über die Normierung einer Informationspflicht gelöst. Dieser Verpflichtung steht die Verschwiegenheitspflicht des § 204 (siehe die diesbezüglichen Erläuterungen) nicht entgegen.

Zu § 203:

Abs. 1 dieser Bestimmung verpflichtet den Europäischen Betriebsrat dazu, vier Jahre nach seiner konstituierenden Sitzung einen Beschuß darüber zu fassen, ob mit der zentralen Leitung eine Vereinbarung über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens ausgehandelt werden soll oder ob weiterhin die Vorschriften über den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes angewendet werden sollen.

Wenn der Europäische Betriebsrat beschließt, daß die Bestimmungen des Anhangs weiterhin angewendet werden sollen, so endet doch – wie sich aus § 196 Abs. 1 (siehe die diesbezüglichen Erläuterungen) ergibt – mit dem Ablauf von vier Jahren seine Tätigkeitsdauer. Bei der damit erforderlichen Neubestellung seiner Mitglieder sind inzwischen erfolgte Umstrukturierungen zu berücksichtigen, so daß die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrates nunmehr an allenfalls geänderte Strukturen des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe oder an Änderungen der Beschäftigtenzahlen angepaßt werden kann.

Wenn der Europäische Betriebsrat beschließt, daß eine Vereinbarung mit der zentralen Leitung ausgehandelt werden soll, hat er die Vereinbarung selbst – anstelle des besonderen Verhandlungsgremiums und nach den für dieses geltenden Bestimmungen (siehe die Erläuterungen zu den §§ 187, 189 und 190) – auszuhandeln.

Zu § 204:

Diese Bestimmung normiert nach den Vorgaben von Art. 8 der Richtlinie 94/45 EG eine Verschwiegenheitspflicht der Arbeitnehmervertreter und der sie unterstützenden Sachverständigen.

Abs. 1 der vorgeschlagenen Regelung verpflichtet die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrates, die sie unterstützenden Sachverständigen sowie die an einem Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren mitwirkenden Arbeitnehmervertreter durch einen Verweis auf die für Mitglieder des Betriebsrates geltende Bestimmung des § 115 Abs. 4 zur Verschwiegenheit. Diese Verschwiegenheitspflicht bezieht sich auf in Ausübung des Amtes bekanntgewordene Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere auf als geheim bezeichnete technische Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes. Die Verpflichtung besteht auch nach dem Ablauf des jeweiligen Mandates weiter.

Abs. 2 normiert Ausnahmen von dieser Verschwiegenheitspflicht; sie gilt nicht gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertretern, wenn diese auf Grund einer Vereinbarung bzw. – im Fall des Europäischen Betriebsrates kraft Gesetzes – nach § 202 (siehe auch die dortigen Erläuterungen) von den europäischen Arbeitnehmervertretern zu informieren sind. Die Verschwiegenheitspflicht der örtlichen Arbeitnehmervertreter richtet sich wieder nach § 115 Abs. 4 ArbVG.

Zu § 205:

Diese Regelung erklärt in Entsprechung von Art. 10 der Richtlinie 94/45 EG die die Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates regelnden Schutzbestimmungen des ArbVG auch für die inländischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrates, für die Arbeitnehmervertreter, die an einem Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren mitwirken, sowie für

den Sprecher gemäß § 177 Abs. 1 (siehe die diesbezüglichen Erläuterungen) für anwendbar. Die genannten Personen lassen sich auf Grund ihrer Bestellung und der Regelung ihrer Aufgaben als betriebsverfassungsrechtliche Obliegenheiten den diesbezüglichen Schutzbestimmungen des ArbVG unterordnen (Winkler, ZAS 1994, 111).

Daraus ergibt sich auch die Qualifikation einer allfälligen Rechtsstreitigkeit sowohl im Zusammenhang mit der Entsendung österreichischer Mitglieder in ein Organ der europäischen Betriebsverfassung als auch über deren Rechtsstellung als betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit im Sinne des § 50 Abs. 2 ASGG (siehe Erläuterungen zu § 172).

