

Bericht des Ausschusses für volkswirtschaftliche Angelegenheiten

betreffend das Gesetz, mit dem die O. ö. Landarbeitsordnung 1968 neuerlich geändert wird (O. ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1976)

(L - 243/2 - XXI)

Das Arbeiterrecht sowie der Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, ist gemäß Art. 12 Abs. 1 Z. 6 B-VG. 1929 in der Fassung der Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974, BGBl. Nr. 444, hinsichtlich der Gesetzgebung über die Grundsätze Bundessache, Landessache ist die Erlassung von Ausführungsgesetzen und die Vollziehung.

Die Grundsätze für die Regelung des Arbeiterrechtes in der Land- und Forstwirtschaft sowie des Arbeiter- und Angestelltenschutzes, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, wurden vom Bundesgesetzgeber im Landarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz vom 11. Juni 1975, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz geändert werden, BGBl. Nr. 360, erlassen. Die landesgesetzlichen Ausführungsbestimmungen zu den Grundsatzbestimmungen des Landarbeitsgesetzes enthält überwiegend die O. ö. Landarbeitsordnung 1968, LGBl. Nr. 12, zuletzt geändert durch die O. ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1975, LGBl. Nr. 32; soweit es sich um Grundsätze handelt, die im Zusammenhang mit der Berufsausbildung in der Land- und Forstwirtschaft stehen, sind sie in der O. ö. land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1967, LGBl. Nr. 53, ausgeführt.

Mit dem im Entwurf vorliegenden Gesetz, mit dem die O. ö. Landarbeitsordnung 1968 neuerlich geändert wird (O. ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1976), sollen die durch die 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974 und das Bundesgesetz BGBl. Nr. 360/1975 geänderten Grundsätze ausgeführt werden. Allerdings ist hiezu zu bemerken, daß für eine eigentliche Ausführungsgesetzgebung des Landes nur ein sehr geringer Raum verbleibt, da der Bundesgesetzgeber bei der Inanspruchnahme seiner Kompetenz gemäß Art. 12 Abs. 1 Z. 6 B-VG. 1929 sich nicht nur auf die Regelung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung beschränkt, sondern vielfach bereits Detailregelungen getroffen hat.

Lediglich die Bestimmung des Art. II Z. 1 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz geändert werden, BGBl. Nr. 360/1975, soll durch die Landarbeitsordnungsnovelle 1976 nicht ausgeführt werden. Dies schon deshalb, weil der Bund im Begutachtungsverfahren in seiner Stellungnahme vom 10. März 1976,

Zl. 30.075/51-V 2a/76, zum Ausdruck gebracht hat, daß den in das Landarbeitsgesetz bzw. in die Landarbeitsordnungen allenfalls aufgenommenen Übergangsbestimmungen nur eine deklarative Bedeutung zukommt und weil in der genannten Stellungnahme weiters bemerkt wurde, daß § 4 Landarbeitsgesetz in einer demnächst zur Aussendung gelangenden Novelle neu formuliert werden wird.

Die neuerlassenen Grundsätze der 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974 bzw. des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 360/1975 beinhalten eine Anpassung an die in den letzten Jahren vorgenommenen Änderungen im Bereich des allgemeinen Arbeitsrechtes und nehmen insbesondere auf die Novelle zum Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, BGBl. Nr. 331/1973, das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, die Gewerbeordnung 1973, BGBl. Nr. 50/1974, und das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. Nr. 399/1974, Bedacht. Nach den Erläuterungen in der Regierungsvorlage der 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974, 1327 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates, XIII. Gesetzgebungsperiode, erfolgten die Änderungen der Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes „im Interesse der Fortentwicklung des Arbeitsrechtes im Bereich der Land- und Forstwirtschaft, wobei vor allem auch der Vereinheitlichung des Arbeitsrechtes unter Wahrung der Besonderheiten im Bereich der Land- und Forstwirtschaft Rechnung getragen wird“.

Zu den einzelnen Bestimmungen des vorliegenden Gesetzentwurfes ist im besonderen zu bemerken:

Zu Art. I Z. 1:

In der neuen Formulierung des § 1 Abs. 3 sind die Gelegenheitsarbeiter (z. B. Tagelöhner, Erntehelfer usw.) nicht mehr angeführt, da diese Arbeiter unter den Tatbestand des § 1 Abs. 2 fallen.

Zu Art. I Z. 2:

Durch die vorgesehene Änderung wird sichergestellt, daß die Bestimmungen zum Schutz der Jugendlichen und jene über die Kinderarbeit gemäß den §§ 76 und 77 in dem zitierten Umfang auch auf familieneigene Arbeitskräfte anzuwenden sind.

Zu Art. I Z. 3:

Die Neufassung des § 4 Abs. 2 ist durch die Ein-

fügung des neugeschaffenen Abschnittes 9 (Betriebsverfassung), der eine Verschiebung der folgenden Abschnitte zur Folge hat, notwendig. Die nunmehr im Abschnitt 3 enthaltenen Bestimmungen über Betriebsvereinbarungen (§§ 52 bis 55), die auch für Angestellte gelten sollen, erfordern, daß nicht der gesamte Abschnitt 3 (Kollektive Rechtsgestaltung), sondern nur die Bestimmungen dieses Abschnittes, die sich auf Kollektivverträge und Satzungen beziehen, von der Anwendbarkeit auf land- und forstwirtschaftliche Angestellte ausgenommen werden. Die Bestimmungen über die Einigungskommissionen und die Obereinigungskommission, die bisher in den §§ 52 bis 55 geregelt waren, sind nunmehr im neugefaßten Abschnitt 10 (§§ 195 bis 199) enthalten. Da der Abschnitt 5 (Arbeitsordnung) zur Gänze weggefallen ist, kann auch nicht mehr, wie in der früheren Fassung des § 4 Abs. 2, auf diesen verwiesen werden.

Zu Art. I Z. 4:

Nach den Erläuterungen zur 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974 „ist die Neufassung dieser Bestimmung auf Grund der durch die Gewerbeordnung 1973, BGBl. Nr. 50/1974, geschaffenen neuen Rechtslage erforderlich, da mit Inkrafttreten der Gewerbeordnung 1973 auch Artikel IV des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung außer Kraft tritt. Unter der Hervorbringung von Gärtnereierzeugnissen auf eigenem oder gepachtetem Grund im Sinne des Abs. 2 ist auch das Ziehen von Pflanzen in sogenannten Hydrokulturen zu verstehen. Im neugefaßten Abs. 3, der dem bisherigen Abs. 4 entspricht, werden die im ehemaligen Artikel IV des Kundmachungspatentes aufgezählten Genossenschaften angeführt, soweit solche noch bestehen. Die Neuformulierung soll auch der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes über den verfassungsmäßigen Kompetenztatbestand ‚land- und forstwirtschaftlicher Bereich‘ (vgl. insbesondere E. v. 17. Juni 1948, Slg. 1642) Rechnung tragen. Der Status quo bezüglich der Abgrenzung Landwirtschaft — Gewerbe muß im Hinblick auf die Verfassungsrechtslage gewahrt bleiben. Die erforderliche Novellierung wird auch zum Anlaß genommen, die Terminologie des § 5 nach Möglichkeit an die der Gewerbeordnung 1973 anzupassen.“

Im Begutachtungsverfahren wurde mehrfach darauf hingewiesen, daß die vorgesehene Formulierung des § 5 in manchen Teilen keine klare Abgrenzung zum Geltungsbereich der Gewerbeordnung 1973 ermöglicht. Gleichartige Bedenken hat das Amt der o. ö. Landesregierung schon anläßlich der Begutachtung der 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974 dem Bund gegenüber geäußert, diesen Einwänden wurde vom Grundsatzgesetzgeber jedoch nicht Rechnung getragen. Ein Abweichen des Ausführungsgesetzgebers von den grundsatzgesetzlichen Regelungen über den Geltungsbereich der Landarbeitsordnungen erscheint jedoch nicht zulässig.

Zu Art. I Z. 5, 6 und 18:

Jahresdienstverträge werden, wie festgestellt werden konnte, üblicherweise nicht mehr abgeschlossen. Die Bestimmungen der O. ö. Landarbeitsordnung, die sich auf diese Dienstverträge beziehen, haben daher ihre Bedeutung verloren und können aufgehoben werden.

Zu Art. I Z. 7:

Die Neuregelung der Bestimmung über den Dienstschein bezweckt in Zukunft Beweisschwierigkeiten bei allfälligen Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden. Es soll daher normiert werden, daß der Dienstschein vom Dienstgeber zu unterfertigen ist. Der neugefaßte § 7 Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes sieht eine Befreiung dieser nunmehr unterschriebenen Dienstscheine von den Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes vor. Auf diese Befreiungsbestimmung wird im neuen § 213 Abs. 2 der O. ö. Landarbeitsordnung hingewiesen.

Zu Art. I Z. 8:

Die in den neugeschaffenen Abs. 5 und 6 des § 14 vorgesehene Verpflichtung des Dienstgebers, Lohnbelege auszufolgen, soll Zwecken der Beweissicherung dienen. Da die Verpflichtung zur Ausstellung solcher Abrechnungen für Kleinbetriebe vielfach eine schwere Belastung darstellen würde, werden die Kollektivvertragspartner ermächtigt, für solche Betriebe abweichende Regelungen zu treffen.

Zu Art. I Z. 9:

Der Ersatz der Bezeichnung „Geldlohn“ durch den Ausdruck „Barlohn“ soll die Terminologie der O. ö. Landarbeitsordnung 1968 einheitlich gestalten und trägt auch der in den meisten Kollektivverträgen verwendeten Ausdrucksweise Rechnung. Der nunmehrige § 15 Abs. 2 trifft eine Fälligkeitsregelung und normiert durch Verweis auf § 14 Abs. 4 den Anspruch des Dienstnehmers auf Vorschußgewährung auch bei Leistungslohn.

Zu Art. I Z. 10:

Der nunmehrige § 16 setzt im Abs. 1 fest, daß dem Dienstnehmer ein grundsätzlicher Anspruch auf Urlaubszuschuß und Weihnachtsgeld zusteht. Die im Abs. 2 vorgesehene Regelung der Aliquotierung dieser Ansprüche entspricht der für die Mehrzahl der anderen Arbeitnehmergruppen gesetzlich oder in Kollektivverträgen bereits vorgesehenen Regelung. Im Abs. 3 wird klargestellt, daß die bisherige Regelung des § 14 Abs. 3 über Remunerationen oder andere besondere Entlohnungen für den Urlaubszuschuß und das Weihnachtsgeld nicht mehr Anwendung findet.

Zu Art. I Z. 11:

Der Entfall der Überschrift „Naturalbezüge“ soll zum Ausdruck bringen, daß alle Leistungen nach

den §§ 14 bis 21 unter den Begriff „Entgelt“ zu subsumieren sind. Dies geht nunmehr aus der vor § 14 im Gesetz enthaltenen Überschrift „Entgelt“ hervor.

Zu Art. I Z. 12:

Da die Verabreichung einer entsprechenden Kost an die Dienstnehmer eine Selbstverständlichkeit darstellt und den Gepflogenheiten entspricht, ist die Bestimmung des § 18 bedeutungslos und kann daher entfallen.

Zu Art. I Z. 13:

Die Bestimmung, wonach Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, die Dienstwohnung mit Beendigung des Dienstverhältnisses und solche mit eigenem Haushalt diese binnen zwei Monaten zu räumen haben, hat in Einzelfällen zu Härten geführt. Für Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, wird deshalb eine einmonatige Räumungsfrist vorgesehen, die Räumungsfrist für die übrigen Dienstnehmer wird auf drei Monate verlängert. Da das Wohnen ein Lebensbedürfnis von eminenter Bedeutung darstellt, haben gemäß § 20 Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes die Exekutionsgerichte dem Verpflichteten, wenn dieser sonst der Gefahr der Obdachlosigkeit ausgesetzt wäre, einen Räumungsaufschub ohne jede Beschränkung für drei Monate zu bewilligen.

Zu Art. I Z. 14 und 15:

Die Bestimmungen der §§ 22 bis 22 d stehen inhaltlich auf Grund des Art. VI der 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974 derzeit als unmittelbar anwendbares Bundesrecht bereits in Geltung. Mit Inkrafttreten der O. ö. Landarbeitsnovelle 1976 tritt die befristete Kompetenz des Bundes zur Erlassung, Aufhebung und Vollziehung dieser Entgeltfortzahlungsbestimmungen für den Geltungsbereich der O. ö. Landarbeitsordnung 1968 jedoch wieder außer Kraft.

Die Neufassung der §§ 22 bis 22 d ist im wesentlichen den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl. Nr. 399/1974, nachgebildet. § 22 normiert den Anspruch auf Entgeltfortzahlung und § 22 a die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts. § 22 b regelt die Kontrolle der Dienstverhinderungen und bestimmt die Rechtsfolgen, wenn der Dienstnehmer seinen Mitwirkungspflichten nicht nachkommt. Durch § 22 d werden abweichende Regelungen über Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), sei es in Form von Kollektivverträgen, Arbeits(Dienst)ordnungen, Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträgen, grundsätzlich aufrechterhalten, wenn und insoweit sie hinsichtlich Wartezeit, Verschuldensgrad oder Anspruchsdauer für den Dienstnehmer günstiger sind. Von diesem Grundsatz schafft der letzte Satz des § 22 d eine Ausnahme: für jenen Zeitraum, für den nach dem Gesetz im Einzelfall Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, gelten ausschließlich die Bestimmungen des § 22.

Zu Art. I Z. 16 und 17:

Im § 23 Abs. 2 wird die demonstrative Aufzählung der wichtigen Gründe einer Dienstverhinderung erweitert. Auch die Niederkunft der Gattin, das Begräbnis von Geschwistern und die Ausübung des Wahlrechtes (zum Nationalrat, Landtag, Gemeinderat, Wahl des Bundespräsidenten und den gesetzlichen Interessenvertretungen, nicht aber etwa Wahlen im Ausland oder das Wählen im Rahmen von Vereinen), werden ausdrücklich angeführt.

Die Regelung des bisherigen § 23 Abs. 3 wurde in den § 23 Abs. 2 lit. f aufgenommen.

Zu Art. I Z. 19:

Die Regelung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes erfolgt nunmehr ausführlich im Rahmen des betriebsverfassungsrechtlichen Teiles des Gesetzes. Die bisherigen §§ 28 und 29 sind daher aufzuheben.

Zu Art. I Z. 20:

Die Regelung des Abfertigungsanspruches lehnt sich in der Formulierung an das Landarbeitsgesetz an, führt aber im übrigen zu keiner grundsätzlichen Änderung der geltenden Rechtslage, da insbesondere die Wahrung des Abfertigungsanspruches bei Lösung des Dienstverhältnisses wegen Erreichung der Altersgrenze oder durch weibliche Dienstnehmer wegen Geburt eines Kindes schon bisher in der Landarbeitsordnung vorgesehen war (vgl. § 30 Abs. 1 i. V. m. § 32 lit. f bzw. § 30 Abs. 1 i. V. m. § 32 lit. g). Bei Geburt eines Kindes ist nunmehr für weibliche Dienstnehmer ein Anspruch auf Abfertigung auch dann vorgesehen, wenn diese bei Inanspruchnahme des Karenzurlaubes spätestens 6 Wochen nach dessen Beendigung das Dienstverhältnis auflösen. Im Falle des Todes des Anspruchsberechtigten steht die Abfertigung in Hinkunft nur jenen gesetzlichen Erben zu, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war. Die Begrenzung der Abfertigung mit dem Höchstausmaß eines Jahresentgeltes wurde gestrichen.

Zu Art. I Z. 21:

Die neueren arbeitsrechtlichen Vorschriften verpflichten den Arbeitgeber, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen, ohne dies von einem ausdrücklichen Verlangen des Arbeitnehmers abhängig zu machen. Eine solche Regelung wird nunmehr auch für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft vorgesehen. Um nichtbeabsichtigte Rechtsfolgen für den Dienstgeber hintanzuhalten, die sich aus der Nichteinhaltung der Verpflichtung, ein Zeugnis auszustellen, ergeben könnten, ist eine gewisse Mitwirkung des Dienstnehmers in Form einer Erinnerung vorgesehen.

Zu Art. I Z. 22:

Da im Abschnitt 3 nicht nur Bestimmungen über Kollektivverträge enthalten sind, wurde die

Überschrift dieses Abschnittes entsprechend geändert.

Zu Art. I Z. 23:

Nach den Erläuterungen zur 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974 wurde die entsprechende Grundsatzbestimmung zum nunmehrigen § 40 dem Text der §§ 2 und 3 des Arbeitsverfassungsgesetzes angepaßt. Diese Bestimmungen enthalten eine Erweiterung der Regelungsbefugnisse der Kollektivverträge und legen das Verhältnis zu anderen Rechtsquellen fest.

Die nachfolgenden §§ 41 bis 51 entsprechen materiellrechtlich im wesentlichen der neuen Rechtslage. Eine Novellierung dieser Bestimmungen erfolgt daher nur insoweit, als eine solche für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft von Bedeutung ist. Es werden daher die Bestimmungen über die Normwirkung des Kollektivvertrages (§ 11 Abs. 1 ArbVG.) in den § 47 der O. ö. Landarbeitsordnung 1968 übernommen.

Zu Art. I Z. 24:

Die Einigungskommissionen sind nunmehr in den §§ 195 bis 197 des Abschnittes 10 geregelt; die Zitierung im § 41 Abs. 2 ist daher richtigzustellen.

Zu Art. I Z. 25:

Da eine den Kollektivvertrag ergänzende Betriebsvereinbarung im Sinne des § 40 Abs. 2 des geltenden Rechtes nicht mehr vorgesehen ist, hat auch der Verweis auf diese Bestimmung zu entfallen.

Zu Art. I Z. 26:

Nach den Erläuterungen zur 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974 erfolgte die Änderung dieser Bestimmung im Hinblick auf die Regelung im § 11 Abs. 2 ArbVG., welche eine unmittelbare Rechtsverbindlichkeit des normativen Teiles des Kollektivvertrages vorsieht. Dies ist im Sinne einer einheitlichen Regelung der kollektiven Rechtsgestaltung auf dem gesamten Gebiet des Arbeitsrechtes erforderlich.

Zu Art. I Z. 27, 41, 42 lit. a und 43 sowie zu Art. II Abs. 4:

Das Arbeitsverfassungsgesetz sieht die Ablösung der Arbeitsordnung durch Betriebsvereinbarungen vor. Der Entwurf folgt der Regelung des Arbeitsverfassungsgesetzes. § 51 Abs. 3, § 81 Abs. 1 und § 82 Z. 2 sind daher anzupassen, die §§ 78 und 79 werden aufgehoben und im Art. II Abs. 4 wird eine Übergangsregelung getroffen, welche die Aufrechterhaltung der Arbeitsordnung bis zum Abschluß entsprechender Betriebsvereinbarungen vorsieht.

Zu Art. I Z. 28:

Die Behördenorganisation ist nunmehr im Abschnitt 10 des Gesetzes geregelt, so daß die diesbezüglichen Bestimmungen der bisherigen §§ 52 bis 55 zu entfallen haben. Da das Arbeitsver-

fassungsgesetz neben Kollektivverträgen und Satzungen auch die Betriebsvereinbarungen regelt, hat auch das Landarbeitsgesetz eine grundsätzliche Neuregelung vorgesehen. In Ausführung dieser Regelung werden dem neuen System entsprechend an die Stelle der bisherigen §§ 52 bis 55 die Bestimmungen über die Betriebsvereinbarung eingefügt, die den Begriff unter gleichzeitiger Festlegung des allgemeinen Rahmens des zulässigen Inhalts (§ 52), den Wirksamkeitsbeginn (§ 53), die Rechtswirkungen (§ 54) und die Beendigung (§ 55) der Betriebsvereinbarung behandeln.

Zu Art. I Z. 29:

Einer Forderung der Interessenvertretungen entsprechend soll die Arbeitszeit der in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Dienstnehmer weiter verkürzt werden. Ab 3. Jänner 1977 ist daher eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden vorgesehen.

Zu Art. I Z. 30:

Die auf dem Gebiet der Land- und Forstwirtschaft bestehende weitgehende Rationalisierung ermöglicht es, die Verlängerung der Arbeitszeit während der Arbeitsspitzen ab 5. Jänner 1976 auf drei Stunden herabzusetzen.

Zu Art. I Z. 31:

Der neue § 57 a enthält eine Definition der Begriffe „Tagesarbeitszeit“ und „Wochenarbeitszeit“. Eine solche war bisher im Gesetz nicht enthalten. Die Bestimmung entspricht der im § 2 Arbeitszeitgesetz getroffenen Regelung.