Konkret wird auf die Bestimmungen verwiesen, die die Grundsätze der Mandatsausübung, die Freizeitgewährung und den Kündigungs- und Entlassungsschutz regeln. Hingegen fehlt ein Verweis auf die die Freistellung bzw. Bildungsfreistellung der Mitglieder des Betriebsrates regelnden Bestimmungen des ArbVG (§§ 117 bis 119). Dies ist einerseits damit zu begründen, daß es sich bei diesen Bestimmungen eben nicht um solche handelt, die dem Schutz der Arbeitnehmervertreter dienen, andererseits werden die in ein Organ der europäischen Betriebsverfassung entsendeten Arbeitnehmervertreter in der Regel ohnehin Mitglied eines innerstaatlichen Belegschaftsorgans sein und als solche Anspruch auf Freistellung und Bildungsfreistellung haben.

Zu § 206:

Die vorgeschlagene Bestimmung entspricht Art. 13 der Richtlinie 94/45 EG und regelt die Weitergeltung von Vereinbarungen, die eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorsehen und vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes (22. September 1996) abgeschlossen wurden.

Abs. 1 bestimmt, daß auf Unternehmen und Unternehmensgruppen, die eine solche Vereinbarung bis zum 22. September 1996 abgeschlossen haben, die Bestimmungen über die europäische Betriebsverfassung nicht anwendbar sind. Die genannte Vereinbarung ist allerdings nur gültig, wenn von ihr alle im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe in den Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer erfaßt, dh. in das transnationale Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren einbezogen sind. Es ist auch zulässig, statt einer mehrere Vereinbarungen abzuschließen, von denen allerdings jede einzelne den in dieser Bestimmung festgelegten Voraussetzungen genügen muß.

Abs. 2 verpflichtet die zentrale Leitung dazu, den Abschluß und den vollen Wortlaut der Vereinbarung allen im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe bestehenden Arbeitnehmervertretungen bis spätestens vier Wochen nach dem in Abs. 1 genannten Inkrafttretenstermin zur Kenntnis zu bringen. Weiters verpflichtet Abs. 2 die örtlichen Unternehmensleitungen, die Vereinbarung binnen drei Tagen nach diesem Termin im Betrieb aufzulegen oder sonst in geeigneter Weise kundzumachen. Diese Mitteilungspflichten sind den im ArbVG bestehenden Publizitätsvorschriften nachgebildet (vergleiche zB § 15; Auflegung des Kollektivvertrages im Betrieb).

Abs. 3 sieht eine Frist von sechs Monaten ab dem Inkrafttretenstermin zur Nachbesserung der Vereinbarung vor. Diese Nachbesserung kann sich nur auf den Geltungsbereich bzw. auf die nachträgliche Einbeziehung ursprünglich nicht von der Vereinbarung erfaßter, im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe in den Mitgliedstaaten beschäftigter Arbeitnehmer beziehen. Diese Möglichkeit wird deshalb vorgeschlagen, weil erst mit dem Inkrafttreten der nationalen Umsetzungsregelungen auch der Geltungsbereich, insbesondere der Begriff – und damit auch der Umfang – der Unternehmensgruppe (vergleiche die Erläuterungen zu § 176), bestimmt wird, dieser aber von den vorher abgeschlossenen Vereinbarungen vorwegzunehmen ist. Dies macht eine Adoptionsmöglichkeit notwendig.

Wenn hingegen die Unterrichtungs- und Anhörungsrechte nicht geregelt werden, liegt eine Vereinbarung im Sinne der gegenständlichen Bestimmung überhaupt nicht vor, sodaß auch eine Nachbesserung nicht möglich ist.

Für die nachträgliche Einbeziehung nicht erfaßter Arbeitnehmer ist Zustimmung der Mehrheit ihrer Vertreter notwendig. Die Arbeitnehmervertreter haben aber auch die Möglichkeit, die Zustimmung zu verweigern und einen Antrag auf Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums gemäß § 177 Abs. 1 (siehe die dortigen Erläuterungen) zu stellen. Wenn die zentrale Leitung dies ablehnt, kann zur Prüfung, ob eine gültige Vereinbarung vorliegt, das Gericht angerufen werden.

Desgleichen haben die Arbeitnehmervertreter das Recht, einen solchen Antrag zu stellen, wenn die Nachbesserungsmöglichkeit nicht genutzt wird.

Abs. 4 stellt klar, daß Vereinbarungen, die unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretern aus Drittstaaten abgeschlossen wurden, gültig sind.

Abs. 5 sieht vor, daß im Falle des Auslaufens einer befristeten Vereinbarung die Parteien ihre weitere Anwendbarkeit beschließen können; ein solcher Beschuß beinhaltet auch die Möglichkeit zu inhaltlichen Veränderungen der Vereinbarung, sofern diese dem Grunde nach in der ursprünglichen Vereinbarung vorgesehen sind. Wenn die Parteien keinen Beschuß der weiteren Anwendbarkeit der Vereinbarung fassen, sind die gesetzlichen Bestimmungen über die europäische Betriebsverfassung anzuwenden. Wenn die Vereinbarung hingegen unbefristet abgeschlossen wurde, können die gesetzlichen Bestimmungen erst nach ihrer Kündigung greifen.

Abs. 6 erklärt die für Arbeitnehmervertreter in Organen der europäischen Betriebsverfassung geltenden Schutzbestimmungen (vergleiche § 205) auch für die auf Grund einer nach der gegenständlichen Bestimmung abgeschlossenen Vereinbarung bestellten Arbeitnehmervertreter für anwendbar. Beziiglich der Verschwiegenheitspflicht ist dies nicht notwendig, da die Vereinbarungen ohnehin ausnahmslos Regelungen über die Vertraulichkeit treffen.

Zu § 207:

Art. 11 Abs. 3 der Richtlinie 94/45 EG verpflichtet die Mitgliedstaaten, Verwaltungs- und Gerichtsverfahren zu schaffen, mit denen die Erfüllung der sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann. Die vorgeschlagene Regelung soll diese Richtlinienbestimmung umsetzen, indem sie die aufgezählten Zu widerhandlungen gegen die sich aus der europäischen Betriebsverfassung ergebenden Verpflichtungen zu Verwaltungsübertretungen erklärt (Abs. 1), sofern die Tat nicht unter gerichtlicher Strafandrohung steht oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist.

Verwaltungsübertretungen gemäß Abs. 1 sind allerdings nur zu verfolgen, wenn der nach den verschiedenen Tatbeständen jeweils Klagslegitimierte (Privatankläger) binnen bestimmter Frist bei der zuständigen Behörde einen Strafantrag stellt (Abs. 2).

Zu Z 16 (§ 208 Abs. 7):

Die Richtlinie 94/45 EG wurde am 22. September 1994 verabschiedet und verpflichtet die Mitgliedstaaten zur innerstaatlichen Umsetzung binnen zwei Jahren. Die Bestimmungen über die europäische Betriebsverfassung sollen am letzten Tag der Umsetzungsfrist in Kraft treten; dies entspricht einer in der Arbeitsgruppe der Europäischen Kommission getroffenen Übereinkunft der Mitgliedstaaten. Ein einheitliches Umsetzungsdatum in allen Mitgliedstaaten ist deshalb notwendig, weil für die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates nicht nur das Recht des Mitgliedstaates, in dem die zentrale Leitung ihren Sitz hat, maßgebend ist. Vielmehr muß auch in den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten, in denen sich Betriebe bzw. Unternehmen des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe befinden, die Umsetzung bereits erfolgt sein, da sich etwa die Entsendung von Arbeitnehmervertretern nach dem Recht des Mitgliedstaates richtet, in dem der entsendende Betrieb seinen Sitz hat.