Zu Art. I Z. 32:

In die nach dieser Bestimmung über die Normalarbeitszeit hinausgehende zusätzliche sechsstündige Arbeitszeit sind auch die üblichen Früh- und Abendarbeiten im Sinne des § 59 Abs. 6 einzurechnen. Damit soll eine Überforderung der mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer verhindert werden. Über dieses Ausmaß hinausgehende Zeiten gelten als Überstunden.

Zu Art. I Z. 33 und 35:

Die Bestimmung des § 58 a entspricht der im § 4 Abs. 8 Arbeitszeitgesetz getroffenen Regelung und soll gemeinsam mit der Bestimmung des § 60 Abs. 4, welche ein Abgehen von den Beschränkungen für Nachtarbeit vorsieht, Schichtarbeit auch im Bereich der Land- und Forstwirtschaft ermöglichen.

Zu Art. I Z. 34:

Der neugefaßte § 59 enthält im Abs. 1 eine Definition des Begriffes „Überstundenarbeit“. Da die Tagesarbeitszeit im Bereich der Land- und Forstwirtschaft im Hinblick auf die Abhängigkeit vom Wetter und die örtlich verschiedenen Verhältnisse nicht gesetzlich festgelegt werden

kann, wird deren Verteilung der Vereinbarung überlassen. Als Überstunde gilt daher die Überschreitung der durch Vereinbarung festgesetzten Tagesarbeitszeit. Die Regelung des Abs. 2 entspricht ihrem Inhalt nach der des bisherigen Abs. 1. Die Abs. 3 und 4 beschränken das Ausmaß der zulässigen Überstunden während der Zeit der Arbeitsspitzen, wobei unterschieden wird, ob in einem Betrieb eine variable Arbeitszeit im Sinne des § 57 Abs. 1 vereinbart wurde oder nicht. Ist eine solche nicht vereinbart, so ist eine höhere Anzahl von Überstunden zulässig. Auf die im Abs. 8 vorgesehene Modifizierung der variablen Arbeitszeit ab 5. Jänner 1976 wird Bedacht genommen. Die Abs. 5 und 6 entsprechen den bisherigen Abs. 2 und 3.

Zu Art. I Z. 36:

Durch die Neufassung des letzten Satzes des § 63 Abs. 2 wird bestimmt, daß der 100%ige Aufschlag zum Stundenlohn nicht nur für Sonntagsarbeit und Nacharbeit, sondern auch für Arbeiten an Ersatzruhetagen, die für Sonntagsarbeit zu gewähren sind, zusteht.

Zu Art. I Z. 37:

Diese Bestimmung soll es den Kollektivvertragspartnern ermöglichen, in Schichtbetrieben vom Gesetz abweichende Vereinbarungen hinsichtlich der Entlohnung von Überstunden sowie von Sonn- und Feiertagsarbeiten zu treffen, da für solche Betriebe auch bezüglich der Entlohnungsregelungen eine größere Flexibilität erforderlich ist.

Zu Art. I Z. 38:

- a) Die Anrechnung von Feiertagen auf das Ausmaß des Urlaubes widerspricht dem Gedanken eines modernen Urlaubsrechtes. Bestimmungen, die eine Anrechnung vorsehen, sind auch in anderen arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht enthalten. Der dritte Absatz des § 65 wird daher aufgehoben.
- b) Der neue § 65 Abs. 6 enthält eine Anrechnungsbestimmung für die Bemessung der Urlaubsdauer, wie sie auch im § 17 Abs. 2 erster Satz Angestelltengesetz enthalten ist. Sie trägt dem Gedanken einer möglichst einheitlichen Gestaltung von grundlegenden Ansprüchen für alle Arbeitnehmer Rechnung.
- c) Das Invalideneinstellungsgesetz 1953 wurde durch das Invalideneinstellungsgesetz 1969, BGBl. Nr. 22/1970, ersetzt. Nunmehr soll der im § 2 dieses Gesetzes in der geltenden Fassung umschriebene Personenkreis den im § 65 Abs. 7 der O. ö. Landarbeitsordnung 1968 normierten Anspruch auf Zusatzurlaub haben.

Zu Art. I Z. 39:

Durch Art. VIII der 29. Novelle zum Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1973, wurde auch die Land- und forstwirtschaftliche Sozialversicherungsanstalt, Landesstelle Linz, aufgelöst und deren Agenden in der Unfallver-

sicherung hinsichtlich der in der Land- und Forstwirtschaft selbständig Erwerbstätigen und ihrer Familienangehörigen auf die Sozialversicherungsanstalt der Bauern, Landesstelle Oberösterreich, und hinsichtlich der übrigen Arbeiter und Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft auf die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Landesstelle Linz, übertragen. Die Neufassung des § 72 Abs. 1 soll dieser geänderten Rechtslage Rechnung tragen.

Zu Art. I Z. 40:

In den Erläuterungen zur 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974 wurde zu diesem Punkt folgendes ausgeführt:

„Die bisherigen Bestimmungen des § 76 über den Jugendschutz werden im Sinne einer Vereinheitlichung den Grundsätzen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen angepaßt. Da die Bestimmungen des KJBG. betreffend die Kinderarbeit zufolge der Besonderheiten in der Land- und Forstwirtschaft zum Teil nicht anwendbar wären, werden im § 77 nur die in Betracht kommenden Grundsätze übernommen. Diese nehmen auf eine Reihe von Regelungen Rücksicht, die bereits in Landarbeitsordnungen enthalten sind.

Um den Intentionen eines wirksamen Arbeitnehmerschutzes gerecht zu werden, sieht der Entwurf für Jugendliche insbesondere ein grundsätzliches Verbot von Akkordarbeiten, akkordähnlichen Arbeiten, leistungsbezogenen Prämienarbeiten usw. vor.“

Diese Erläuterungen enthalten zwar keine diesbezügliche Aussage, doch geht der vorliegende Entwurf auch davon aus, daß durch die Neufassung des § 77 des Landarbeitsgesetzes, der Bestimmungen über die Kinderarbeit enthält, dem bisher dort als Bestandteil des Landarbeitsgesetzes bezeichneten Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für die Regelung der Kinderarbeit in der Land- und Forstwirtschaft, BGBl. Nr. 297/1935, derogiert wurde. Gemäß Art. 15 Abs. 6 B-VG. 1929 kann die Landesgesetzgebung, wenn vom Bundesgesetzgeber keine Grundsätze aufgestellt sind, solche Angelegenheiten frei regeln. Da es jedoch nicht erforderlich scheint, über eine Ausführung der im § 77 des Landarbeitsgesetzes nunmehr enthaltenen Bestimmungen hinaus noch weitere landesrechtliche Regelungen auf diesem Gebiet zu treffen, soll gleichzeitig mit dem Inkrafttreten des im Entwurf vorliegenden Gesetzes gemäß dessen Art. II Abs. 1 das Gesetz vom 29. April 1955, LGBl. Nr. 42, betreffend die Regelung der Kinderarbeit in der Land- und Forstwirtschaft (O. ö. Kinderarbeitsordnung der Land- und Forstwirtschaft) aufgehoben werden.

Zu Art. I Z. 42 lit. b:

Die Bestimmung des § 81 Abs. 3, der die Mitwirkung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der Erlassung und Änderung von Arbeitsordnungen vorsieht, ist durch den Wegfall der Arbeitsordnungen gegenstandslos geworden

und hat daher zu entfallen. Ebenso ist der Klammersausdruck „(Vertrauensmänner)“ nunmehr gegenstandslos.

Zu Art. I Z. 45:

Durch die O. ö. Landarbeitsordnungs-Novelle 1975, LGBl. Nr. 32, wurde der bisherige Abs. 5 des § 84 zum Abs. 6. Im § 86 ist daher nicht mehr auf § 84 Abs. 5, sondern auf § 84 Abs. 6 zu verweisen.

Zu Art. I Z. 46:

Die Einfügung der Worte „ohne Schmälerung des Entgelts“ stellt den Anspruch auf Entgeltfortzahlung während der für den Besuch der Berufsschule und der vorgeschriebenen Fachkurse erforderlichen Zeit sicher.

Zu Art. I Z. 47:

Mit Beginn der Wirksamkeit des Arbeitsverfassungsgesetzes am 1. Juli 1974 ist das Betriebsrätegesetz, BGBl. Nr. 97/1947, außer Kraft getreten. Da die betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen der O. ö. Landarbeitsordnung im wesentlichen denen des Betriebsrätegesetzes entsprechen, ist es in Ausführung der 2. Landarbeitsgesetz-Novelle erforderlich, diese Bestimmungen terminologisch und materiell an die des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, anzupassen. Der vorliegende Entwurf folgt daher im Abschnitt 9 im wesentlichen den einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, wobei den Gegebenheiten in der Land- und Forstwirtschaft weitestmöglich Rechnung getragen wird. So werden z. B. nicht wie im Arbeitsverfassungsgesetz eigene Jugendvertretungen vorgesehen, da es im land- und forstwirtschaftlichen Bereich praktisch keine Betriebe gibt, die mehr als 5 jugendliche Arbeitnehmer beschäftigen. Auch die Vorschriften des Abschnittes 4 des 3. Hauptstückes des II. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes betreffend die Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten werden nur insoweit übernommen, als sie für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft von Bedeutung sind. Die folgenden Erläuterungen zu den Abschnitten 9 und 10 des vorliegenden Gesetzentwurfs beschränken sich dementsprechend darauf, auf jene Abweichungen von den im Arbeitsverfassungsgesetz aufgestellten Grundsätzen einzugehen, die im Hinblick auf die besonderen Gegebenheiten im land- und forstwirtschaftlichen Bereich erforderlich sind. Im übrigen darf auf die entsprechenden Erläuterungen zur Regierungsvorlage der 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974 (1327 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates, XIII. Gesetzgebungsperiode S. 37 ff.) bzw. auf die dort enthaltenen weiteren Hinweise verwiesen werden.

Abschnitt 10 regelt, wie bereits in den Erläuterungen zu Z. 28 ausgeführt ist, die Behördenorganisation. An Stelle der im Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehenen Einigungsämter und des Obereinigungsamtes bleiben die Einigungskom-

missionen und die Obereinigungskommission bestehen. Daneben sieht der Entwurf auch eine land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle vor, die der Schlichtungsstelle gemäß § 144 Arbeitsverfassungsgesetz entspricht.

Zu einzelnen Bestimmungen der Abschnitte 9 und 10 wird folgendes näher ausgeführt:

Zu § 108:

Als Betrieb gilt jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht. Nach wie vor ist die räumliche Entfernung von Betriebsteilen zueinander für das Vorliegen eines Betriebes von untergeordneter Bedeutung. Wesentlich ist vielmehr die „organisatorische Einheit“.

Für die Feststellung, ob ein Betrieb im obigen Sinne vorliegt, sind nicht die Einigungsämter, sondern die für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft bestehenden Einigungskommissionen zuständig. Die Kompetenzen dieser Kommissionen sind im § 197 des gegenständlichen Entwurfes zusammengefaßt.

Die Antragslegitimation kommt gemäß Abs. 3 neben dem Betriebsinhaber und dem Betriebsrat auch den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen und gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer zu.

Zu § 109:

Die Einigungskommission hat auf Antrag eine Arbeitsstätte, in der dauernd mehr als 10 Dienstnehmer beschäftigt sind und die nicht alle Merkmale eines Betriebes aufweist, einem selbständigen Betrieb gleichzustellen, wenn sie räumlich vom Hauptbetrieb weit entfernt ist und hinsichtlich Aufgabenbereich und Organisation eine Eigenständigkeit besitzt, die der eines Betriebes nahekommt. Eine Gleichstellung von Arbeitsstätten ist also nach dieser Bestimmung im Gegensatz zu der im § 35 Abs. 1 Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehenen Regelung schon dann möglich, wenn in einer Arbeitsstätte dauernd mehr als 10 Dienstnehmer beschäftigt sind.

Würde wie im Arbeitsverfassungsgesetz eine Dienstnehmerzahl von 50 Dienstnehmern vorgesehen, so wäre diese Bestimmung im Hinblick auf die Betriebsgrößen in der Land- und Forstwirtschaft faktisch kaum anwendbar.

Der Betriebsinhaber hat hinsichtlich der Gleichstellung kein Antragsrecht. Er hat lediglich das Recht, die Beendigung der Gleichstellung zu beantragen, wenn die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.

Zu § 110:

Diese Bestimmung regelt den personellen Geltungsbereich des 9. Abschnittes in Gestalt einer Definition des Begriffes Dienstnehmer, und zwar

positiv in Form einer Generalklausel (Abs. 1) und negativ in Form einer taxativen Aufzählung von bestimmten Beschäftigtengruppen (Abs. 2). Die Aufzählung dieses Personenkreises, die nicht als Dienstnehmer gelten, wird gegenüber dem ArbVG durch Anführung von Personen, die Zivildienst nach den Bestimmungen des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 187/1974, leisten, ergänzt.

Dies ist notwendig, da § 23 Abs. 5 des Zivildienstgesetzes nur eine Ausnahme vom Betriebsrätegesetz — und damit ab 1. Juli 1974 vom Arbeitsverfassungsgesetz —, nicht aber eine solche vom betriebsverfassungsrechtlichen Dienstnehmerbegriff des Landarbeitsgesetzes vorsieht.

Zu § 113:

Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung und deren Anwendung ist die Herbeiführung eines Interessenausgleiches zum Wohl der Dienstnehmer und des Betriebes. Das Gesetz will daher die Zusammenarbeit zwischen Betriebsinhaber und Dienstnehmerschaft fördern und zur Vermeidung von Konflikten beitragen.

Die Dienstnehmerschaftsvertreter haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen und an der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb mitzuwirken. Die Führung des Betriebes steht weiterhin dem Betriebsinhaber zu, der Betriebsrat ist nicht berechtigt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen.

Die überbetrieblichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer haben grundsätzlich keine selbständigen Einflußrechte im Betrieb. Ihre gegenüber früher erweiterten Aufgaben beschränken sich im wesentlichen auf eine Hilfeleistung über Ersuchen des Betriebsrates. Dieser soll aber mit den überbetrieblichen Interessenvertretungen zusammenarbeiten; eine Verpflichtung zur Zusammenarbeit enthält das Gesetz jedoch nicht, so daß der Betriebsrat seine Autonomie behält.

Zu § 114:

Grundvoraussetzung für die Bildung von Organen der Dienstnehmerschaft in einem Betrieb ist, daß mindestens 5 „fremde“ Dienstnehmer beschäftigt werden. Auf die Zahl dieser ersten 5 Dienstnehmer zählen nämlich nicht der Ehegatte sowie jene Personen, die mit dem Betriebsinhaber bis zum 2. Grad verwandt oder verschwägert sind, sowie Wahl- oder Pflegekinder, Wahl- oder Pflegeeltern und Mündel oder Vormund.

Der Kreis der im Abs. 1 angeführten Familienangehörigen, die gemäß § 127 Abs. 3 Z. 1 des Entwurfes vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossen sind, deckt sich nicht mit dem im § 3 der O. ö. Landarbeitsordnung 1968 vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgeschlossenen Personenkreis. Aus Gründen einer möglichst weitgehenden Vereinheitlichung des Betriebsverfassungsrechtes wird jedoch der Wortlaut der Bestimmung des § 40 Abs. 1 Arbeitsverfassungsgesetz übernommen, wenn auch ein Teil der vom passiven Wahlrecht ausgeschlossenen Familienangehörigen schon vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen ist.

Die im § 40 Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehene Bestimmung, wonach Heimarbeiter bei der Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer für die Bildung der Organe der Arbeitnehmerschaft ausser Betracht bleiben, wird deshalb nicht in den Entwurf der Novelle übernommen, da es im Bereich der Land- und Forstwirtschaft keine Heimarbeiter gibt. Aus derselben Erwägung finden sich im Entwurf auch keine der anderen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, die sich auf Heimarbeiter beziehen.

Zu den §§ 123, 125 bis 132:

Der Entwurf sieht im § 123 Abs. 1 vor, daß die Stimmberechtigung in der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung dann nicht gegeben ist, wenn beim betreffenden Dienstnehmer Wahlausschließungsgründe vorliegen, die ihn vom Wahlrecht zu den gesetzgebenden Körperschaften (Nationalrat, Landtag) ausschließen würden. § 22 der O. ö. Landtagswahlordnung 1961 entspricht diesbezüglich der Nationalratswahlordnung, in der als Wahlausschließungsgründe bestimmte gerichtliche Verurteilungen oder darauf gegründete Maßnahmen sowie mangelnde Handlungsfähigkeit normiert sind. Auch die Inanspruchnahme des aktiven (§ 126) und des passiven Wahlrechtes (§ 127) bei Betriebsratswahlen setzt voraus, daß solche Wahlausschließungsgründe nicht vorhanden sind.

Die Wahl ist nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes (System d'Hondt) bzw. bei nur einem Wahlvorschlag nach dem Mehrheitswahlrecht durchzuführen. Die Anwendung des Mehrheitswahlrechtes ergibt sich auch für jene Fälle, in denen maximal zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind (§ 132).

Bei der Wahl getrennter Betriebsräte ist für das aktive Wahlrecht die Gruppenzugehörigkeit maßgebend.

Für das passive Wahlrecht, das nur österreichischen Staatsbürgern zukommt, stellt § 127 Abs. 1 klar, daß alle Voraussetzungen für die Wählbarkeit im Zeitpunkt der Wahlausschreibung vorliegen müssen. Die erforderliche Mindestbeschäftigungsdauer von 6 Monaten soll künftig auch dann erfüllt sein, wenn sie zwar nicht im nämlichen Betrieb, aber doch in Betrieben desselben Unternehmens zurückgelegt wurde. Bei getrennten Wahlen können Arbeiter auch in den Angestelltenbetriebsrat und Angestellte in den Arbeiterbetriebsrat gewählt werden.

Zu den §§ 147 und 148:

Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zu den im § 147 Abs. 1 angeführten Zwecken verwendet werden. Der Beschluß über die Einhebung der Betriebsratsumlage erfordert stets die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer. Bei getrennten Betriebsräten sieht der Entwurf nunmehr auch die Errichtung getrennter Betriebsratsfonds vor. Ein gemeinsamer Fonds wird nur dann gebildet werden müssen, wenn infolge der geringen Zahl

der Dienstnehmer des Betriebes oder einer Gruppe die Errichtung getrennter Betriebsräte nicht erfolgen kann. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, durch übereinstimmende Beschlüsse der beiden Gruppenversammlungen einen gemeinsamen Betriebsrat zu wählen; auch in diesem Fall muß der Betriebsratsfonds gemeinsam sein. Hinsichtlich der Verwendung der Mittel des Betriebsratsfonds im Falle der Auflösung unterscheidet der Entwurf folgende Möglichkeiten:

1. Bei dauernder Betriebseinstellung ist der Betriebsratsfonds aufzulösen. Für diesen Fall hat die Betriebs(Gruppen-)versammlung schon bei Errichtung des Fonds über die Verwendung der Mittel Beschluß zu fassen. Ein solcher Beschluß kann bis spätestens 1 Jahr vor Betriebseinstellung geändert werden (§ 148 Abs. 7).
2. Beschlüsse der betroffenen Versammlungen entscheiden auch über das Schicksal der Betriebsratsfonds in jenen Fällen, in denen freiwillig ein gemeinsamer Betriebsrat errichtet wird (§ 148 Abs. 9).
3. Hingegen werden in jenen Fällen, in denen durch Veränderungen der Arbeitnehmerzahlen der einzelnen Gruppen kraft Gesetzes getrennte Betriebsräte an Stelle eines gemeinsamen Betriebsrates oder ein gemeinsamer an Stelle getrennter Betriebsräte zu errichten sind, das rechtliche Schicksal und die Verwendung der Mittel des (der) Betriebsratsfonds durch das Gesetz selbst geregelt (§ 148 Abs. 8).

Zu den §§ 170 und 174:

Diese Bestimmungen gewährleisten den Betriebsräten ein Mitwirkungsrecht bei der Festsetzung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen sowie Durchschnittsverdiensten.

Zu § 171:

Diese Bestimmung entspricht der Regelung des § 97 ArbVG. über den Gegenstand von Betriebsvereinbarungen, allerdings ist die dort im § 97 Abs. 1 Z. 23 getroffene Regelung im § 171 der O. ö. Landarbeitsordnung 1968 nicht aufgenommen, da die Bestimmungen über den fachlichen Wirkungsbereich der Kollektivverträge für den Bereich der Landarbeitsordnung keine praktische Bedeutung haben. Die im Abs. 3 gegenüber den gleichlautenden Bestimmungen des ArbVG. geänderte Beschäftigtenzahl ist wegen der im land- und forstwirtschaftlichen Bereich bestehenden Betriebsgrößen erforderlich.

Zu den §§ 179 bis 181:

Bei der Anfechtung von Kündigungen durch den Betriebsrat verbleibt wie bisher (§ 29 Abs. 3 der O. ö. Landarbeitsordnung 1968) die Zuständigkeit zur Entscheidung den Arbeitsgerichten. Wegen der Art der Organisation und der örtlichen Gegebenheiten wird auch an der schon bisher bestehenden zweiwöchigen Einspruchsfrist (§ 29

Abs. 3 der O. ö. Landarbeitsordnung 1968) festgehalten.

Die Bestimmungen über die Anfechtbarkeit von Entlassungen werden jenen über die Kündigung angeglichen.

Die im § 107 Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehene Anfechtung von Kündigungen durch den Arbeitnehmer wird dahingehend erweitert, daß die Bestimmung des bisherigen § 28 der O. ö. Landarbeitsordnung 1968 als Absatz 2 des § 181 übernommen wird. Bei Kündigung (Entlassung) des Dienstnehmers wegen Ausübung des Koalitionsrechtes oder wegen einer Tätigkeit als Mitglied einer gesetzlichen Interessenvertretung beträgt die Anfechtungsfrist daher 4 und nicht 2 Wochen.

Zu § 182:

Abs. 1 dieser Bestimmung entspricht dem Abs. 1 des § 108 ArbVG. Da das ArbVG. eine Verpflichtung zur Bilanzvorlage nur für Handelsbetriebe, Banken und Versicherungsanstalten vorsieht, kann die diesbezügliche Bestimmung des ArbVG. nicht übernommen werden. Es wird daher an der Regelung des bisherigen § 118 Abs. 3 Z. 2 der O. ö. Landarbeitsordnung 1968 als Abs. 2 festgehalten.

Zu § 184:

Der Entwurf regelt in dieser Bestimmung die Mitwirkung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat, wobei jedoch nur diejenigen Bestimmungen des ArbVG. übernommen werden, die für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft von Bedeutung sind. § 184 Abs. 3 enthält in wesentlichen Teilen unmittelbar anwendbares Bundesrecht.

Zu den §§ 195 bis 197:

Die Vorschriften über die Errichtung und die Organisation der Einigungskommissionen werden im wesentlichen unverändert beibehalten (vgl. dzt. § 52 der O. ö. Landarbeitsordnung 1968). Die ihnen zukommenden Kompetenzen zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten sind im § 197 geregelt.

Zu den §§ 198 und 199:

Die Bestimmungen über die Obereinigungskommission entsprechen inhaltlich den bisherigen §§ 54 und 55 der O. ö. Landarbeitsordnung 1968. Allerdings bedarf es für die Regelung des § 198 Abs. 2, die jener des bisherigen § 54 Abs. 2 der O. ö. Landarbeitsordnung 1968 entspricht und die die Weisungsfreistellung für die Mitglieder der Obereinigungskommission enthält, nunmehr einer Verfassungsbestimmung. Die diesbezügliche Regelung des Grundsatzgesetzes wurde nämlich mit 1. Jänner 1975, dem Tag des Inkrafttretens der Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974, BGBl. Nr. 444, — so wie alle grundsatzgesetzlichen Bestimmungen, die Sonderbehörden für Angelegenheiten der Art. 11, 12 od. 15 B-VG. 1929 vorsahen — zu nicht unmittelbar anwendbarem Landesrecht transformiert (siehe Seite 13 f.

des Durchführungs Rundschreibens zur Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974, BKA-GZ 55.727-2a/74 vom 29. Oktober 1974). Dies deshalb, weil aus dem Kompetenztatbestand „Einrichtung der Bundesbehörden und sonstiger Bundesämter“ im Art. 10 Abs. 1 Z. 16 B-VG. 1929 der Schluß zu ziehen ist, daß der Bundesgesetzgeber Sonderbehörden nur für Angelegenheiten der Bundesvollziehung schaffen darf. Da es sich bei der Obereinigungskommission nicht um eine Kollegialbehörde im Sinne des Art. 20 Abs. 2 B-VG. 1929 handelt, kann im Hinblick auf die Bestimmungen des Art. 20 Abs. 1 B-VG. 1929 eine Weisungsfreistellung der Mitglieder der Obereinigungskommission nur im Wege einer Verfassungsbestimmung erfolgen.

Zu den §§ 200 bis 203:

Errichtung, Organisation und Kompetenzen der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle entsprechen im wesentlichen der im ArbVG. vorgesehenen Schlichtungsstelle (§§ 144 ff. und 159 ArbVG.). Da die Errichtung von Schlichtungsstellen bei den Einigungskommissionen organisatorisch kaum durchführbar und unzweckmäßig ist, ist deren Errichtung bei der Obereinigungskommission vorgesehen.

Der Schlichtungsstelle obliegt die Entscheidung von Streitigkeiten über den Abschluß, die Änderung oder die Aufhebung von Betriebsvereinbarungen (sog. Regelungsstreitigkeiten); sie besteht aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern.

Das Verfahren richtet sich im wesentlichen nach den Vorschriften, die für die Einigungskommissionen gelten, und damit zufolge Art. II Abs. 2 Z. 14 EGVG. 1950 nach den Bestimmungen des AVG. 1950. Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit der Beisitzer gefaßt, im Nichteinigungsfall gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle gilt als Betriebsvereinbarung.

Zu Art. I Z. 48 bis 50, 54 und 55:

Die Änderung und Anpassung der Abschnitts- und der Paragraphenbezeichnungen ist durch den Einbau der nunmehrigen Abschnitte 9 (Betriebsverfassung) und 10 (Behörden und Verfahren) erforderlich.

Zu Art. I Z. 51 und 52:

Die Änderungen der Paragraphenbezeichnungen

und die Ausgestaltung des betriebsverfassungsrechtlichen Teiles des Gesetzes erfordern auch eine entsprechende Anpassung und Erweiterung der Strafbestimmungen. Der bisherige § 132 Abs. 4, der eine Sonderverwendung der eingebrachten Strafgeelder vorsieht, soll aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung entfallen. Die während der letzten 5 Jahre eingebrachten Strafgeelder haben im Jahresdurchschnitt nur etwa S 500,— erreicht und stellen keinen so relevanten Beitrag zur Förderung der Selbsthaftmachung land- und forstwirtschaftlicher Dienstnehmer dar, daß eine besondere Verwaltung dieser Beträge noch gerechtfertigt wäre.

Zu Art. I Z. 53:

Trotz der Normierung einschlägiger Strafbestimmungen im Strafgesetzbuch, BGBl. Nr. 60/1974, hat der Grundsatzgesetzgeber im § 88 Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes in der Fassung der Landarbeitsgesetz-Novelle 1974, BGBl. Nr. 457, die Ausführungsgesetzgebung verpflichtet, gewisse Übertretungen der Landarbeitsordnung mit gerichtlichen Strafen zu bedrohen. Durch die Neufassung des nunmehrigen § 207 soll dem Rechnung getragen werden.

Zu Art. I Z. 56:

Neben einer Textanpassung im Abs. 1 wird der nunmehrige § 213 Abs. 2 der geltenden Rechtslage hinsichtlich der Stempel- und Gebührenbefreiung angepaßt.

Zu Art. II:

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten der O. ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1976 sowie die Aufhebung der O. ö. Kinderarbeitsordnung in der Land- und Forstwirtschaft und enthält die erforderlichen Übergangsbestimmungen.

Der Ausschuß für volkswirtschaftliche Angelegenheiten beantragt, der Hohe Landtag möge das beigefügte Gesetz, mit dem die O. ö. Landarbeitsordnung 1968 neuerlich geändert wird (O. ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1976), beschließen.

Linz, am 9. Juni 1976

Pauzenberger
Obmann

Hofinger
Berichterstatter

Gesetz

vom

**mit dem die O. ö. Landarbeitsordnung 1968 neuerlich geändert wird
(O. ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1976)**

Der o. ö. Landtag hat in Ausführung der Grundsatzzbestimmungen des Landarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 140/1948, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 279/1957, 92/1959, 241/1960, 97/1961, 10/1962, 194/1964, 238/1965, 265/1967, 283/1968, 463/1969, 239/1971, 318/1971, 333/1971, 457/1974, 782/1974 und 360/1975 beschlossen:

Artikel I

Die O. ö. Landarbeitsordnung 1968, LGBl. Nr. 12, in der Fassung der Gesetze LGBl. Nr. 37/1969, 2/1971, 25/1972 und 32/1975 wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 3 hat zu lauten:

„(3) Als Landarbeiter sind ferner Personen anzusehen, die Dienste für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder des Hausstandes verrichten, wenn sie auch Dienste für den land- und forstwirtschaftlichen Betrieb des Dienstgebers leisten und nicht unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (BGBl. Nr. 235/1962) fallen.“

2. § 3 Abs. 3 hat zu lauten:

„(3) Auf familieneigene Arbeitskräfte (Abs. 2) finden die nachstehenden Bestimmungen dieses Gesetzes sinngemäß Anwendung: §§ 13, 71 bis 72, § 76 Abs. 1, 2, 4 und 7 sowie § 77; ferner die Abschnitte 6 und 7.“

3. § 4 Abs. 2 hat zu lauten:

„(2) Folgende Bestimmungen dieses Gesetzes finden auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft keine Anwendung:

- a) Abschnitt 2 (Dienstvertrag);
- b) die §§ 40 bis 51;
- c) die §§ 65 bis 70;
- d) Abschnitt 7 (Berufliche Ausbildung; Lehrlingswesen);
- e) Abschnitt 11 (Schutz der Koalitionsfreiheit);
- f) Abschnitt 12 (Streitigkeiten).“

4. § 5 hat zu lauten:

„§ 5. (1) Betriebe der Land- und Forstwirtschaft im Sinne dieses Gesetzes sind Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Produktion und ihre Nebenbetriebe, soweit diese in der

Hauptsache die Verarbeitung der eigenen Erzeugnisse zum Gegenstand haben und sich nicht als selbständige, von der Land- und Forstwirtschaft getrennt verwaltete Wirtschaftskörper darstellen, ferner die Hilfsbetriebe, die der Herstellung und Instandhaltung der Betriebsmittel für den land- und forstwirtschaftlichen Hauptbetrieb dienen. In diesem Rahmen zählen zur land- und forstwirtschaftlichen Produktion die Hervorbringung und Gewinnung pflanzlicher Erzeugnisse mit Hilfe der Naturkräfte einschließlich des Wein- und Obstbaues, des Gartenbaues und der Baumschulen, das Halten von Nutztieren zur Zucht, Mästung oder Gewinnung tierischer Erzeugnisse sowie die Jagd und Fischerei.

(2) Unter Gartenbau im Sinne des Abs. 1 ist die Hervorbringung von Blumen, Obst, Gemüse, Bäumen und sonstigen Gärtnereierzeugnissen auf eigenem oder gepachtetem Grund ohne Rücksicht auf die Betriebsweise zu verstehen, nicht aber die Errichtung und die Instandhaltung von Gärten einschließlich der gärtnerischen Gräber- und Raumausschmückung, ferner nicht das Binden von Kränzen und Sträußen und der Handel mit Gärtnereierzeugnissen, es sei denn, daß diese Tätigkeiten im Rahmen eines gartenwirtschaftlichen Nebenbetriebes, das heißt, in einem im Verhältnis zum Hauptbetrieb untergeordneten Umfang und in der Hauptsache unter Verwendung eigener Erzeugnisse ausgeübt werden.

(3) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten, unbeschadet der Bestimmung des § 2, auch die Betriebe land- und forstwirtschaftlicher Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, soweit der Geschäftsbetrieb dieser Genossenschaften im wesentlichen der Förderung des Erwerbes oder der Wirtschaft ihrer Mitglieder dient und in denen überwiegend nachstehende Tätigkeiten ausgeübt werden:

1. der Betrieb von Sägen, Mühlen, Molkereien, Brennereien, Keltereien und sonstigen nach altem Herkommen üblichen Zweigen der Verarbeitung land- und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse;
2. die Vermittlung des Einkaufes und Verkaufes sowie die Versteigerung von Zuchtvieh;
3. der Verkauf unverarbeiteter pflanzlicher Erzeugnisse sowie von Ferkeln, Fischen, Geflügel, Eiern und Honig, auch im Wege der Versteigerung;
4. der im Zusammenhang mit den Tätigkeiten gemäß Z. 3 vorgenommene Einkauf von Verpackungen und Umhüllungen für die von der Z. 3 erfaßten Erzeugnisse;
5. die Züchtung, Vermehrung, Bearbeitung, Verwertung und Beschaffung von Saatgut;
6. die Nutzung von land- und forstwirtschaftlichen Grundstücken und ortsfesten land- und forstwirtschaftlichen Betriebseinrichtungen, sofern diese Tätigkeit der Hervorbringung und Gewinnung pflanzlicher Erzeug-

nisse oder dem Halten von Nutztieren (Abs. 1 letzter Satz) dient, sowie die Nutzung von Kühlanlagen, diese jedoch nur für den Eigenverbrauch der Mitglieder;

7. die Wahrnehmung der Rechte der Mitglieder hinsichtlich der Ausübung von Nutzungsrechten im Sinne des Wald- und Weideservitutengesetzes, LGBl. Nr. 2/1953.

(4) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten ferner die Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Ein- und Verkaufsgenossenschaften, soweit diese überwiegend mit dem Einkauf land- und forstwirtschaftlicher Betriebsmittel und dem Lagern und dem Verkauf unverarbeiteter land- und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse befaßt sind. Ferner gelten die Betriebe der Agrargemeinschaften im Sinne des O. ö. Flurverfassungsgesetzes, LGBl. Nr. 33/1972, als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft."

5. § 6 Abs. 1 hat zu lauten:

„(1) Der Abschluß des Dienstvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden.“

6. § 6 Abs. 2 hat zu entfallen; die bisherigen Abs. 3 und 4 erhalten die Bezeichnungen „(2)“ und „(3)“. Der erste Halbsatz des nunmehrigen Abs. 2 hat zu lauten:

„Wird ein Dienstvertrag schriftlich abgeschlossen, so ist er doppelt auszufertigen;“

7. § 7 hat zu lauten:

„Dienstschein.“

§ 7. Wird ein Dienstvertrag mündlich abgeschlossen, so ist dem Dienstnehmer vom Dienstgeber auf Verlangen eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstschein) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszufolgen. Der Dienstschein ist vom Dienstgeber zu unterfertigen. Die näheren Bestimmungen über den Dienstschein werden durch Verordnung der Landesregierung erlassen."

8. Dem § 14 sind nachstehende Abs. 5 und 6 anzufügen:

„(5) Dem Dienstnehmer ist eine Abrechnung, aus der die Berechnung der Höhe des Entgelts zu ersehen ist, mindestens einmal monatlich sowie dann auszufolgen, wenn sich dessen Höhe ändert.

(6) Durch Kollektivvertrag kann für Betriebe mit weniger als 5 Dienstnehmern eine von Abs. 5 abweichende Regelung getroffen werden.“

9. § 15 hat zu lauten:

„Barlohn.“

§ 15. (1) Der Barlohn ist der Vereinbarung entsprechend zu bezahlen. Mangels einer Vereinbarung sind ein nach Tagen bemessener Barlohn wöchentlich, alle übrigen Bezüge monatlich im nachhinein auszubezahlen.

(2) Akkord-, Stück- oder Gedinglöhne, akkord-ähnliche oder sonstige leistungsbezogene Prämien oder Entgelte werden mangels Vereinbarung nach Fertigstellung der Arbeit fällig und sind spätestens binnen zwei Wochen auszuzahlen. Der Anspruch gemäß § 14 Abs. 4 bleibt unberührt."

10. § 16 hat zu lauten:

„Urlaubszuschuß und Weihnachtsgeld.

§ 16.

(1) Neben dem laufenden Entgelt gebührt dem Dienstnehmer ein Urlaubszuschuß und ein Weihnachtsgeld.

(2) Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren dem Dienstnehmer die Sonderzahlungen (Abs. 1) entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig. Der Dienstnehmer verliert jedoch diese Ansprüche, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(3) § 14 Abs. 3 ist für Sonderzahlungen gemäß Abs. 1 nicht anzuwenden."

11. Die erste Überschrift vor § 17 „Naturalbezüge“ hat zu entfallen.

12. § 18 mit Überschrift hat zu entfallen.

13. § 20 hat zu lauten:

„Räumung der Wohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 20. (1) Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, haben eine von ihnen innegehabte Dienstwohnung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen.

(2) Dienstnehmer mit eigenem Haushalt haben eine von ihnen innegehabte Dienstwohnung binnen drei Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen. Stirbt der Dienstnehmer, so haben die hinterbliebenen Familienangehörigen, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten, die Wohnung binnen drei Monaten zu räumen.

(3) Gemäß § 20 Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes hat das Exekutionsgericht dem Verpflichteten einen Aufschub der zwangsweisen Räumung von höchstens drei Monaten zu bewilligen, wenn dieser sonst der Gefahr der Obdachlosigkeit ausgesetzt wäre. Den Hinterbliebenen von Gefallenen oder Vermissten, von Opfern politischer Verfolgung oder tödlich verunglückten Angehörigen des Betriebes kann unter den gleichen Voraussetzungen ein weiterer Aufschub bewilligt werden.

(4) Kranke und Dienstnehmerinnen während der Schutzfrist (§ 75 Abs. 1 und § 75 b Abs. 1) dürfen bei Beendigung des Dienstverhältnisses erst dann durch Zwangsvollstreckung zur Räumung der Wohnung verhalten werden, wenn sie die Wohnung laut ärztlichem Zeugnis ohne

Gefährdung ihrer oder der Gesundheit ihres Kindes verlassen können.

(5) Wird die Dienstwohnung nicht mit Beendigung des Dienstverhältnisses geräumt, sondern die Räumung nach den Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 aufgeschoben, so gilt dieser Aufschub auch für die Räumung der Wirtschaftsgebäude (Ställe, Scheunen)."

14. § 22 hat zu lauten:

„Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

§ 22. (1) Wird ein Dienstnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er nach einer

Dauer des Dienstverhältnisses von	seinen Anspruch auf das Entgelt durch
2 Wochen	4 Wochen
5 Jahren	6 Wochen
15 Jahren	8 Wochen
25 Jahren	10 Wochen.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Landesinvalidenamtsamt oder einer Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(4) Wenn innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) eintritt, so ist zunächst ein allfälliger Restanspruch nach Abs. 1 zu verbauchen. Soweit die Gesamtdauer der Dienstverhinderungen die Anspruchsdauer nach Abs. 1 übersteigt, gebühren noch 40 v. H. des Entgelts für die halben Zeiträume nach Abs. 1.

(5) Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne

Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

(6) Im Abs. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Abs. 5 gleichzuhalten.

(7) Die Leistungen für die im Abs. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer im Abs. 2 genannten Stelle erbracht, wenn hierzu ein Kostenzuschuß mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 lit. a des ASVG. geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird."

15. Nach § 22 sind nachstehende §§ 22 a bis 22 d einzufügen:

„Höhe des fortzuzahlenden Entgelts.

§ 22 a. (1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 22 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemißt sich der Anspruch gemäß § 22 nach dem regelmäßigen Entgelt.

(3) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs. 2 gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.

(4) Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen werden.

(5) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemißt sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

(6) Durch Kollektivvertrag kann geregelt werden, welche Leistungen des Dienstgebers

als Entgelt im Sinne der vorstehenden Bestimmungen anzusehen sind. Ferner kann durch Kollektivvertrag die Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgelts abweichend von den Abs. 3 bis 5 geregelt werden.

Mitteilungs- und Nachweispflicht.

§ 22 b. (1) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekanntzugeben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, daß dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) Gemäß § 22 b Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes ist der Dienstgeber vom zuständigen Krankenversicherungsträger über die Gesundheitsbeschreibung sofort zu verständigen, wenn der Dienstnehmer durch den Kontrollarzt dieses Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt wird; diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

(3) In den Fällen des § 22 Abs. 2 und 6 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Dienstverhinderung begründeten Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(4) Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs. 1 oder 3 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 22 c. (1) Wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall sowie durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit darf der Dienstnehmer nicht entlassen werden.

(2) Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 22 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach § 22 Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

Günstigere Regelungen.

§ 22 d. Kollektivverträge, Arbeits(Dienst-)ordnungen, Betriebsvereinbarungen und Dienstverträge, die den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) sowie Arbeitsunfall oder Berufskrankheit hinsichtlich Wartezeit (§ 22 Abs. 1), Verschuldensgrad (§ 22 Abs. 1 und 5) oder Anspruchsdauer (§ 22 Abs. 1, 4 und 5) günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt. Jedoch gelten für die Anspruchsdauer nach § 22 dieses Gesetzes dessen Bestimmungen an Stelle anderer Regelungen."