Zu Artikel II (Änderung des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes):

Die Änderungen des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes entsprechen den Vorgaben von Art. 11 Abs. 3 der Richtlinie 94/45 EG, der die Mitgliedstaaten verpflichtet, Verfahren vorzusehen, mit denen die Erfüllung der sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann.

Die Parteifähigkeit der Organe der europäischen Betriebsverfassung ergibt sich aus dem § 53 ASGG im Zusammenhang mit den §§ 40 Abs. 4b und 173 ArbVG. Während der § 53 ASGG bestimmt, daß die Organe der Arbeitnehmerschaft parteifähig sind, erklären die genannten Bestimmungen des ArbVG die Organe der europäischen Betriebsverfassung zu Organen der Arbeitnehmerschaft. Die Parteifähigkeit von Arbeitnehmern, die einen Antrag auf Errichtung eines besonderen Verhandlungsgremiums stellen können (§ 177 Abs. 1), läßt sich damit begründen, daß sie für die erstmalige Errichtung der Organe der europäischen Betriebsverfassung eintreten; ihre Rechtsstellung ist insoweit der Rechtsstellung jener Arbeitnehmer vergleichbar, die für die erstmalige Errichtung eines Betriebsrates eintreten.

38

318 der Beilagen

Zu Z 1 (§ 5b):**Zu Z 2 (§ 50 Abs. 2):**

Durch die in der gegenständlichen Regelung vorgenommene Erweiterung wird der Katalog der Arbeitsrechtssachen um die Streitigkeiten aus der europäischen Betriebsverfassung (V. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes) erweitert.

Zu Z 3 (§ 98 Abs. 5):

Siehe die Erläuterungen zu Artikel I Z 16.

Zu Artikel III (Änderung des Bundesgesetzes über die Post-Betriebsverfassung):

Die Änderungen des Bundesgesetzes über die Post-Betriebsverfassung dienen im wesentlichen der Berichtigung von Redaktionsversehen sowie Zitat anpassungen.

Zu Z 7 (§ 76 Abs. 4):

Durch die vorgeschlagene Regelung wird die örtliche Zuständigkeit für die sich aus der europäischen Betriebsverfassung ergebenden Rechtsstreitigkeiten im ArbVG bestimmt. Die Zuständigkeit ist nach dem Sitz eines Unternehmens oder einer Einrichtung des Betriebes oder Betriebsgruppen zu richten. Die Zuständigkeit ist auf die Betriebe und Betriebsgruppen des II. Teiles des ArbVG – aus Kompetenzgründen – auf Unternehmen und Unternehmensgruppen beschränkt ist, die unter den II. Teile des ArbVG fallen. Gemäß § 33 Abs. 3 Z 3 ArbVG gelten die Bestimmungen des II. Teiles jedoch nicht für die Post- und Telegraphenverwaltung, sodaß eine eigene Regelung für die Unternehmen der Post erforderlich ist.

Zu Z 11 (§ 81 Abs. 3):

Siehe die Erläuterungen zu Artikel I Z 16.

Für die in dem § 5b Abs. 1 ASGG genannten Rechtsstreitigkeiten wird mit Ausnahme der Angelegenheiten nach dem § 172 ArbVG die inländische Gerichtsbarkeit ausgeschlossen, wenn in Österreich keine zentrale Leitung im Sinne des § 171 Abs. 3 oder 4 ArbVG liegt. Der § 5b ASGG erfaßt aber nicht die Streitigkeiten nach den §§ 204 und 205 ArbVG (Verschwiegenheitspflicht und Rechte der Arbeitnehmervertreter). Die örtliche Zuständigkeit richtet sich in diesen Fällen nach dem § 5 Abs. 2 ASGG.