16. § 23 Abs. 2 hat zu lauten:

„(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- a) schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienmitgliedern,
- b) eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder,
- c) Niederkunft der Gattin,
- d) Begräbnis des Gatten (der Gattin), der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister,
- e) Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers,
- f) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
- g) Wohnungswechsel,
- h) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,
- i) Ausübung des Wahlrechtes."

17. § 23 Abs. 3 hat zu entfallen.

18. § 24 Abs. 3 hat zu entfallen. Der bisherige Abs. 4 erhält die Bezeichnung „(3)".

19. § 28 mit Überschrift und § 29 haben zu entfallen.

20. § 30 hat zu lauten:

„Abfertigung.

§ 30. (1) War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollendeten Dienstjahren 6 v. H. des Jahresentgelts und erhöht sich für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 2 v. H. des Jahresentgelts. Ab dem vollendeten 20. Dienstjahr erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 3 v. H.

(2) Das Jahresentgelt umfaßt den Barlohn und die Naturalbezüge (§ 8 Abs. 2). Im Falle einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(3) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

(4) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

- a) Dienstnehmer bei Erreichung oder nach Überschreiten der für die (vorzeitige) Alterspension erforderliche Altersgrenze oder
- b) weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§ 75 h) spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung,

das Dienstverhältnis auflösen.

(5) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt dessen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, eine Abfertigung nach Maßgabe der Abs. 1 und 2.

(6) Die Abfertigung ist bei Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Beträgt die Abfertigung jedoch mehr als 20 v. H. des Jahresentgelts, so wird bei Beendigung des Dienstverhältnisses nur der Teil der Abfertigung fällig, der 20 v. H. des Jahresentgelts entspricht. Wenigstens die Hälfte des übrigen Teiles der Abfertigung ist spätestens nach drei, der Rest nach weiteren drei Monaten zu leisten."

21. § 38 Abs. 1 hat zu lauten:

"(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen. Kommt der Dienstgeber dieser Verpflichtung nicht nach, so soll er vom Dienstnehmer auf diese hingewiesen werden. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig. Die Kosten des Zeugnisses trägt der Dienstgeber."

22. Die Überschrift des Abschnittes 3 hat zu lauten:

„3. Kollektive Rechtsgestaltung.“

23. § 40 hat zu lauten:

„Kollektivvertrag.“

§ 40. (1) Kollektivverträge im Sinne dieses Gesetzes sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber einerseits und der Dienstnehmer andererseits schriftlich abgeschlossen werden.

(2) Durch Kollektivverträge können geregelt werden:

- 1. die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien;
- 2. die gegenseitigen aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Dienstgeber und der Dienstnehmer;

3. die Änderung kollektivvertraglicher Rechtsansprüche gemäß Z. 2 der aus dem Dienstverhältnis ausgeschiedenen Dienstnehmer;
4. Maßnahmen im Sinne des § 171 Abs. 1 Z. 4;
5. Art und Umfang der Mitwirkungsbefugnisse der Dienstnehmerschaft bei Durchführung von Maßnahmen gemäß Z. 4 und von Maßnahmen im Sinne des § 171 Abs. 1 Z. 9;
6. gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien;
7. sonstige Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz dem Kollektivvertrag übertragen wird.

(3) Die Bestimmungen in Kollektivverträgen können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

(4) Bei der Prüfung, ob eine Sondervereinbarung im Sinne des Abs. 3 günstiger ist als der Kollektivvertrag, sind jene Bestimmungen zusammenzufassen und gegenüberzustellen, die in einem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang stehen."

24. Im § 41 Abs. 2 hat die Zitierung anstelle „(§ 52)“ richtig „(§ 195)“ zu lauten.
25. § 45 Abs. 1 hat zu lauten:
„(1) Jeder Kollektivvertrag ist binnen zwei Wochen nach seinem Abschluß von den beteiligten Vertragsparteien der Dienstnehmer in drei gleichlautenden Ausfertigungen, die von den vertragsschließenden Parteien ordnungsgemäß gefertigt sein müssen, bei der Obereinigungskommission zu hinterlegen.“
26. § 47 Abs. 2 hat zu lauten:
„(2) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages sind, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regeln, innerhalb seines fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich. Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages bleiben nach seinem Erlöschen für Dienstverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfaßt waren, so lange aufrecht, als für diese Dienstverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Dienstnehmern eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.“
27. Im § 51 Abs. 3 hat es anstelle „Arbeitsordnung“ richtig „Betriebsvereinbarung“ zu lauten.
28. Die §§ 52 bis 55 haben zu lauten:

**„Betriebsvereinbarung.“
Begriff.**

§ 52. Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber ei-

nerseits und dem Betriebsrat (Betriebsausschuß, Zentralbetriebsrat) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist.

Wirksamkeitsbeginn.

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

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

(3) Nach Wirksamwerden der Betriebsvereinbarung ist vom Betriebsinhaber je eine Ausfertigung der Betriebsvereinbarung den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen (Landwirtschaftskammer und Landarbeiterkammer) und jenen Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer zu übermitteln, die den Kollektivvertrag abgeschlossen haben, der Grundlage für die Betriebsvereinbarung ist.

Rechtswirkungen.

§ 54. (1) Die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung sind, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien regeln, innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

(2) Die Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen können durch Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Einzelvereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt sind. § 40 Abs. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

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

Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen.

§ 55. (1) Betriebsvereinbarungen können, soweit sie keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten und Abs. 2 nicht anderes bestimmt, von jedem der Vertragspartner unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Letzten eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

(2) In Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluß, die Abänderung und Aufhebung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der Schlichtungsstelle zuläßt, können Betriebsvereinbarungen nicht gekündigt werden.

(3) Die Rechtswirkungen der Betriebsvereinbarung enden mit ihrem Erlöschen. Ist eine Betriebsvereinbarung durch Kündigung erloschen, so bleiben ihre Rechtswirkungen für Dienstverhältnisse, die unmittelbar vor ihrem Erlöschen durch sie erfaßt waren, so lange aufrecht, als für diese Dienstverhältnisse nicht eine neue Be-

triebsvereinbarung wirksam oder mit den betroffenen Dienstnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

(4) Die Beendigung der Betriebsvereinbarung ist entsprechend der Vorschrift des § 53 Abs. 1 im Betrieb kundzumachen. Der Betriebsinhaber hat die im § 53 Abs. 3 genannten Stellen vom Erlöschen der Betriebsvereinbarung zu verständigen.“

29. § 56 Abs. 1 und 2 haben zu lauten:

„(1) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, 40 Stunden nicht überschreiten.

(2) Für die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft lebenden Dienstnehmer mit freier Station darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit

ab 5. Jänner 1976	43 Stunden,
ab 3. Jänner 1977	42 Stunden

nicht überschreiten.“

30. § 57 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 1 hat zu lauten:

„(1) Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit in der Landwirtschaft um sechs Stunden, ab 5. Jänner 1976 um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, daß die im § 56 festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.“

b) Im Abs. 2 ist die Wortgruppe „um sechs Stunden“-durch die Wortgruppe „um die im ersten Halbsatz des Abs. 1 festgelegte Stundenzahl“ zu ersetzen.

31. Nach § 57 ist nachstehender § 57 a einzufügen:

„§ 57 a. Als Tagesarbeitszeit gilt die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden, als Wochenarbeitszeit gilt die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.“

32. § 58 Abs. 1 hat zu lauten:

„(1) Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Vorrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten (§ 59 Abs. 6) auch über die Wochenarbeitszeit (§§ 56 bis 57 a) hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 innerhalb eines Monates. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen den Bestimmungen des § 59.“

33. Nach § 58 ist nachstehender § 58 a einzufügen:

„§ 58 a. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Innerhalb des Schichtturnus darf die Wochenarbeitszeit die nach § 56 zulässige Dauer nicht überschreiten.“

34. § 59 hat zu lauten:

„Überstundenarbeit.“

§ 59. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der nach den §§ 56 bis 58a zulässigen Wochenarbeitszeit oder die Tagesarbeitszeit überschritten werden, die sich auf Grund der vereinbarten Verteilung dieser Wochenarbeitszeit ergibt.

(2) Soweit in den Abs. 3 und 4 nicht anderes bestimmt ist, dürfen von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens zwei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als zwölf Überstunden verlangt werden.

(3) In landwirtschaftlichen Betrieben mit Arbeitszeiteinteilung nach § 57 Abs. 1 dürfen ab 5. Jänner 1976 während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens dreizehn Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens drei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun und insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens fünfzehn Überstunden verlangt werden.

(4) In landwirtschaftlichen Betrieben, die von der Arbeitszeiteinteilung nach § 57 Abs. 1 keinen Gebrauch machen, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens vier, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens zehn und insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens achtzehn Überstunden verlangt werden.

(5) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

(6) Die üblichen Früh- und Abendarbeiten, die zu den vertragsmäßigen Verrichtungen eines Dienstnehmers gehören, gelten nicht als Überstunden.“

35. Dem § 60 ist nachstehender Abs. 4 anzufügen:

„(4) Die Bestimmung des § 58 a bleibt von den vorstehenden Regelungen (Abs. 2 und 3) unberührt.“

36. Der letzte Satz des § 63 Abs. 2 hat zu lauten:

„Für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen und an für Sonntagsarbeit gewährten Ersatzruhetagen gebührt ein 100%iger Aufschlag zum Stundenlohn.“

37. Dem § 63 ist nachstehender Abs. 4 anzufügen:

„(4) Durch Kollektivvertrag kann bei mehrschichtiger Arbeitsweise eine von den Bestim-

mungen der Abs. 1 bis 3 abweichende Regelung getroffen werden."

38. § 65 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 3 hat zu entfallen. Die bisherigen Abs. 4 bis 6 sind als Abs. 3 bis 5 zu bezeichnen.

b) Es ist nachstehender Abs. 6 einzufügen:

„(6) Wenn das Dienstverhältnis wenigstens zwei Jahre ununterbrochen gedauert hat, so ist die in anderen Dienstverhältnissen im Inland zugebrachte Dienstzeit als Angestellter, Arbeiter oder Lehrling, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen.“

c) Im Abs. 7 hat der erste Satz zu lauten:

„Begünstigte Invalide im Sinne des § 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 329/1973 haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werktagen.“

39. § 72 Abs. 1 hat zu lauten:

„(1) Die Landesregierung hat nach Anhörung der Landwirtschaftskammer für Oberösterreich, der Landarbeiterkammer für Oberösterreich, der Sozialversicherungsanstalt der Bauern, Landesstelle Oberösterreich, und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt, Landesstelle Linz, durch Verordnung die näheren Vorschriften zur Durchführung der §§ 71 ff. zu erlassen.“

40. Die §§ 76 und 77 haben zu lauten:

„Schutz der Jugendlichen.“

§ 76. (1) Unter Jugendlichen im Sinne dieses Gesetzes sind Minderjährige zu verstehen, die nicht als Kinder im Sinne des § 77 Abs. 6 gelten und das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, jedenfalls aber solange sie in einem Lehr- oder sonstigen, mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen.

(2) Bei der Beschäftigung von Jugendlichen ist auf deren Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen. Es ist ihnen die zum Besuch der Berufsschule (Kurse) notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.

(3) Jugendliche (Abs. 1) dürfen zur Nacharbeit (§ 60) und zu Überstundenarbeit (§ 59) nicht herangezogen werden. Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 62 Abs. 5) zulässig.

(4) Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen nicht zu Akkordarbeiten, akkordähnlichen Arbeiten, leistungsbezogenen Prämienarbeiten und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)be-

wertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte des Jugendlichen übersteigt, sowie zu Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo herangezogen werden.

(5) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf für Jugendliche die im § 56 Abs. 1 festgelegte Stundenzahl nicht überschreiten. § 57 gilt sinngemäß.

(6) Jugendlichen gebührt bis zum Ende des Dienstjahres, in dem sie das 18. Lebensjahr vollenden, in jedem Dienstjahr ein ununterbrochener Urlaub von vierundzwanzig Werktagen.

(7) Der Dienstgeber ist verpflichtet, Dienstnehmern die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132 a ASVG. erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

(8) Die Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132 a ASVG. sind bei Jugendlichen, die erstmalig eine Beschäftigung angetreten haben, tunlichst binnen zwei Monaten durchzuführen.

(9) Betriebsinhabern, die wegen Übertretung von Vorschriften betreffend den Schutz der Jugendlichen bestraft werden, kann auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder auf Dauer untersagt werden.

Kinderarbeit.

§ 77. (1) Kinder dürfen, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, zu Arbeiten nicht herangezogen werden.

(2) Als Kinderarbeit im Sinne dieses Gesetzes gilt die entgeltliche und die, wenn auch nicht besonders entlohnte, regelmäßige Verwendung von Kindern zu Arbeiten jeglicher Art.

(3) Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern, die ausschließlich zum Zwecke des Unterrichts oder der Erziehung erfolgt; ferner nicht die Heranziehung von Kindern zu vereinzelt leichten Dienstleistungen und die Beschäftigung eigener Kinder mit leichten, wenn auch regelmäßigen Leistungen von geringer Dauer.

(4) Die Beschäftigung Schulpflichtiger darf die Schulausbildung nicht beeinträchtigen.

(5) Bei der Beschäftigung von Kindern im Sinne des Abs. 3 ist auf deren Gesundheit, Sicherheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen und jede Gefährdung der Sittlichkeit zu vermeiden.

(6) Unter Kinder im Sinne dieses Gesetzes sind Minderjährige zu verstehen, die

- a) die allgemeine Schulpflicht noch nicht beendet haben;
- b) der allgemeinen Schulpflicht nicht unterliegen oder von ihr befreit sind, bis zum

1. Juli des Kalenderjahres, in dem sie das 15. Lebensjahr vollenden.

(7) Als eigene Kinder im Sinne dieses Gesetzes gelten Kinder (Abs. 6), die mit jenem, der sie beschäftigt, im gemeinsamen Haushalt leben und mit ihm bis zum dritten Grade verwandt oder verschwägert sind oder zu ihm im Verhältnis von Stiefkindern oder Wahlkindern stehen, oder zu deren Vormund er bestellt ist. Alle übrigen Kinder gelten als fremde Kinder."

41. Die §§ 78 und 79 haben zu entfallen.
42. § 81 wird wie folgt geändert:
- a) Im Abs. 1 sind die Worte „der Arbeitsordnung“ durch die Worte „der Betriebsvereinbarungen (Arbeitsordnungen)“ zu ersetzen.
- b) Abs. 3 hat zu entfallen. Der bisherige Abs. 4 erhält die Bezeichnung Abs. 3. Im nunmehrigen Abs. 3 hat zweimal der Klammerausdruck „(Vertrauensmänner)“ zu entfallen.
43. Im § 82 Z. 2 sind die Worte „der Arbeitsordnung“ durch die Worte „der Betriebsvereinbarungen (Arbeitsordnungen)“ zu ersetzen.
44. Im § 84 Abs. 5 hat der Klammerausdruck „(Vertrauensmännern)“ zu entfallen.
45. Im § 86 Abs. 1 ist die Zitierung „§ 84 Abs. 5“ durch „§ 84 Abs. 6“ zu ersetzen.

46. § 98 hat zu lauten:

„Besuch der Berufsschule und der Fachkurse.

§ 98.

Der Lehrherr ist verpflichtet, dem Lehrling die zum Besuch der Berufsschule und der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige Zeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben, ihn zum Besuch des Unterrichts anzuhalten und die Überwachung des Schul- bzw. Kursbesuches durch An- und Abmeldung bei der Schul- bzw. Kursleitung zu ermöglichen."

47. Die §§ 108 bis 203 haben zu lauten:

„9. Betriebsverfassung.

Betriebsbegriff.

§ 108. (1) Als Betrieb gilt jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

(2) Die Einigungskommission hat auf Antrag festzustellen, ob ein Betrieb im Sinne des Abs. 1 vorliegt. Die Entscheidung der Einigungskommission hat so lange bindende Wirkung, als sich nicht die Voraussetzungen, die für die Entscheidung maßgebend waren, wesentlich geändert haben und dies in einem neuerlichen Verfahren festgestellt wird.

(3) Zur Antragstellung im Sinne des Abs. 2 sind bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses der Betriebsinhaber, der Betriebsrat, mindestens so viele wahlberechtigte Dienstnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, sowie die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die Landarbeiterkammer berechtigt. Jeder im Betrieb bestehende Wahlvorstand hat im Verfahren Parteistellung.

Gleichstellung.

§ 109. (1) Die Einigungskommission hat auf Antrag eine Arbeitsstätte, in der dauernd mehr als 10 Dienstnehmer beschäftigt sind und die nicht alle Merkmale eines Betriebes im Sinne des § 108 Abs. 1 aufweist, einem selbständigen Betrieb gleichzustellen, wenn sie räumlich vom Hauptbetrieb weit entfernt ist und hinsichtlich Aufgabenbereich und Organisation eine Eigenständigkeit besitzt, die der eines Betriebes nahekommt.

(2) Die Einigungskommission hat die Gleichstellung auf Antrag für beendet zu erklären, wenn die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht mehr gegeben sind.

(3) Antragsberechtigt im Sinne der Abs. 1 und 2 sind der Betriebsrat, mindestens so viele Dienstnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die Landarbeiterkammer; zur Antragstellung gemäß Abs. 2 ist auch der Betriebsinhaber berechtigt.

Dienstnehmerbegriff.

§ 110. (1) Dienstnehmer im Sinne dieses Abschnittes sind alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge ohne Unterschied des Alters.

(2) Als Dienstnehmer gelten nicht:

1. In Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. leitende Angestellte, denen maßgebender Einfluß auf die Führung des Betriebes zusteht;
3. Personen, die vorwiegend zu ihrer Erziehung, Behandlung, Heilung oder Wiedereingliederung beschäftigt werden, sofern sie nicht auf Grund eines Dienstvertrages beschäftigt sind;
4. Personen, die im Vollzug einer verwaltungsbehördlichen oder gerichtlichen Verwahrungshaft, Untersuchungshaft, Freiheitsstrafe oder freiheitsentziehenden vorbeugenden Maßnahme beschäftigt werden;
5. Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch religiöse, karitative oder soziale Motive bestimmt ist, sofern sie nicht auf Grund eines Dienstvertrages beschäftigt sind;
6. Personen, die zu Schulungs- und Ausbildungszwecken kurzfristig beschäftigt werden;

7. Personen, die Zivildienst nach den Bestimmungen des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 187/1974, leisten.

Rechte des einzelnen Dienstnehmers.

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

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

(3) Die sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Informations-, Interventions-, Überwachungs-, Anhörungs- und Beratungsrechte des einzelnen Dienstnehmers gegenüber dem Betriebsinhaber und die entsprechenden Pflichten des Betriebsinhabers bleiben unberührt.

Aufgabe.

§ 112. Die Organe der Dienstnehmerschaft des Betriebes haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Dienstnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern.

Grundsätze der Interessenvertretung.

§ 113. (1) Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung und deren Anwendung ist die Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohl der Dienstnehmer und des Betriebes.

(2) Die Organe der Dienstnehmerschaft des Betriebes sollen bei Verwirklichung ihrer Interessenvertretungsaufgabe im Einvernehmen mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstnehmer vorgehen.

(3) Die Organe der Dienstnehmerschaft haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen. Sie sind nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen.

(4) Die Organe der Dienstnehmerschaft können zu ihrer Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder die Landarbeiterkammer beziehen. Den Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der Landarbeiterkammer ist in diesen Fällen oder, soweit dies zur Ausübung der ihnen durch dieses Gesetz eingeräumten Befugnisse sonst erforderlich ist, nach Unterrichtung des Betriebsinhabers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren. Abs. 3 und § 187 Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden.

(5) Die den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer eingeräumten Befugnisse kommen nur jenen freiwilligen Berufsvereinigungen zu, denen gemäß § 41 Abs. 2 Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde.

Organisationsrecht.

Organe der Dienstnehmerschaft.

§ 114. (1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf stimmberechtigte (§ 123 Abs. 1) Dienstnehmer beschäftigt werden, sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen von der Dienstnehmerschaft Organe zu bilden. Bei der Berechnung dieser Zahl haben die gemäß § 127 Abs. 3 Z. 1 vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossenen Familienangehörigen des Betriebsinhabers außer Betracht zu bleiben.

(2) Ausgenommen von den Bestimmungen des Abs. 1 sind bäuerliche Betriebe, sofern sie weniger als fünf ständige Dienstnehmer ohne Einrechnung der familieneigenen Arbeitskräfte (§ 3 Abs. 2) beschäftigen.

(3) Als bäuerliche Betriebe im Sinne dieses Gesetzes haben jene zu gelten, in denen die Betriebsinhaber selbst sowie ihre im Familienverbände lebenden Familienangehörigen im Betriebe mitarbeiten, mit den Dienstnehmern in der Regel in Hausgemeinschaft leben und bei der Führung des Betriebes ein leitender Angestellter nicht beschäftigt wird.

(4) Erfüllt sowohl die Gruppe der Arbeiter als auch die Gruppe der Angestellten (§ 115 Abs. 3) die Voraussetzungen des Abs. 1, so sind folgende Organe zu bilden:

1. Die Betriebshauptversammlung;
2. die Gruppenversammlungen der Arbeiter und der Angestellten;
3. die Wahlvorstände für die Betriebsratswahl;
4. die Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten;
5. der Betriebsausschuß;
6. die Rechnungsprüfer.

(5) Erfüllt nur eine Gruppe die Voraussetzungen des Abs. 1, erfüllen sie beide Gruppen nur in ihrer Gesamtheit oder beschließen die Gruppenversammlungen in getrennten Abstimmungen die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates, so sind folgende Organe zu bilden:

1. Die Betriebsversammlung;
2. der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl;
3. der Betriebsrat;
4. die Rechnungsprüfer.

(6) Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe umfaßt, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, so sind folgende Organe zu bilden:

1. Der Wahlvorstand für die Zentralbetriebsratswahl;
2. der Zentralbetriebsrat;
3. die Betriebsräteversammlung;
4. die Rechnungsprüfer.

Die Betriebs(Gruppen-, Betriebs- haupt)versammlung.

Zusammensetzung und Gruppenzugehörigkeit.

§ 115. (1) Die Betriebs(Betriebshaupt)ver-

sammlung besteht aus der Gesamtheit der Dienstnehmer (§ 110) des Betriebes.

(2) Die Gruppenversammlung der Arbeiter besteht aus den Dienstnehmern, die der Gruppe der Arbeiter, die Gruppenversammlung der Angestellten besteht aus den Dienstnehmern, die der Gruppe der Angestellten angehören.

(3) Für die Gruppenzugehörigkeit ist die auf Gesetz beruhende arbeitsvertragliche Stellung der Dienstnehmer maßgebend. Zur Gruppe der Angestellten gehören ferner Arbeitnehmer, die mit dem Dienstgeber die Anwendung des Angestelltengesetzes, des Gutsangestelltengesetzes sowie des Angestelltenkollektivvertrages, der auf den Betrieb Anwendung findet, zuzüglich einer Einstufung in die Gehaltsordnung dieses Kollektivvertrages unwiderruflich vereinbart haben. Lehrlinge, die zu Angestelltentätigkeiten ausgebildet werden, zählen zur Gruppe der Angestellten, die übrigen Lehrlinge zur Gruppe der Arbeiter.

(4) Betriebsratsmitglieder gelten als Angehörige jener Dienstnehmergruppe, die sie gewählt hat.

Aufgaben der Betriebs(Gruppen-, Betriebs- haupt)versammlung.

§ 116. (1) Der Betriebs(Gruppen)versammlung obliegt:

1. Behandlung von Berichten des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer;
2. Wahl des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl;
3. Beschlußfassung über die Einhebung und die Höhe einer Betriebsratsumlage sowie über die Art und Weise der Auflösung des Betriebsratsfonds;
4. Beschlußfassung über die Enthebung des Betriebsrates;
5. Beschlußfassung über die Enthebung des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl;
6. Wahl der Rechnungsprüfer;
7. Beschlußfassung über die Enthebung der Rechnungsprüfer;
8. Beschlußfassung über eine Fortsetzung der Funktion des Betriebsrates nach Wiederaufnahme des Betriebes.

(2) Der Gruppenversammlung obliegt überdies die Enthebung eines Betriebsratsmitgliedes gemäß § 138 Abs. 1 Z. 4 sowie die Beschlußfassung über die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates gemäß § 114 Abs. 5.

(3) Der Betriebshauptversammlung obliegt die Behandlung von Berichten des Betriebsausschusses.

Ordentliche und außerordentliche Versammlungen.

§ 117. (1) Die Betriebs(Gruppen)versammlung hat mindestens einmal in jedem Kalenderhalbjahr, die Betriebshauptversammlung mindestens einmal in jedem Kalenderjahr stattzufinden.

(2) Eine Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung hat außerdem binnen zwei Wochen stattzufinden, wenn mehr als ein Drittel der in der betreffenden Versammlung stimmberechtigten Dienstnehmer oder ein Drittel der Betriebsratsmitglieder, im Falle der Betriebshauptversammlung auch dann, wenn einer der beiden Betriebsräte dies verlangt.

Teilversammlungen.

§ 118. (1) Wenn nach Zahl der Dienstnehmer, Arbeitsweise oder Art des Betriebes die Abhaltung von Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen oder die Teilnahme der Dienstnehmer an diesen nicht oder nur schwer möglich ist, können Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen in Form von Teilversammlungen durchgeführt werden. Die Entscheidung über die Abhaltung von Teilversammlungen obliegt dem Betriebsrat (Betriebsausschuß).

(2) Für die Ermittlung von Abstimmungsergebnissen in den Angelegenheiten des § 116 ist die Gesamtheit der in den einzelnen Teilversammlungen abgegebenen Stimmen maßgebend.

Einberufung.

§ 119. (1) Die Betriebs(Gruppen)versammlung ist vom Betriebsrat, die Betriebshauptversammlung vom Betriebsausschuß einzuberufen.

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

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

(3) Die Einberufung der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung hat unter gleichzeitiger Bekanntgabe der Tagesordnung zu erfolgen.

Vorsitz.

§ 120. Die Vorsitzführung obliegt dem Obmann des Betriebsrates (Betriebsausschusses), in den Fällen des § 119 Abs. 2 dem Einberufer; dieser kann die Vorsitzführung einem Stellvertreter aus dem Kreis der stimmberechtigten Dienstnehmer übertragen.

Zeitpunkt und Ort der Versammlungen.

§ 121. (1) Wenn es dem Betriebsinhaber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar ist, können Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen während der Arbeitszeit abgehalten werden. Wird die Versammlung während der Arbeitszeit abgehalten, entsteht den Dienstnehmern für den erforderlichen Zeitraum ein Anspruch auf Arbeitsfrei-

stellung. Ansprüche der Dienstnehmer auf Fortzahlung des Entgelts für diesen Zeitraum können, soweit dies nicht im Kollektivvertrag geregelt ist, durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dies gilt auch für die Vergütung von Fahrtkosten.

(2) Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung kann im Betrieb oder außerhalb desselben stattfinden. Findet die Versammlung innerhalb des Betriebes statt, hat der Betriebsinhaber nach Tunlichkeit die erforderlichen Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen Interessenvertretungen.

§ 122. Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen sind nicht öffentlich. Jede zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die Landarbeiterkammer sind berechtigt, zu allen Betriebsversammlungen Vertreter zu entsenden. Der Betriebsinhaber oder sein Vertreter im Betrieb kann auf Einladung der Einberufer an der Betriebsversammlung teilnehmen. Der Zeitpunkt und die Tagesordnung sind rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.

Stimmberechtigung und Beschlussfassung.

§ 123. (1) In der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung ist jeder betriebs(gruppen)zugehörige Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft stimmberechtigt, der das 18. Lebensjahr vollendet hat, am Tage der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigt ist und bei dem ein Wahlausschließungsgrund, der ihn vom Wahlrecht zu den gesetzgebenden Körperschaften ausschließen würde, nicht vorhanden ist.

(2) Zur Beschlussfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Beschlüsse über die Enthebung des Betriebsrates (§ 116 Abs. 1 Z. 4) oder eines Betriebsratsmitgliedes (§ 116 Abs. 2) bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Beschlüsse über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 114 Abs. 5 bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der für die Wahl des jeweiligen Gruppenbetriebsrates aktiv Wahlberechtigten. Abstimmungen über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 114 Abs. 5 und über Enthebungen haben geheim zu erfolgen.

(3) Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Dienstnehmer beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen des § 114 Abs. 5 und des § 116 Abs. 1 Z. 3 bis 5 und 8 und wenn die Betriebsversammlung gemäß § 119 Abs. 2 Z. 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder der Landarbeiterkammer einberufen wurde.

Betriebsrat.

Zahl der Betriebsratsmitglieder.

§ 124. (1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit fünf bis neun Dienstnehmern aus einer Person, mit zehn bis neunzehn Dienstnehmern aus zwei Mitgliedern, mit zwanzig bis fünfzig Dienstnehmern aus drei Mitgliedern, mit einundfünfzig bis hundert Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit mehr als hundert Dienstnehmern erhöht sich für je weitere hundert Dienstnehmer, in Betrieben mit mehr als tausend Dienstnehmern für je weitere vierhundert Dienstnehmer die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates um ein Mitglied. Bruchteile von hundert bzw. vierhundert werden für voll gerechnet.

(2) Die Zahl der Mitglieder eines Betriebsrates bestimmt sich nach der Zahl der am Tage der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer. Eine spätere Änderung der Zahl der Dienstnehmer ist auf die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates ohne Einfluß.

Wahlgrundsätze.

§ 125. (1) Die Mitglieder des Betriebsrates werden auf Grund des gleichen, unmittelbaren und geheimen Wahlrechtes gewählt. Die Wahl hat durch persönliche Stimmabgabe oder in den Fällen des § 130 Abs. 3 durch briefliche Stimmabgabe im Postwege zu erfolgen.

(2) Die Wahlen sind nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes durchzuführen. Die Berechnung der auf die zugelassenen Wahlvorschläge entfallenden Mitglieder des Betriebsrates hat nach dem System von d'Hondt zu erfolgen. Die Wahlzahl ist in Dezimalzahlen zu errechnen. Haben nach dieser Berechnung mehrere Wahlvorschläge den gleichen Anspruch auf eine Mitgliedsstelle, so entscheidet das Los.

(3) Wird nur ein Wahlvorschlag eingebracht, so sind die Betriebsratsmitglieder mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen zu wählen.

Aktives Wahlrecht.

§ 126. (1) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tage der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das 18. Lebensjahr vollendet haben, an diesem Tage und am Tage der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt sind und bei denen ein Wahlausschließungsgrund, der sie vom Wahlrecht zu den gesetzgebenden Körperschaften ausschließen würde, nicht vorhanden ist.

(2) Werden getrennte Betriebsräte gewählt, ist für die Wahlberechtigung Gruppenzugehörigkeit (§ 115 Abs. 2 bis 4) erforderlich.

Passives Wahlrecht.

§ 127. (1) Wählbar sind alle Dienstnehmer, sofern sie am Tag der Ausschreibung der Wahl

volljährig, seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und die Voraussetzungen für das Wahlrecht zu den gesetzgebenden Körperschaften erfüllen.

(2) Bei getrennten Wahlen sind auch Angehörige der anderen Dienstnehmergruppe wählbar.

(3) Abgesehen von den Personen, die gemäß § 3 Abs. 2 vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen sind, sind nicht wählbar:

1. Der Ehegatte des Betriebsinhabers und Personen, die mit dem Betriebsinhaber bis zum zweiten Grad verwandt oder verschwägert sind oder zu ihm im Verhältnis von Wahl- oder Pflegekind, Wahl- oder Pflegeeltern sowie Mündel oder Vormund stehen;
2. in Betrieben einer juristischen Person die Ehegatten von Mitgliedern des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist, sowie Personen, die mit Mitgliedern eines solchen Vertretungsorgans im ersten Grad verwandt oder verschwägert sind.

(4) Sind mindestens vier Betriebsratsmitglieder zu wählen, sind auch Vorstandsmitglieder und Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer wählbar. Mindestens drei Viertel der Betriebsratsmitglieder müssen Dienstnehmer des Betriebes sein. Ein Vorstandsmitglied oder Angestellter einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer kann gleichzeitig nur einem Betriebsrat angehören.

(5) In neuerrichteten Betrieben und in Saisonbetrieben sind auch Dienstnehmer wählbar, die noch nicht sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen beschäftigt sind.

(6) Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten.

Berufung des Wahlvorstandes.

§ 128. (1) Zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl des Betriebsrates hat die Betriebs-(Gruppen)versammlung einen Wahlvorstand (Ersatzmitglieder) zu bestellen. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist der Wahlvorstand so rechtzeitig zu bestellen, daß der neu gewählte Betriebsrat bei Unterbleiben einer Wahlanfechtung spätestens unmittelbar nach Ablauf der Tätigkeitsdauer des abtretenden Betriebsrates seine Konstituierung vornehmen kann.

(2) Wird die Nichtigkeit einer Wahl festgestellt oder die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates vorzeitig beendet, ist unverzüglich ein Wahlvorstand zu bestellen.

(3) Der Wahlvorstand besteht aus drei Mitgliedern. In den Wahlvorstand können als Mitglieder wahlberechtigte Dienstnehmer, in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Dienst-

nehmer beschäftigt sind, auch Vorstandsmitglieder oder Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder der Landarbeiterkammer berufen werden. Mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes müssen Dienstnehmer des Betriebes sein.

(4) Die Wahl des Wahlvorstandes erfolgt durch die Betriebs(Gruppen)versammlung. Als gewählt gelten die Kandidaten jenes Vorschlages, der die meisten Stimmen auf sich vereint. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Wird nur ein Vorschlag erstattet, so gelten ohne eine Abstimmung die Kandidaten dieses Vorschlages als gewählt.

(5) In neuerrichteten Betrieben hat zur Vorbereitung und Durchführung der erstmaligen Wahl eines Betriebsrates die Betriebs(Gruppen)versammlung die Bestellung des Wahlvorstandes binnen vier Wochen nach dem Tage der Aufnahme des Betriebes vorzunehmen.

Vorbereitung der Wahl.

§ 129. (1) Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von vier Wochen durchzuführen.

(2) Der Wahlvorstand hat die Wählerliste zu verfassen und sie zur Einsicht der Wahlberechtigten im Betrieb aufzulegen. Er hat ferner die Wahl in Form einer Wahlkundmachung auszuschreiben, über die gegen die Wählerliste vorgebrachten Einwendungen und darüber zu entscheiden, welche Wahlberechtigten zur brieflichen Stimmabgabe berechtigt sind. Er hat die Wahlvorschläge entgegenzunehmen und über ihre Zulassung zu entscheiden.

(3) Der Betriebsinhaber hat dem Wahlvorstand die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse der Dienstnehmer rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Wahlvorschläge sind schriftlich einzubringen und von mindestens doppelt so vielen wahlberechtigten Dienstnehmern zu unterfertigen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Unterschriften von Wahlwerbern werden auf die erforderliche Anzahl von Unterschriften des Wahlvorschlages nur bis zur Höhe der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder angerechnet. Der Wahlvorstand hat die zugelassenen Wahlvorschläge zur Einsicht im Betrieb aufzulegen.

(5) Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen nicht oder nur unzureichend nach, so kann er von der Betriebs(Gruppen)versammlung enthoben werden. In diesem Fall ist von dieser Versammlung gleichzeitig ein Wahlvorstand zu bestellen.

Durchführung der Wahl.

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

(2) Jeder Wahlberechtigte hat eine Stimme. Die Wahl hat mittels Stimmzettels zu erfolgen.

Das Wahlrecht ist unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 3 persönlich auszuüben.

(a) Wahlberechtigte, die wegen Urlaubs, Karenzurlaubs, Leistung des Präsenzdienstes oder Krankheit am Wahltag an der Leistung der Dienste oder infolge Ausübung ihres Berufes oder aus anderen wichtigen, ihre Person betreffenden Gründen an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, haben das Recht auf briefliche Stimmabgabe; diese hat im Postweg zu erfolgen.

Mitteilung des Wahlergebnisses.

§ 131. Das Ergebnis der Wahl ist im Betriebskundzumachen und dem Betriebsinhaber, der nach dem Standort des Betriebes zuständigen Einigungskommission, den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen und der Landarbeiterkammer mitzuteilen.

Vereinfachtes Wahlverfahren.

§ 132. Unbeschadet der Bestimmungen des § 125 Abs. 1 gilt in Betrieben (Dienstnehmergruppen), in denen bis zu zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, folgendes:

1. Die Betriebsratsmitglieder und die Ersatzmitglieder werden mit Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen gewählt;
2. der Wahlvorstand besteht aus einem wahlberechtigten Dienstnehmer;
3. es bedarf keiner Einreichung von Wahlvorschlägen im Sinne des § 129 Abs. 4. Wurden solche Wahlvorschläge nicht eingebracht, so ist für jedes Betriebsratsmitglied und für jedes Ersatzmitglied ein gesonderter Wahlgang durchzuführen;
4. erreicht keiner der Wahlvorschläge (Wahlwerber) die Mehrheit, so ist ein zweiter Wahlgang durchzuführen. Im zweiten Wahlgang können gültige Stimmen nur für die beiden Wahlvorschläge (Wahlwerber) abgegeben werden, die im ersten Wahlgang die meisten Stimmen erhalten haben. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

Anfechtung.

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

(2) Die im Abs. 1 genannten Anfechtungsberechtigten sowie der Betriebsinhaber sind berechtigt, binnen Monatsfrist vom Tage der Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl bei der Einigungskommission anzufechten, wenn die Wahl ihrer Art oder ihrem Umfang nach oder mangels Vorliegens eines Betriebes nicht durchzuführen gewesen wäre.

Nichtigkeit.

§ 134. Nichtigkeit der Wahl kann bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses jederzeit auch durch Antrag auf Feststellung bei der Einigungskommission geltend gemacht werden. Die Entscheidung der Einigungskommission über die Nichtigkeit der Wahl hat bindende Wirkung.

Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

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

(2) Erklärt die Einigungskommission die Wahl eines Betriebsrates auf Grund einer Anfechtung nach § 133 Abs. 1 oder 2 für ungültig, so führt der frühere Betriebsrat die laufenden Geschäfte bis zur Konstituierung des neugewählten Betriebsrates, höchstens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten ab dem Tag der Ungültigkeitserklärung gerechnet, weiter. Dies gilt nicht, wenn die Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates gemäß § 136 vorzeitig geendet hat.

(3) Die nach Beginn der Tätigkeitsdauer (Abs. 1) gesetzten Rechtshandlungen eines Betriebsrates werden in ihrer Gültigkeit durch die zufolge einer Wahlanfechtung nachträglich erfolgte Aufhebung der Betriebsratswahl nicht berührt.

Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer.

§ 136. Vor Ablauf des im § 135 Abs. 1 bezeichneten Zeitraumes endet die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, wenn

1. der Betrieb dauernd eingestellt wird;
2. der Betriebsrat dauernd funktionsunfähig wird, insbesondere, wenn die Zahl der Mitglieder unter die Hälfte der im § 124 Abs. 1 festgesetzten Mitgliederzahl sinkt;
3. die Betriebs(Gruppen)versammlung die Enthebung des Betriebsrates beschließt;
4. der Betriebsrat seinen Rücktritt beschließt;
5. die Einigungskommission die Wahl für ungültig erklärt;
6. die Einigungskommission die Gleichstellung der Arbeitsstätte gemäß § 109 Abs. 2 für beendet erklärt.

Fortsetzung der Tätigkeitsdauer.

§ 137. Nach Wiederaufnahme eines eingeschränkten oder stillgelegten Betriebes kann die Betriebs(Gruppen)versammlung an Stelle von Neuwahlen die Fortsetzung der Tätigkeit des früheren Betriebsrates bis zur Beendigung seiner ursprünglichen Tätigkeitsdauer beschließen, sofern

1. die Zahl der im Betrieb verbliebenen und der wiedereingestellten ehemaligen Betriebsratsmitglieder (Ersatzmitglieder) mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Betriebsratsmandate erreicht und

2. am Tage der Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates mindestens halb so viele betriebs(gruppen)zugehörige Dienstnehmer beschäftigt sind, als am Tage der Wahlausschreibung für die Wahl des Betriebsrates, dessen Tätigkeitsdauer verlängert werden soll, beschäftigt waren.

Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft.

§ 138. (1) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat beginnt mit Annahme der Wahl und erlischt, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. das Mitglied aus dem Betrieb ausscheidet;
4. die Dienstnehmergruppe, die das Mitglied in den Betriebsrat gewählt hat, dieses wegen Verlustes der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe binnen vier Wochen enthebt.

(2) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt für Mitglieder, die gemäß § 127 Abs. 4 gewählt wurden, auch mit Beendigung einer Funktion oder Anstellung bei der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer.

(3) Die Mitgliedschaft aller Mitglieder des Betriebsrates erlischt, wenn die Konstituierung des Betriebsrates nicht innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf der im § 140 Abs. 1 gesetzten Frist erfolgt.

(4) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat ist von der Einigungskommission über Antrag abzuerkennen, wenn das Betriebsratsmitglied die Wählbarkeit nicht oder nicht mehr besitzt. Zur Antragstellung sind der Betriebsrat, jedes Betriebsratsmitglied und der Betriebsinhaber berechtigt.

Ersatzmitglieder.

§ 139. (1) Im Falle des Erlöschens der Mitgliedschaft oder der Verhinderung eines Betriebsratsmitgliedes tritt ein Ersatzmitglied an dessen Stelle. Dies gilt nicht bei Erlöschen der Mitgliedschaft aller Betriebsratsmitglieder gemäß § 138 Abs. 3.

(2) Ersatzmitglieder sind die auf einem Wahlvorschlag den gewählten Mitgliedern des Betriebsrates folgenden Wahlwerber. Die Reihenfolge des Nachrückens der Ersatzmitglieder wird durch die Reihung auf dem Wahlvorschlag bestimmt. Verzichtet ein Ersatzmitglied auf das Nachrücken, so verbleibt es weiterhin als Ersatzmitglied auf dem Wahlvorschlag in der ursprünglichen Reihung.

(3) Wurde der Betriebsrat ohne Erstellung von Wahlvorschlägen mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt (§ 132 Z. 3), so tritt das Ersatzmitglied mit der höchsten Stimmenzahl an die Stelle des ausgeschiedenen oder verhinderten Mitgliedes. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

Konstituierung des Betriebsrates.

§ 140. (1) Das an Lebensjahren älteste Mitglied des Betriebsrates hat die gewählten Mitglieder zur Wahl der Organe des Betriebsrates einzuberufen (konstituierende Sitzung). Die Einberufung hat spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Durchführung der Betriebsratswahl zu erfolgen.

(2) In der konstituierenden Sitzung hat der Einberufer bis zur erfolgten Wahl des Obmannes den Vorsitz zu führen.

(3) Die Betriebsratsmitglieder haben aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen den Obmann, einen oder mehrere Stellvertreter und, falls erforderlich, weitere Funktionäre zu wählen. Besteht ein Betriebsratsfonds, ist ein Kassaverwalter zu wählen. Die Wahl der Betriebsratsfunktionäre erfolgt für die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

(4) Vor Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates ist eine Neuwahl eines Funktionärs vorzunehmen, wenn

1. die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder die Enthebung eines Funktionärs beschließt;
2. ein Funktionär seine Funktion zurücklegt;
3. die Mitgliedschaft eines Funktionärs zum Betriebsrat erlischt.

(5) Besteht der Betriebsrat aus Vertretern beider Dienstnehmergruppen, so dürfen der Obmann und sein Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören.

(6) Bei Stimmgleichheit gilt jenes für die Obmannstelle vorgeschlagene Betriebsratsmitglied als gewählt, das auf jenem Wahlvorschlag kandidiert hat, der bei der Betriebsratswahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Liegt auch hier Stimmgleichheit vor, so entscheidet das Los. In diesem Fall ist der Obmann-Stellvertreter jener wahlwerbenden Gruppe zu entnehmen, die auf Grund des Losentscheides nicht den Obmann stellt. Im Falle der Stimmgleichheit bei der Wahl der übrigen Funktionäre findet § 142 Abs. 2 *sinngemäß Anwendung*.

(7) Besteht ein Betriebsrat aus zwei Mitgliedern, so wird mangels Einigung dasjenige Obmann, das bei der Wahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Wurden die Betriebsratsmitglieder auf einem Wahlvorschlag gewählt, so wird mangels Einigung das an erster Stelle gereichte Mitglied Obmann.

(8) Der Obmann hat unmittelbar nach Beendigung der konstituierenden Sitzung das Ergebnis der Wahl der Betriebsratsfunktionäre sowie die Reihenfolge der Ersatzmitglieder dem Betriebsinhaber, der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der Landarbeiterkammer sowie der zuständigen Einigungskommission anzuzeigen und im Betrieb durch Anschlag kundzumachen.

Sitzungen des Betriebsrates.

§ 141. (1) Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom Obmann, bei dessen Verhinderung vom

Stellvertreter mindestens einmal im Monat einzuberufen und zu leiten. Die Mitglieder des Betriebsrates sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

(2) Der Obmann hat den Betriebsrat binnen zwei Wochen einzuberufen, wenn es ein Drittel der Betriebsratsmitglieder, mindestens jedoch zwei Mitglieder, verlangen.

(3) Kommt der Obmann seinen Verpflichtungen gemäß Abs. 1 oder 2 nicht nach, hat die Einigungskommission auf Antrag der gemäß Abs. 2 Berechtigten die Sitzung einzuberufen.

(4) Die Sitzungen des Betriebsrates sind nicht öffentlich. Der Betriebsrat kann bei Erledigung bestimmter Aufgaben auch Personen, die nicht dem Betriebsrat angehören, beratend zuziehen.

Beschlußfassung.

§ 142. (1) Der Betriebsrat ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Gesetz oder in der Geschäftsordnung (§ 144) keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Bei Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für die der Obmann gestimmt hat. Beschlüsse über die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung oder Entlassung eines Dienstnehmers bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Besteht ein Betriebsrat nur aus zwei Mitgliedern, kommt ein Beschluß nur bei Übereinstimmung beider Mitglieder zustande.

(3) Der Beschluß über den Rücktritt des Betriebsrates bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Betriebsratsmitglieder.

Übertragung von Aufgaben.

§ 143. (1) Der Betriebsrat kann im Einzelfalle die Durchführung einzelner seiner Befugnisse einem oder mehreren seiner Mitglieder übertragen.

(2) Der Betriebsrat kann im Einzelfalle die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse einem Ausschuß übertragen.

(3) Der Betriebsrat kann in der Geschäftsordnung einem Ausschuß in bestimmten Angelegenheiten die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse übertragen.

(4) Für die Sitzungen der Ausschüsse gemäß Abs. 2 und 3 ist § 141 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Mitglieder des Betriebsrates haben das Recht, an allen Ausschußsitzungen als Beobachter teilzunehmen.

Autonome Geschäftsordnung.

§ 144. Der Betriebsrat kann mit Mehrheit von zwei Dritteln seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung beschließen. Die Geschäftsordnung kann insbesondere regeln:

1. Die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung von Ausschüssen im Sinne des § 143 Abs. 3;
2. die Zahl der Stellvertreter des Betriebsratsobmannes und die Reihenfolge der Stellvertretung.

Vertretung nach außen.

§ 145. Vertreter des Betriebsrates gegenüber dem Betriebsinhaber und nach außen ist der Obmann, bei dessen Verhinderung der Stellvertreter. Der Betriebsrat kann in Einzelfällen auch andere seiner Mitglieder mit der Vertretung nach außen beauftragen. Die Reihenfolge der Stellvertretungen und eine besondere Regelung der Vertretungsbefugnisse sind dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen und erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.

Beistellung von Sacherfordernissen.

§ 146. Dem Betriebsrat und dem Wahlvorstand sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrates (Wahlvorstandes) angemessenen Ausmaß vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen hat der Betriebsinhaber unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räume und Gegenstände zu sorgen.

Betriebsratsumlage und Betriebsratsfonds.

Betriebsratsumlage.

§ 147. (1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen sowie zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Dienstnehmerschaft kann von den Dienstnehmern eine Betriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgelts betragen.

(2) Die Einhebung und Höhe der Betriebsratsumlage beschließt auf Antrag des Betriebsrates die Betriebs(Gruppen)versammlung; zur Beschlußfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer erforderlich.

(3) Die Umlagen sind vom Dienstgeber vom Arbeitsentgelt einzubehalten und bei jeder Lohn(Gehalts)auszahlung an den Betriebsratsfonds abzuführen.

Betriebsratsfonds.

§ 148. (1) Die Eingänge aus der Betriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 147 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmten Vermögensschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Betriebsratsfonds.

(2) Die Verwaltung des Betriebsratsfonds obliegt dem Betriebsrat; Vertreter des Betriebs-

ratsfonds ist der Obmann des Betriebsrates, bei seiner Verhinderung dessen Stellvertreter.

(3) Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zu den im § 147 Abs. 1 bezeichneten Zwecken verwendet werden.

(4) Wird ein Betriebsratsfonds errichtet, hat die Betriebs(Gruppen)versammlung eine Regelung über die Verwaltung und Vertretung des Betriebsratsfonds bei zeitweiligem Fehlen eines ordentlichen Verwaltungs- bzw. Vertretungsorgans zu beschließen. Ein solcher Beschluß hat die notwendige Verwaltungstätigkeit zu umschreiben, die Höchstdauer der vertretungsweisen Verwaltung und das vorgesehene Vertretungs- und Verwaltungsorgan zu bestimmen.

(5) Hat die Betriebsversammlung einen Beschluß im Sinne des Abs. 4 nicht gefaßt, obliegt die Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer des Fehlens eines ordentlichen Vertretungs(Verwaltungs)organs, höchstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, dem ältesten Rechnungsprüfer, wenn keine Rechnungsprüfer bestellt sind, der Landarbeiterkammer. Nach Ablauf von sechs Monaten ist der Betriebsratsfonds aufzulösen.

(6) Die Revision der Rechtmäßigkeit der Gebarung und der Verwendung der Mittel des Betriebsratsfonds obliegt der Landarbeiterkammer.

(7) Der Betriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn der Betrieb dauernd eingestellt wird. Die nähere Regelung ist durch Beschluß der Betriebs(Gruppen)versammlung bei Errichtung des Betriebsratsfonds zu treffen. Spätere Beschlüsse sind gültig, wenn sie mindestens ein Jahr vor der dauernden Betriebseinstellung gefaßt wurden.

(8) Wird wegen Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen getrennter Betriebsräte ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, so verschmelzen die bestehenden Betriebsratsfonds zu einem einheitlichen Fonds. Werden infolge Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen eines gemeinsamen Betriebsrates getrennte Betriebsräte gewählt, so zerfällt der Betriebsratsfonds in getrennte Fonds für jede Dienstnehmergruppe. Das Vermögen ist nach dem Verhältnis der Zahlen der gruppenangehörigen Dienstnehmer auf die getrennten Betriebsratsfonds aufzuteilen.

(9) Wird auf Grund von Beschlüssen der Dienstnehmergruppen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 114 Abs. 5) errichtet, ist die Verwendung der bestehenden Betriebsratsfonds durch Beschluß der jeweils zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung zu regeln.

(10) Die Landarbeiterkammer ist vom Beschluß gemäß Abs. 7 und von den Maßnahmen im Sinne des Abs. 8 zu verständigen. Sie hat die Durchführung der Auflösung, der Zusammenlegung und der Trennung von Betriebsratsfonds durch einen Vertreter zu überwachen.

(11) Die Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragung bei Zusammenlegung und Trennung obliegt der Landarbeiterkammer, wenn

1. ein Beschluß der zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung fehlt;
2. der Beschluß nicht den im § 147 Abs. 1 geforderten Verwendungszweck vorsieht oder
3. der Beschluß undurchführbar geworden ist.

(12) Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuß geht auf die Landarbeiterkammer über und ist von dieser für Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer zu verwenden.

Rechnungsprüfer.

§ 149. (1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Betriebsratsfonds hat die Betriebs(Gruppen)versammlung aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen, in Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit mehr als 20 Dienstnehmern zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Betriebsrat nicht angehören. § 132 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlussfassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage zu erfolgen.

(2) Die Tätigkeit der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) dauert drei Jahre, es sei denn, die Wahl gemäß Abs. 3 und 4 findet vor ihrem Ablauf statt. Die Wiederwahl ist zulässig.

(3) In Betrieben (Dienstnehmergruppen), in denen mehr als zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann die Betriebs(Gruppen)versammlung anlässlich der Wahl des Wahlvorstandes (§ 128) beschließen, die Wahl der Rechnungsprüfer zugleich mit der Wahl des Betriebsrates durchzuführen.

(4) Liegt ein Beschluß im Sinne des Abs. 3 vor, so hat der Wahlvorstand auch die Wahl der Rechnungsprüfer vorzubereiten und durchzuführen. Die Wahlkundmachung (§ 129 Abs. 2) hat auch die Ausschreibung der Wahl der Rechnungsprüfer zu enthalten. Auf die Vorschläge für die Wahl der Rechnungsprüfer ist § 129 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Wahl des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer kann mittels gemeinsamen Stimmzettels erfolgen. § 132 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

Betriebsausschuß.

Voraussetzung und Errichtung.

§ 150. (1) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte für die Gruppen der Arbeiter und der Angestellten bestehen, bildet die Gesamtheit der Mitglieder beider Betriebsräte zur Wahrnehmung gemeinsamer Angelegenheiten den Betriebsausschuß.

(2) Die Sitzung zur Wahl des Obmannes des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreters ist von den Obmännern der Betriebsräte ge-

meinsam einzuberufen. Kommt es innerhalb von zwei Wochen zu keiner Einigung, kann ein Obmann allein die Einberufung vornehmen. Für die Wahl ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder jedes Betriebsrates erforderlich.

(3) Bis zur Wahl des Obmannes des Betriebsausschusses führt jener Betriebsratsobmann den Vorsitz, der die größere Dienstnehmergruppe repräsentiert. Der Obmann des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreter werden aus der Mitte der Mitglieder beider Betriebsräte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt. Der Stellvertreter ist aus der Mitte der Mitglieder jenes Betriebsrates zu wählen, dem der Obmann als Mitglied nicht angehört. § 132 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) In Betrieben, in denen für jede Gruppe nur je ein Betriebsratsmitglied zu wählen ist, gilt mangels Einigung jener als Obmann des Betriebsausschusses, der die größere Dienstnehmergruppe repräsentiert. Bei gleicher Gruppenstärke entscheidet das Los.

(5) Der Obmann des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreter sind neu zu wählen, sobald einer der beiden Betriebsräte sich nach Neuwahl konstituiert hat.

Geschäftsführung.

§ 151. (1) Auf die Geschäftsführung des Betriebsausschusses sind, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, § 141 Abs. 1, 3 und 4, § 142, § 143 Abs. 1, 2 und 3, § 144 Z. 1 und 2 sowie die §§ 145 und 146 sinngemäß anzuwenden.

(2) Der Obmann hat den Betriebsausschuß binnen zwei Wochen einzuberufen, wenn mehr als ein Drittel der Betriebsratsmitglieder des Betriebes oder ein Betriebsrat dies verlangt.

(3) Werden bei einer Abstimmung sämtliche anwesenden Betriebsratsmitglieder einer Gruppe überstimmt, bedarf es in einer zweiten Abstimmung der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Ist für jede Gruppe nur ein Betriebsratsmitglied zu wählen, bedarf es für das Zustandekommen eines Beschlusses der Ubereinstimmung beider Betriebsratsmitglieder.

Betriebsräteversammlung.

Zusammensetzung und Geschäftsführung.

§ 152. (1) Die Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen bestellten Betriebsräte bildet die Betriebsräteversammlung. Die Betriebsräteversammlung ist mindestens einmal in jedem Kalenderjahr vom Zentralbetriebsrat einzuberufen. Den Vorsitz führt der Obmann des Zentralbetriebsrates, bei dessen Verhinderung sein Stellvertreter.

(2) Zur Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer (§ 156 Abs. 4) und über die Enthebung des Zentralbetriebsrates (Abs. 4) kann die Betriebsräteversammlung von jedem

Betriebsrat einberufen werden. In diesem Fall führt der Obmann des einberufenden Betriebsrates den Vorsitz.

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

(4) Für eine Beschlussfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates ist die Anwesenheit von drei Vierteln aller Betriebsratsmitglieder des Unternehmens und eine Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen erforderlich. Jedem Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Dienstnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht. Die Abstimmung über die Enthebung hat mittels Stimmzettels und geheim zu erfolgen.

(5) Sind bei Beginn der Betriebsräteversammlung weniger als die Hälfte der Betriebsratsmitglieder des Unternehmens anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsräteversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Betriebsratsmitglieder beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht im Falle der Enthebung des Zentralbetriebsrates. Im übrigen sind die Bestimmungen des § 121 Abs. 2 und des § 122 sinngemäß anzuwenden.

Aufgaben.

§ 153. Der Betriebsräteversammlung obliegt:

1. Behandlung von Berichten des Zentralbetriebsrates und der Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds;
2. Beschlussfassung über die Einhebung und Höhe der Zentralbetriebsratsumlage;
3. Wahl und Enthebung der Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds;
4. Beschlussfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates;
5. Beschlussfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates (§ 156 Abs. 4).

Zentralbetriebsrat.

Zusammensetzung.

§ 154. Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmen bis zu tausend Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder erhöht sich für je weitere fünfhundert Dienstnehmer, in Unternehmen mit mehr als fünftausend Dienstnehmern für je weitere tausend Dienstnehmer um jeweils ein Mitglied. Bruchteile von fünfhundert und tausend werden für voll gerechnet. § 124 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Berufung.

§ 155. (1) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates werden von der Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen errichteten Betriebsräte aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes (§ 125 Abs. 2) geheim gewählt. Jedem wahlberechtigten Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Dienstnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht.

(2) Die Wahl hat mittels Stimmzettels, und zwar durch persönliche Stimmabgabe oder durch briefliche Stimmabgabe im Postwege, zu erfolgen.

(3) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens im Zentralbetriebsrat Bedacht genommen werden.

(4) Der Wahlvorstand besteht aus mindestens drei Betriebsratsmitgliedern. Jeder im Unternehmen bestehende Betriebsrat hat eines seiner Mitglieder in den Wahlvorstand zu entsenden. Die Zahl der Mitglieder des Wahlvorstandes kann mit Zustimmung aller im Unternehmen bestellten Betriebsräte bis auf drei herabgesetzt werden. Bestehen in den Betrieben des Unternehmens nur zwei Betriebsräte, so sind zwei Mitglieder des Wahlvorstandes vom Betriebsrat des nach der Zahl der Dienstnehmer größeren Betriebes zu entsenden. Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von vier Wochen durchzuführen.

(5) Auf die Berufung des Zentralbetriebsrates sind die Vorschriften des § 125 Abs. 3, des § 128 Abs. 2, des § 130 Abs. 1 sowie der §§ 131, 133 und 134 sinngemäß anzuwenden.

Tätigkeitsdauer.

§ 156. (1) Die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates beträgt drei Jahre. § 135 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) Vor Ablauf der im Abs. 1 bezeichneten Zeit endet die Tätigkeit des Zentralbetriebsrates, wenn

1. das Unternehmen aufgelöst wird;
2. dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört;
3. die Zahl der Mitglieder unter drei sinkt;
4. die Betriebsräteversammlung die Enthebung des Zentralbetriebsrates beschließt;
5. der Zentralbetriebsrat den Rücktritt beschließt;
6. die Einigungskommission die Wahl für ungültig erklärt.

(3) Die Mitgliedschaft zum Zentralbetriebsrat erlischt, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates endet;

2. das Mitglied zurücktritt;
3. die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt.

(4) Hat in einem Unternehmen die Tätigkeit des Zentralbetriebsrates deshalb geendet, weil durch vorübergehende Stilllegung von Betrieben dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört oder die Zahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates unter drei gesunken ist und wird in der Folge in wenigstens einem dieser stillgelegten Betriebe die Tätigkeit wieder aufgenommen, so können die Mitglieder der Betriebsräte des Unternehmens die Fortsetzung der Tätigkeit des Zentralbetriebsrates bis zur Beendigung seiner ursprünglichen Tätigkeitsdauer beschließen, wenn

1. in dem Betrieb, der seine Tätigkeit wieder aufgenommen hat, ein Beschluß zur Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 137) gefaßt wurde und
2. die Zahl der im Unternehmen verbliebenen und wiedereingestellten ehemaligen Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Zentralbetriebsrates mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Zentralbetriebsratsmandate erreicht.

(5) Für den Eintritt von Ersatzmitgliedern ist § 139 sinngemäß anzuwenden. Enthält der Wahlvorschlag, dem das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied angehört, kein für ein Nachrücken in Frage kommendes Ersatzmitglied, so entsendet die wahlwerbende Gruppe ein anderes Betriebsratsmitglied in den Zentralbetriebsrat.

Geschäftsführung.

§ 157. Auf die Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates sind die Vorschriften des § 140 Abs. 1 bis 4, 6 und 8, der §§ 141, 142 und 143, des § 144 Z. 1 und 2 sowie des § 145 sinngemäß anzuwenden.

Aufwand.

§ 158. (1) Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse für den Zentralbetriebsrat sind in sinngemäßer Anwendung des § 146 vom Betriebsinhaber zur Verfügung zu stellen.

(2) Die den einzelnen Mitgliedern des Zentralbetriebsrates in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenden Barauslagen sind aus dem Zentralbetriebsratsfonds, ist ein solcher nicht errichtet, aus dem Betriebsratsfonds des Betriebes, der das Mitglied in den Zentralbetriebsrat entsendet hat, zu entrichten.

Zentralbetriebsratsumlage.

§ 159. (1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrts-einrichtungen der Dienstnehmerschaft des Unternehmens kann eine Zentralbetriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens fünfundzwanzig Prozent der Betriebsratsumlage betragen.

(2) Einhebung und Höhe der Zentralbetriebsratsumlage beschließt auf Antrag des Zentralbetriebsrates oder eines Betriebsrates die Betriebsräteversammlung. Die Zentralbetriebsratsumlage ist aus den in den einzelnen Betrieben des Unternehmens eingehobenen Betriebsratsumlagen zu entrichten.

(3) Der Dienstgeber hat die Zentralbetriebsratsumlage von der einbehaltenen Betriebsratsumlage in Abzug zu bringen und unmittelbar an den Zentralbetriebsratsfonds abzuführen.

Zentralbetriebsratsfonds.

§ 160. Die Eingänge aus der Zentralbetriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 159 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmte Vermögensschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Zentralbetriebsratsfonds, der vom Zentralbetriebsrat verwaltet wird. Die Mittel des Zentralbetriebsratsfonds sind zu den im § 159 Abs. 1 bezeichneten Zwecken zu verwenden.

Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds.

§ 161. Der Zentralbetriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn die Voraussetzungen für die Errichtung eines Zentralbetriebsrates dauernd weggefallen sind. In diesem Fall ist das Vermögen auf jene Betriebsratsfonds des Unternehmens, aus deren Betriebsratsumlage Beiträge zum Zentralbetriebsratsfonds geleistet wurden, aufzuteilen. Die Aufteilung erfolgt nach dem Verhältnis der Zahlen der zu den einzelnen Betriebsratsfonds beitragspflichtigen Dienstnehmer. § 148 Abs. 2, 4 und 8 sind sinngemäß anzuwenden.

Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds.

§ 162. (1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Zentralbetriebsratsfonds hat die Betriebsräteversammlung aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Zentralbetriebsrat nicht angehören. § 132 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlußfassung über die Einhebung einer Zentralbetriebsratsumlage zu erfolgen.

(2) Die Tätigkeit der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) dauert drei Jahre. Wiederwahl ist zulässig.

BEFUGNISSE DER DIENSTNEHMERSCHAFT.

Allgemeine Befugnisse.

Überwachung

§ 163. Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung der die Dienstnehmer des Betriebes be-

treffenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Insbesondere stehen ihm folgende Befugnisse zu:

1. Der Betriebsrat ist berechtigt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der Dienstnehmer und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Auszahlung zu kontrollieren. Dies gilt auch für andere die Dienstnehmer betreffenden Aufzeichnungen, deren Führung durch Rechtsvorschriften vorgesehen ist;
2. der Betriebsrat hat die Einhaltung der für den Betrieb geltenden Kollektivverträge, der Betriebsvereinbarungen und sonstiger arbeitsrechtlicher Vereinbarungen zu überwachen. Er hat darauf zu achten, daß die für den Betrieb geltenden Kollektivverträge im Betrieb aufgelegt (§ 46) und die Betriebsvereinbarungen angeschlagen oder aufgelegt (§ 53 Abs. 1) werden. Das gleiche gilt für Rechtsvorschriften, deren Auflage oder Aushang im Betrieb in anderen Gesetzen vorgeschrieben ist;
3. der Betriebsrat hat die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Dienstnehmerschutz, über die Sozialversicherung sowie über die Berufsausbildung zu überwachen. Zu diesem Zwecke kann der Betriebsrat erforderlichenfalls die betrieblichen Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze besichtigen. Werden Betriebsbesichtigungen von den zur Überwachung der Dienstnehmerschutzvorschriften gesetzlich berufenen Organen oder mit deren Beteiligung durchgeführt, ist der Betriebsrat diesen Besichtigungen beizuziehen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von der Ankunft eines Aufsichtsorgans unverzüglich zu verständigen;
4. werden im Betrieb Personalakten geführt, so ist dem Betriebsrat bei Einverständnis des Dienstnehmers Einsicht in dessen Personalakten zu gewähren.

Intervention.

§ 164. (1) Der Betriebsrat hat das Recht, in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Dienstnehmer berühren, beim Betriebsinhaber und erforderlichenfalls bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen. Insbesondere ist der Betriebsrat berechtigt:

1. Maßnahmen zur Einhaltung und Durchführung der die Dienstnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften (§ 163) zu beantragen;
2. Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Ausbildung, zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zur menschengerechten Arbeitsgestaltung zu erstatten;

3. sonstige Maßnahmen zugunsten der Dienstnehmer des Betriebes zu beantragen.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat auf dessen Verlangen in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Dienstnehmer des Betriebes berühren, anzuhören.

Allgemeine Information.

§ 165. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Dienstnehmer des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen.

Beratung.

§ 166. (1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat mindestens vierteljährlich und auf Verlangen des Betriebsrates monatlich gemeinsame Beratungen über laufende Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen abzuhalten und ihn dabei über wichtige Angelegenheiten zu informieren.

(2) Betriebsrat und Betriebsinhaber sind berechtigt, an ihre zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften das Ersuchen zu richten, einen Vertreter zur Teilnahme an diesen Beratungen zu entsenden, sofern über Betriebsänderungen oder ähnlich wichtige Angelegenheiten, die erhebliche Auswirkung auf die Dienstnehmer des Betriebes haben, beraten werden soll. Betriebsinhaber und Betriebsrat haben einander gegenseitig rechtzeitig Mitteilung zu machen, um dem anderen Teil die Beziehung seiner Interessenvertretung zu ermöglichen.

Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer.

§ 167. Der Betriebsrat ist berechtigt, zugunsten der Dienstnehmer und ihrer Familienangehörigen Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten.

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten.

Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung.

§ 168. (1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über geplante Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie der betrieblichen Schulung und Umschulung zum ehestmöglichen Zeitpunkt in Kenntnis zu setzen.

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

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

(4) Der Betriebsrat hat das Recht, an den Verhandlungen zwischen dem Betriebsinhaber und den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung über Maßnahmen der betrieblichen Schulung, Umschulung und Berufsausbildung teilzunehmen. Zeitpunkt und Gegenstand der Beratungen sind ihm rechtzeitig mitzuteilen.

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

(6) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag eines der Streitparteien die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

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

(8) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Schulungs- oder Bildungseinrichtung binnen vier Wochen bei der Einigungskommission anfechten, wenn sie den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht oder, wenn solche Regelungen nicht bestehen, unter Abwägung der Interessen der Dienstnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen.

§ 169. (1) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtungen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag eines der Streitparteien die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

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

(3) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtung binnen 4 Wochen bei der Einigungskommission anfechten, wenn

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

Zustimmungspflichtige Maßnahmen.

§ 170. (1) Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:

1. Die Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung;
2. die Einführung von Personalfragebögen, sofern in diesen nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des Dienstnehmers enthalten sind;
3. die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Dienstnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren;
4. insoweit, eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht besteht, die Einführung und die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen, akkordähnlichen und sonstigen leistungsbezogenen Prämien und Entgelten, die auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte;
5. Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie Durchschnittsverdienste.

(2) Betriebsvereinbarungen in den Angelegenheiten des Abs. 1 können, soweit sie keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten, von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden. § 55 Abs. 3 zweiter Satz ist nicht anzuwenden.

Betriebsvereinbarungen.

§ 171. (1) Betriebsvereinbarungen im Sinné des § 52 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

1. Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Dienstnehmer im Betrieb regeln;
2. generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Ver-

- teilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. Art und Weise der Abrechnung und insbesondere Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge;
 4. Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 183 Abs. 1 Z. 1 bis 6, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Dienstnehmerschaft mit sich bringt;
 5. Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;
 6. Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln;
 7. Richtlinien für die Vergabe von Werkwohnungen;
 8. Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmer;
 9. Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung;
 10. Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes;
 11. Entgeltfortzahlungsansprüche für den zur Teilnahme an Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen erforderlichen Zeitraum und damit im Zusammenhang stehende Fahrtkostenvergütungen;
 12. Erstattung von Auslagen und Aufwendungen sowie Regelung von Aufwandsentschädigungen;
 13. Anordnung der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit;
 14. betriebliches Vorschlagswesen;
 15. Gewährung von Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen;
 16. Systeme der Gewinnbeteiligung;
 17. Maßnahmen zur Sicherung der von den Dienstnehmern eingebrachten Gegenstände;
 18. betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen;
 19. Art und Umfang der Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung und betrieblicher Schulungs- und Bildungseinrichtungen sowie die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;
 20. betriebliches Beschwerdewesen;
 21. Rechtsstellung der Dienstnehmer bei Krankheit und Unfall;
 22. Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses;
 23. Maßnahmen im Sinne des § 170 Abs. 1.

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

(3) In Betrieben, in denen dauernd nicht mehr als 35 Dienstnehmer beschäftigt werden, ist die Bestimmung des Abs. 1 Z. 7, in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Dienstnehmer beschäftigt werden, auch die Bestimmung des Abs. 1 Z. 4 nicht anzuwenden.

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten.

Personelles Informationsrecht.

§ 172. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über den künftigen Bedarf an Dienstnehmern und die im Zusammenhang damit in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten.

Mitwirkung bei der Einstellung von Dienstnehmern.

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

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

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

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

Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall.

§ 174. (1) Entgelte der im § 170 Abs. 1 Z. 4 bezeichneten Art für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten, die generell nicht vereinbart werden können, bedürfen, wenn zwischen Betriebsinhaber und Dienstnehmer eine Einigung nicht zustande kommt, zu ihrer rechtswirksamen Festsetzung der Zustimmung des Betriebsrates.

(2) Akkord-, Stück- und Gedinglöhne nach § 170 Abs. 1 Z. 5 für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten, die durch Kollektivvertrag

nicht vereinbart werden können, sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen, wenn zwischen dem Betriebsinhaber und dem Dienstnehmer keine Einigung zustande kommt.

Mitwirkung bei Versetzungen.

§ 175. Die dauernde Einreihung von Dienstnehmern auf einen anderen Arbeitsplatz bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates, wenn mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist. Die Zustimmung kann durch Entscheidung der Einigungskommission ersetzt werden. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt.

Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen.

§ 176. Der Betriebsrat hat an der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb mitzuwirken. Die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen im Einzelfall ist nur zulässig, wenn sie in einem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung (§ 170 Abs. 1 Z. 1) vorgesehen ist; sie bedarf, sofern darüber nicht eine mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichtete Stelle entscheidet, der Zustimmung des Betriebsrates.

Mitwirkung bei der Vergabe von Dienst- oder Werkwohnungen.

§ 177. Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Vergabe einer Dienst- oder Werkwohnung an einen Dienstnehmer dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten.

Mitwirkung bei Beförderungen.

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

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

Anfechtung von Kündigungen.

§ 179. (1) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von acht Tagen hiezu Stellung nehmen kann.

(2) Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, daß der Betriebsrat eine Stellungnahme bereits abgegeben hat.

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

1. die Kündigung

- a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Dienstnehmers zu Gewerkschaften (freiwilligen Berufsvereinigungen);
- b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften (freiwilligen Berufsvereinigungen);
- c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer;
- d) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
- e) wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
- f) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle;
- g) wegen der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenzdienst (§ 11 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, BGBl. Nr. 154/1956)

erfolgt ist oder

2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, daß die Kündigung

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

begründet ist.

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

(4) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst

bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3 letzter Satz nicht vorzunehmen. Wird eine vom Betriebsrat erhobene Kündigungsanfechtung ohne Zustimmung des gekündigten Dienstnehmers zurückgezogen, so kann dieser binnen 14 Tagen ab Kenntnis das Anfechtungsverfahren selbst fortsetzen.

(5) Insoweit der Anfechtungsberechtigte im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinne des Abs. 3 Z. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtung ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

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

Anfechtung von Entlassungen.

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

(2) Hat der Betriebsrat innerhalb der dreitägigen Frist der Entlassung nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 179 Abs. 3 vorliegt und der betroffene Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. § 179 Abs. 4 bis 6 sind sinngemäß anzuwenden.

Anfechtung durch den Dienstnehmer.

§ 181. (1) In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese bei Gericht anfechten.

(2) Wurde in Betrieben, in denen Betriebsräte nicht zu bestellen sind, ein Dienstnehmer gekündigt (entlassen) und ist die Kündigung (Entlassung) offensichtlich wegen Ausübung des Koalitionsrechtes oder wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der gesetzlichen Interessenvertretung erfolgt, so kann er binnen vier Wochen die Kündigung (Entlassung) bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtung Folge, so ist die Kündigung (Entlassung) rechtsunwirksam.

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte.

§ 182. (1) Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Aufschluß zu geben über die wirt-

schaffliche Lage des Betriebes, über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsstand, den mengen- und wertmäßigen Absatz, die Investitionsvorhaben sowie über sonstige geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes. Der Betriebsrat ist berufen, insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen (Erzeugungs-, Investitions-, Absatz- und anderen Plänen) dem Betriebsinhaber Anregungen zu geben und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziele, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen im Interesse des Betriebes und der Dienstnehmer die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu fördern.

(2) In Betrieben, in denen dauernd mindestens 50 Dienstnehmer beschäftigt sind, hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat alljährlich eine Abschrift der Bilanz für das verflossene Geschäftsjahr einschließlich des Gewinn- und Verlustausweises spätestens einen Monat nach Vorlage an die Steuerbehörde zu übermitteln und dem Betriebsrat die zum Verständnis dieser Unterlagen erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen zu geben.

Mitwirkung bei Betriebsänderungen.

§ 183. (1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen ehestmöglich in Kenntnis zu setzen und mit ihm darüber zu beraten. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
2. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
3. der Zusammenschluß mit anderen Betrieben;
4. Änderungen des Betriebszweckes, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation;
5. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
6. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;
7. Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb.

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

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

eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt — auf Antrag eines der Streitparteien die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

Mitwirkung im Aufsichtsrat.

§ 184. (1) In Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, entsendet der Zentralbetriebsrat oder, sofern nur ein Betrieb besteht, der Betriebsrat aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, für je zwei nach dem Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98, oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder einen Dienstnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Ist die Zahl der nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellten Aufsichtsratsmitglieder eine ungerade, ist ein weiterer Dienstnehmervertreter zu entsenden.

(2) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates), die auf dem Vorschlag einer wahlwerbenden Gruppe gewählt wurden, haben das Recht, durch Mehrheitsbeschluß Dienstnehmervertreter für die Entsendung in den Aufsichtsrat zu nominieren sowie ihre Abberufung zu verlangen. Dieses Recht steht für so viele Dienstnehmervertreter zu, wie es dem Verhältnis der Zahl der vorschlagsberechtigten Personen zur Gesamtzahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates) entspricht. Listenkoppelung ist zulässig. Bei Erstellung der Nominierungsvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Gruppe der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens Bedacht genommen werden. Der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) ist bei Entsendung und Abberufung der Dienstnehmervertreter an die Vorschläge der zur Nominierung berechtigten Mitglieder gebunden. Soweit vom Vorschlagsrecht nicht innerhalb von drei Monaten Gebrauch gemacht wird, entsendet der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) die restlichen Dienstnehmervertreter durch Mehrheitsbeschluß in den Aufsichtsrat.

(3) Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus; sie haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen. Die Mitgliedschaft der Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat endet mit der Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder mit der Abberufung durch die entsendende Stelle. Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat sind vom Zentralbetriebsrat abzurufen und neu zu entsenden, wenn sich die Zahl der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder ändert. Gemäß § 185 Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes gilt bezüglich der Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat ferner folgendes:

Auf diese finden die Bestimmungen des § 86 Abs. 1, des § 87, des § 90 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 und des § 98 des Aktiengesetzes 1965, BGBl. Nr. 98, keine Anwendung. § 95 Abs. 2 erster Satz Aktiengesetz 1965 findet mit

der Maßgabe Anwendung, daß auch zwei Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat jederzeit vom Vorstand einen Bericht über die Angelegenheiten der Gesellschaft einschließlich ihrer Beziehungen zu Konzernunternehmen verlangen können. Ein Beschluß des Aufsichtsrates über die Bestellung und Abberufung von Mitgliedern des Vorstandes bedarf, abgesehen von den allgemeinen Beschlußerfordernissen des Aktiengesetzes, zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Mehrheit der nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellten Mitglieder. Das gleiche gilt für die Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines ersten Stellvertreters. Im übrigen haben die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat gleiche Rechte und Pflichten wie nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder.

(4) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 über die Vertretung der Dienstnehmer im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften sind sinngemäß anzuwenden auf Gesellschaften mit beschränkter Haftung sowie auf Genossenschaften, die dauernd mindestens vierzig Dienstnehmer beschäftigen.

Organzuständigkeit.

Kompetenzabgrenzung.

§ 185. (1) Die der Dienstnehmerschaft zustehenden Befugnisse werden, soweit nicht anderes bestimmt ist, durch Betriebsräte ausgeübt.

(2) In Betrieben, in denen ein Betriebsausschuß errichtet ist, werden vom Betriebsausschuß folgende Befugnisse ausgeübt:

1. Beratungsrecht (§ 166);
2. wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 182);
3. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß den §§ 183 und 184;
4. Abschluß, Änderung und Aufhebung von Betriebsvereinbarungen, deren Geltungsbereich alle im Betriebsausschuß vertretenen Dienstnehmergruppen erfaßt;
5. soweit die Interessen aller im Betriebsausschuß vertretenen Dienstnehmergruppen betroffen sind
 - a) Überwachung der Einhaltung der die Dienstnehmer betreffenden Vorschriften (§ 163);
 - b) Recht auf Intervention (§ 164);
 - c) allgemeines Informationsrecht (§ 165);
 - d) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 168 und 169).

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

(3) In Betrieben, in denen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 114 Abs. 5) errichtet ist, werden

von diesem sowohl die Befugnisse gemäß Abs. 1 als auch jene gemäß Abs. 2 ausgeübt.

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

1. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß § 184;
2. soweit sie nicht nur die Interessen der Dienstnehmerschaft eines Betriebes berühren,
 - a) Recht auf Intervention (§ 164);
 - b) allgemeines Informationsrecht (§ 165);
 - c) Beratungsrecht (§ 166);
 - d) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 168 und 169);
 - e) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 182);
 - f) Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 183).

Kompetenzübertragung.

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

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

RECHTSSTELLUNG DER MITGLIEDER DES BETRIEBSRATES.

Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht.

§ 187. (1) Das Mandat des Betriebsratsmitgliedes ist ein Ehrenamt, das, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist. Für erwachsene Barauslagen gebührt den Mitgliedern des Betriebsrates Ersatz aus dem Betriebsratsfonds.

(2) Die Mitglieder des Betriebsrates sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisungen gebunden. Sie sind nur der Betriebs(Gruppen)versammlung verantwortlich.

(3) Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts und der Aufstiegsmöglichkeiten, nicht benachteiligt werden.

(4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, über alle in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes Verschwiegenheit zu bewahren. Werden im Zuge der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten Mitgliedern des Betriebsrates persönliche Verhältnisse oder

Angelegenheiten der Dienstnehmer bekannt, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, so haben sie hierüber Verschwiegenheit zu bewahren.

Freizeitgewährung.

§ 188. Den Mitgliedern des Betriebsrates ist, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 190, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

Freistellung.

§ 189. (1) Auf Antrag des Betriebsrates sind in Betrieben mit mehr als 150 Dienstnehmern ein, in Betrieben mit mehr als 700 Dienstnehmern zwei und in Betrieben mit mehr als 3000 Dienstnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates und für je weitere dreitausend Dienstnehmer ein weiteres Mitglied des Betriebsrates von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.

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

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

Bildungsfreistellung.

§ 190. (1) Jedes Mitglied des Betriebsrates hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von zwei Wochen innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgelts; in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, hat jedes Mitglied des Betriebsrates Anspruch auf eine solche Freistellung gegen Entfall des Entgelts.

(2) Die Dauer der Freistellung kann in Ausnahmefällen bei Vorliegen eines Interesses an einer besonderen Ausbildung bis zu vier Wochen ausgedehnt werden.

(3) Die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen müssen von kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstnehmer oder der Dienstgeber veranstaltet sein oder von diesen übereinstimmend als geeignet anerkannt werden und vornehmlich die Vermittlung von Kenntnissen zum Gegenstand haben, die der Ausübung der Funktion als Mitglied des Betriebsrates dienen.

(4) Der Betriebsrat hat den Betriebsinhaber mindestens vier Wochen vor Beginn des Zeitraumes, für den die Freistellung beabsichtigt ist, in Kenntnis zu setzen. Der Zeitpunkt der Freistellung ist im Einvernehmen zwischen Be-

triebsinhaber und Betriebsrat festzusetzen, wobei die Erfordernisse des Betriebes einerseits und die Interessen des Betriebsrates und des Betriebsratsmitgliedes andererseits zu berücksichtigen sind. Im Streitfall entscheidet die Einigungskommission.

(5) Betriebsratsmitglieder, die in der laufenden Funktionsperiode bereits nach § 191 freigestellt worden sind, haben während dieser Funktionsperiode keinen Anspruch auf Freistellung gemäß Abs. 1 und 2.

(6) Rückt ein Ersatzmitglied des Betriebsrates in das Mandat eines Mitgliedes des Betriebsrates dauernd nach, so hat es nur insoweit einen Anspruch gemäß Abs. 1 und 2, als das ausgeschiedene Mitglied noch keine Bildungsfreistellung in Anspruch genommen hat.

Erweiterte Bildungsfreistellung.

§ 191. (1) In Betrieben mit mehr als zweihundert Dienstnehmern ist neben der Bildungsfreistellung gemäß § 190 auf Antrag des Betriebsrates ein weiteres Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß eines Jahres gegen Entfall des Entgelts von der Arbeitsleistung freizustellen. § 189 Abs. 2 sowie § 190 Abs. 3 und 4 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) In Dienstjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, gebühren der Urlaub im vollen Ausmaß, das Urlaubsentgelt jedoch in dem Ausmaß, das dem um die Dauer einer Bildungsfreistellung verkürzten Dienstjahr entspricht.

(3) Der Dienstnehmer behält in Kalenderjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1972 in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Bildungsfreistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht.

(4) Soweit sich Ansprüche eines Dienstnehmers nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1, während der das Dienstverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz.

§ 192. (1) Ein Mitglied des Betriebsrates darf bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung der Einigungskommission gekündigt oder entlassen werden. Die Einigungskommission hat bei ihrer Entscheidung den sich aus § 187 Abs. 3 ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen. In den Fällen des § 193 Z. 3 und des § 194 Abs. 1 Z. 3 erster Satzteil, Z. 4 erster Satzteil und Z. 5 hat die Einigungskommission die Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes zu verweigern, wenn sich der Antrag auf ein Verhalten des Betriebs-

ratsmitgliedes stützt, das von diesem in Ausübung des Mandates gesetzt wurde und unter Abwägung aller Umstände entschuldbar war.

(2) Dem Betriebsratsmitglied kommt im Verfahren vor der Einigungskommission Parteistellung zu.

(3) Der sich aus den §§ 192 bis 194 ergebende Schutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Annahme der Wahl durch das Betriebsratsmitglied und endet drei Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat, im Falle der dauernden Einstellung des Betriebes mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

(4) Die Abs. 1 bis 3 und die §§ 193 und 194 gelten sinngemäß für

1. Ersatzmitglieder, die an der Mandatsausübung verhinderte Betriebsratsmitglieder durch mindestens zwei Wochen ununterbrochen vertreten haben, bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit, sofern der Betriebsinhaber vom Beginn und Ende der Vertretung ohne unnötigen Aufschub in Kenntnis gesetzt wurde;
2. Mitglieder von Wahlvorständen und Wahlwerber vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl;
3. Mitglieder eines Betriebsrates, der nach Beendigung seiner Tätigkeitsdauer die Geschäfte weiterführt (§ 135 Abs. 2), bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit.

Wahlwerber sind Personen, die als Kandidaten auf einem Wahlvorschlag aufscheinen.

Kündigungsschutz.

§ 193. Die Einigungskommission darf einer Kündigung unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 192 nur zustimmen, wenn

1. der Betriebsinhaber im Falle einer dauernden Einstellung oder Einschränkung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen den Nachweis erbringt, daß er das betroffene Betriebsratsmitglied trotz dessen Verlangens an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigen kann;
2. das Betriebsratsmitglied unfähig wird, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung oder die Erbringung einer anderen Arbeitsleistung durch das Betriebsratsmitglied, zu deren Verrichtung sich dieses bereit erklärt hat, nicht zugemutet werden kann;
3. das Betriebsratsmitglied die ihm auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und dem Betriebsin-

haber die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht zugemutet werden kann.

Entlassungsschutz.

§ 194. (1) Die Einigungskommission darf unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 192 einer Entlassung nur zustimmen, wenn das Betriebsratsmitglied

1. absichtlich den Betriebsinhaber über Umstände, die für den Vertragsabschluß oder den Vollzug des in Aussicht genommenen Dienstverhältnisses wesentlich sind, in Irrtum versetzt hat;
2. sich einer mit Vorsatz begangenen, mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedrohten oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig machte, sofern die Verfolgung von Amts wegen oder auf Antrag des Betriebsinhabers zu erfolgen hat;
3. im Dienste untreu ist oder sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen des Betriebsinhabers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt;
4. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Betriebsinhabers ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt;
5. sich Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Betriebsinhaber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes zuschulden kommen läßt, sofern durch dieses Verhalten eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsratsmitglied und Betriebsinhaber nicht mehr zu erwarten ist.

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

(3) In den Fällen des Abs. 1 Z. 2 und 5 kann die Entlassung des Betriebsratsmitgliedes gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung der Einigungskommission ausgesprochen werden. Stimmt die Einigungskommission der Entlassung nicht zu, so ist sie rechtsunwirksam.

10. BEHORDEN UND VERFAHREN.

Einigungskommission.

§ 195. (1) Für jeden Landes- bzw. Kreisgerichtssprengel ist eine Einigungskommission zu errichten; die Einigungskommissionen haben ihren Sitz in Linz, Ried im Innkreis, Steyr und Wels; die Landesregierung kann nach Bedarf durch Verordnung

- a) weitere Einigungskommissionen errichten und deren Standorte und Sprengel bestimmen,

b) die Anzahl der Einigungskommissionen, eventuell bis auf eine, einschränken.

(a) Die Einigungskommission besteht aus einem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und vier Mitgliedern und ebensovielen Ersatzmännern. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter sind von der Landesregierung aus dem Stande der rechtskundigen Beamten der in Betracht kommenden Bezirksverwaltungsbehörde zu bestellen. Die Mitglieder, und zwar je zwei Vertreter der land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber und Dienstnehmer, sind von der Landesregierung auf die Dauer von drei Jahren zu bestellen. Die Landesregierung hat vor der Bestellung der jeweiligen gesetzlichen Interessenvertretung oder, mangels einer solchen, der zuständigen Berufsvereinigung Gelegenheit zu geben, binnen einer Frist von zwei Monaten hiefür Vorschläge zu erstatten. In gleicher Weise ist für jedes Mitglied ein Ersatzmann zu bestellen. Niemand darf gleichzeitig Vertreter für Dienstnehmer und Dienstgeber sein. Zu Mitgliedern (Ersatzmännern) können Dienstgeber und Dienstnehmer bestellt werden, die das 24. Lebensjahr vollendet haben und im übrigen die Voraussetzungen für die Wählbarkeit nach der Landtagswahlordnung besitzen.

(a) Die Einigungskommission ist verhandlungs- und beschlußfähig, wenn außer dem Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter sowohl aus der Gruppe der Dienstgeber wie der Dienstnehmer wenigstens je ein Mitglied (Ersatzmann) zugegen ist. Sind die Mitglieder einer Gruppe in der Überzahl, so haben in dieser Gruppe die dem Alter nach jüngsten Mitglieder (Ersatzmänner), soweit sie überzählig sind, kein Stimmrecht. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt. Der Vorsitzende gibt seine Stimme als letzter ab.

§ 196. (1) In allen Fällen, in denen durch Gesetz die Entscheidung von Streitigkeiten Einigungskommissionen übertragen wird, haben diese einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen.

(2) Gegen die Entscheidungen der Einigungskommissionen ist eine Berufung nicht zulässig.

§ 197. (1) Die Einigungskommissionen haben über Antrag eines hiezu Berechtigten einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen in Streitigkeiten

1. über den Geltungsbereich der Bestimmungen über die Betriebsverfassung;
2. über die Bestellung und die Geschäftsführung sowie die Beendigung der Funktion der Organe der Dienstnehmerschaft;
3. über die Mitgliedschaft zu den Organen und die Rechtsstellung der Mitglieder der Organe der Dienstnehmerschaft;
4. über den Betriebsratsfonds;
5. über die Befugnisse der Dienstnehmerschaft und deren Ausübung durch ihre Organe.

(2) Insbesondere sind die Einigungskommissionen zuständig zur Entscheidung über

1. die Feststellung des Vorliegens eines Betriebes (§ 108);
2. die Gleichstellung von Betriebsteilen und die Beendigung der Gleichstellung (§ 109);
3. die Anfechtung einer Wahl (§ 133);
4. die Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl (§ 134);
5. die Aberkennung der Mitgliedschaft zum Betriebsrat (§ 138 Abs. 4);
6. die Einberufung einer Betriebsratssitzung (§ 141 Abs. 3);
7. die Anfechtung der Auflösung von Schulungs- oder Bildungseinrichtungen (§ 168 Abs. 8);
8. die Anfechtung der Auflösung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 169 Abs. 3);
9. die Zustimmung zur Versetzung von Dienstnehmern (§ 175);
10. die Festsetzung des Zeitpunktes einer Bildungs- oder erweiterten Bildungsfreistellung (§ 190 Abs. 4, § 191 Abs. 1);
11. den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung und Entlassung von Betriebsratsmitgliedern (§§ 192 bis 194).

Obereinigungskommission.

§ 198. (1) Beim Amt der o. ö. Landesregierung ist eine Obereinigungskommission zu errichten. Sie besteht aus dem Vorsitzenden, zwei Stellvertretern und acht Mitgliedern und ebensovielen Ersatzmännern. Der Vorsitzende und seine Stellvertreter sind von der Landesregierung aus dem Stande der rechtskundigen Beamten des Amtes der Landesregierung zu bestellen. Für die Bestellung der Mitglieder (Ersatzmänner) gelten die Bestimmungen des § 195 Abs. 2 sinngemäß.

(2) **(Verfassungsbestimmung)** Die Mitglieder der Obereinigungskommission sind in Ausübung ihres Amtes unabhängig und an keine Weisung gebunden.

(3) Die Obereinigungskommission ist beschlußfähig, wenn außer dem Vorsitzenden oder einem Stellvertreter mindestens je zwei Mitglieder der Dienstgeber- und Dienstnehmergruppe zugegen sind. Sind die Mitglieder einer Gruppe in der Überzahl, so haben in dieser Gruppe die dem Alter nach jüngsten Mitglieder (Ersatzmänner), soweit sie überzählig sind, kein Stimmrecht. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt. Der Vorsitzende gibt seine Stimme als letzter ab.

§ 199. (1) Der Obereinigungskommission obliegt:

- a) Bei Verhandlungen über den Abschluß oder die Abänderung von Kollektivverträgen mitzuwirken, wenn ein Antrag dieser Art von einer der beteiligten Vertragsparteien oder von einer Behörde gestellt wird;

- b) bei Gesamtstreitigkeiten über den Abschluß, die Abänderung oder über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Antrag einer der am Streite beteiligten Parteien oder einer Behörde Einigungsverhandlungen einzuleiten und einen Schiedsspruch zu fällen;
- c) die Registrierung und Kundmachung der hinterlegten Kollektivverträge sowie deren Verlängerungen und Abänderungen;
- d) die Registrierung und Kundmachung des Erlöschens von Kollektivverträgen;
- e) die Beschlußfassung auf Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung von Satzungen sowie die Registrierung und Kundmachung solcher Beschlüsse;
- f) die Zu- und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit (§ 41 Abs. 2 und 3);
- g) die Abgabe eines Gutachtens über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Ersuchen eines Gerichtes oder einer Verwaltungsbehörde;
- h) die Anlage und Führung eines Katasters der von ihnen beschlossenen Satzungen;
- i) die Aufsicht über die Einigungskommissionen und die Überwachung, insbesondere der Gleichartigkeit ihrer Geschäftsführung.

(2) Die Obereinigungskommission hat in Angelegenheiten des Abs. 1 lit. a und b zwischen den Streitparteien zu vermitteln und auf eine Vereinbarung der Streitparteien zwecks Beilegung der Streitigkeit hinzuwirken. Sie kann einen Schiedsspruch nur dann fällen, wenn die beiden Streitparteien vorher die schriftliche Erklärung abgeben, daß sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen.

(3) Schriftliche Vereinbarungen und Schiedssprüche gemäß Abs. 2 gelten als Kollektivverträge (§ 40).

(4) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung der Obereinigungskommission und der Einigungskommissionen, über die Entschädigung der Mitglieder (Ersatzmänner) sowie über die Ahndung von Pflichtverletzungen der Beisitzer werden durch eine von der Landesregierung im Verordnungswege zu erlassende Geschäftsordnung getroffen.

(5) Die aus der Tätigkeit der Obereinigungskommission und der Einigungskommissionen entstehenden Kosten werden vom Land getragen.

(6) Alle Behörden, die Landarbeiterkammer, die Landwirtschaftskammer sowie die Träger der Sozialversicherung haben die Obereinigungskommission und die Einigungskommissionen bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

§ 200. (1) Zur Entscheidung von Streitigkeiten über den Abschluß, die Änderung oder die Aufhebung von Betriebsvereinbarungen in Ange-

legenheiten, in welchen das Gesetz die Entscheidung durch Schlichtungsstellen vorsieht, ist auf Antrag eines der Streitteile eine land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle zu errichten. Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle ist bei der Obereinigungskommission zu errichten. Ein Antrag auf Entscheidung einer Streitigkeit durch die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle ist an den Vorsitzenden der Obereinigungskommission zu richten.

(2) Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle besteht aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern. Der Vorsitzende ist vom Vorsitzenden der Obereinigungskommission auf einvernehmlichen Antrag der Streitteile zu bestellen. Kommt eine Einigung der Streitteile auf die Person des Vorsitzenden innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 1) nicht zustande, so ist er auf Antrag eines der Streitteile vom Vorsitzenden der Obereinigungskommission zu bestellen; diese Bestellung hat aus dem Kreise der Berufsrichter zu erfolgen, die im Land Oberösterreich entweder gemäß § 9 des Arbeitsgerichtsgesetzes, BGBl. Nr. 170/1946, zu Vorsitzenden oder zu Stellvertretern des Vorsitzenden eines Arbeitsgerichtes bestellt oder bei einem Landes- oder Kreisgericht ernannt und dort zum Zeitpunkt ihrer Bestellung mit der Rechtsprechung in Arbeitsrechtssachen betraut sind.

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

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

§ 201. (1) Die Landesregierung hat auf Grund von Vorschlägen eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstgeber und eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstnehmer zu erstellen. Bei Erstattung der Vorschläge und Erstellung der Listen ist auf die fachliche Qualifikation der Beisitzer und auf regionale Gesichtspunkte entsprechend Bedacht zu nehmen.

(2) Die Vorschläge für die Liste der Beisitzer

aus dem Kreise der Dienstgeber und Dienstnehmer sind von den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen (Landwirtschaftskammer, Landarbeiterkammer) zu erstatten.

(3) Hinsichtlich der Erfordernisse zur Aufnahme von Personen in eine der im Abs. 1 genannten Listen sind die Bestimmungen des § 195 Abs. 2 letzter Satz sinngemäß anzuwenden. Niemand darf gleichzeitig Beisitzer für Dienstnehmer und Dienstgeber sein.

(4) Ausfertigungen der Beisitzerlisten sind der Obereinigungskommission, den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen (Landwirtschaftskammer, Landarbeiterkammer) sowie binnen zwei Wochen ab Stellung eines Antrages auf Entscheidung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle den Streitparteien zu übermitteln; dies gilt sinngemäß auch für Änderungen derselben.

(5) Die im Abs. 1 genannten Listen können bei der Obereinigungskommission während der Amtsstunden von jedermann eingesehen werden.

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

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

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

als Betriebsvereinbarung. Gegen die Entscheidung ist kein Rechtsmittel zulässig.

(s) Auf das Verfahren vor der Schlichtungsstelle sind im übrigen die für das Verfahren vor den Einigungskommissionen geltenden Vorschriften anzuwenden.

(4) Der Vorsitzende und die Beisitzer der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle erhalten nach Maßgabe ihrer tatsächlichen Inanspruchnahme eine Aufwandsentschädigung. Ferner gebühren dem Vorsitzenden und den Beisitzern der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle der Ersatz der notwendigen Reise-(Fahrt-)auslagen und Aufenthaltskosten. Die Höhe der Aufwandsentschädigung und des Ersatzes der notwendigen Reise-(Fahrt-)auslagen und Aufenthaltskosten sind von der Landesregierung durch Verordnung festzusetzen."

48. Die Abschnitte 10 bis 17 erhalten die Bezeichnungen „11.“ bis „18.“.

49. Die §§ 130 und 131 erhalten die Bezeichnungen „§ 204.“ und „§ 205.“.

50. Im § 205 ist in den Abs. 2, 3 und 6 das Wort „Schlichtungsstelle“ jeweils durch das Wort „Schiedsstelle“ und in den Abs. 4 und 5 das Wort „Schlichtungsverfahren“ jeweils durch das Wort „Schiedsverfahren“ zu ersetzen.

51. § 132 erhält die Bezeichnung „§ 206.“; § 206 Abs. 1 hat zu lauten:

„(1) Wer einer Bestimmung des § 7 Abs. 1, der §§ 56 bis 63, 71 bis 77, 81 bis 84, 98, 103, des § 129 Abs. 3, des § 187 Abs. 4 oder des § 204 oder einer auf Grund dieser Bestimmungen erlassenen Rechtsverordnung oder einem Bescheid, der sich auf diese Bestimmungen gründet, zuwiderhandelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geld bis 15.000, —S zu bestrafen.“

52. § 206 Abs. 4 hat zu entfallen.

53. § 133 erhält die Bezeichnung „§ 207.“ und hat zu lauten:

„§ 207.

Sofern die Tat nicht nach einer anderen Bestimmung mit strengerer Strafe bedroht ist, gilt die Strafbestimmung des § 310 des Strafgesetzbuches, BGBl. Nr. 60/1974, auch für die Übertretung der im § 87 Abs. 1 und 2 oder im § 92 festgelegten Verschwiegenheitspflicht.“

54. Die §§ 134 bis 140 erhalten die Bezeichnungen „208.“ bis „214.“.

55. Im nunmehrigen § 211 Abs. 1 ist die Zitierung „§ 138 lit. j“ durch die Zitierung „§ 212 lit. j“ zu ersetzen.

56. a) Im § 213 Abs. 1 ist das Wort „Schlichtungsstellen“ durch das Wort „Schiedsstellen“ zu ersetzen.

b) § 213 Abs. 2 hat zu lauten:

„(2) Gemäß Art. III des Landarbeitsgesetzes sind die Lehrverträge (§ 95) sowie gemäß

§ 7 Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes Dienstscheine (§ 7 Abs. 1) von den Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit."

Artikel II

(1) Dieses Gesetz tritt an dem seiner Kundmachung im Landesgesetzblatt für Oberösterreich folgenden Monatsersten in Kraft. Gleichzeitig wird das Gesetz vom 29. April 1955, LGBl. Nr. 42, betreffend die Regelung der Kinderarbeit in der Land- und Forstwirtschaft (O. ö. Kinderarbeitsordnung der Land- und Forstwirtschaft) aufgehoben.

(2) Die Bestimmungen der §§ 192 bis 194 finden auf Verfahren Anwendung, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes noch nicht rechtskräftig entschieden sind.

(3) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Organe der Dienstnehmerschaft bleiben bis zu dem Zeitpunkt bestehen, in welchem die auf Grund dieses Gesetzes vorgesehenen neuen Organe bestellt sind. Ihre Rechte und Pflichten richten sich bis dahin nach den bisherigen Vorschriften.

(4) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Arbeitsordnungen und Betriebsvereinbarungen bleiben in ihrem gesamten Regelungsumfang mit den bisherigen Rechtswirkungen so lange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch Kollektivvertrag oder durch Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 40 Abs. 1 oder des § 52 ersetzt oder aufgehoben werden. Sofern zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber eine Einigung über die Aufhebung einer Arbeitsordnung nicht zustande kommt, kann diese über Antrag des Betriebsinhabers oder des Betriebsrates von der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle aufgehoben werden. § 203 ist sinngemäß anzuwenden.