

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 1984

Ausgegeben am 18. Juli 1984

129. Stück

287. Kundmachung: Wiederverlautbarung des Landarbeitsgesetzes

287. Kundmachung des Bundeskanzlers und des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 9. Juli 1984, mit dem das Landarbeitsgesetz wiederverlautbart wird

ABSCHNITT A

Artikel I

/. Auf Grund des Art. 49 a B-VG wird in der Anlage 1 das Landarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, wiederverlautbart.

Artikel II

Bei der Wiederverlautbarung werden die Änderungen und Ergänzungen berücksichtigt, die sich aus folgenden Rechtsvorschriften ergeben:

1. Landarbeitsgesetznovelle 1957, BGBl. Nr. 279;
2. Bundesgesetz vom 18. März 1959, BGBl. Nr. 92, mit dem das Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen abgeändert wird und im Zusammenhang damit auch andere Rechtsvorschriften abgeändert werden (EGVG-Novelle);
3. Landarbeitsgesetznovelle 1960, BGBl. Nr. 241;
4. Bundesgesetz vom 15. März 1961, BGBl. Nr. 97, mit dem die Landarbeitsgesetznovelle 1960 ergänzt wird;
5. Bundesgesetz vom 15. Dezember 1961, BGBl. Nr. 10/1962, mit dem das Landarbeitsgesetz neuerlich abgeändert wird;
6. Landarbeitsgesetz-Novelle 1964, BGBl. Nr. 194;
7. Landarbeitsgesetz-Novelle 1965, BGBl. Nr. 238;
8. Landarbeitsgesetz-Novelle 1967, BGBl. Nr. 265;
9. Landarbeitsgesetz-Novelle 1968, BGBl. Nr. 283;
10. Landarbeitsgesetz-Novelle 1969, BGBl. Nr. 463;
11. Bundesgesetz vom 16. Juni 1971, BGBl. Nr. 239, mit dem das Landarbeitsgesetz geändert wird;
12. 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1971, BGBl. Nr. 318;

13. 3. Landarbeitsgesetz-Novelle 1971, BGBl. Nr. 333;
14. Strafrechtsanpassungsgesetz, BGBl. Nr. 422/1974;
15. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974, BGBl. Nr. 457;
16. 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974, BGBl. Nr. 782;
17. Bundesgesetz vom 11. Juni 1975, BGBl. Nr. 360, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz geändert werden, Art. II;
18. Bundesgesetz vom 7. Juli 1976, BGBl. Nr. 392, mit dem das Landarbeitsgesetz geändert wird;
19. Bundesgesetz vom 30. Juni 1978, BGBl. Nr. 342, mit dem das Mutterschutzgesetz geändert wird, Art. II;
20. Bundesgesetz vom 11. Oktober 1978, BGBl. Nr. 519, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Landarbeitsgesetz und das Arbeiterkammergesetz geändert werden, Art. II;
21. Kundmachung des Bundeskanzlers vom 2. Feber 1979, BGBl. Nr. 47, über die Aufhebung von Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, des Landarbeitsgesetzes und des Arbeiterkammergesetzes durch den Verfassungsgerichtshof;
22. Landarbeitsgesetz-Novelle 1980, BGBl. Nr. 449;
23. Landarbeitsgesetz-Novelle 1981, BGBl. Nr. 355;
24. Landarbeitsgesetz-Novelle 1982, BGBl. Nr. 82/1983;
25. Bundesgesetz vom 21. Oktober 1983, BGBl. Nr. 544, mit dem das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz und das Landarbeitsgesetz geändert werden, Art. III.

Artikel III

Folgende Bestimmungen sind aufgehoben und werden daher als nicht mehr geltend festgestellt:

1. § 18 samt Überschrift durch Art. I Z 12 der 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974;
2. §§ 28 und 29 durch Art. I Z 19 der 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974;

3. § 39 samt Überschrift durch Art. I Z 2 der Landarbeitsgesetz-Novelle 1969;
4. §§ 78 bis 80 samt Überschrift durch Art. I Z 40 der 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974;
5. § 90 durch Art. 10 der EGVG-Novelle, BGBl. Nr. 92/1959;
6. § 107 durch Art. I Z 10 der Landarbeitsgesetz-Novelle 1965;
7. § 111 Abs. 2 Z 2 durch die Kundmachung BGBl. Nr. 47/1979.

Artikel IV

Folgende gegenstandslos gewordene Bestimmungen werden als nicht mehr geltend festgestellt:

1. im § 56 Abs. 2 die Worte „ab 6. Jänner 1975 44 Stunden, ab 5. Jänner 1976 43 Stunden, ab 3. Jänner 1977“;
2. im § 57 Abs. 1 die Worte „um sechs Stunden, ab 5. Jänner 1976“;
3. im § 59 Abs. 3 die Worte „ab 5. Jänner 1976“;
4. § 74 Abs. 2 und 3;
5. im § 206 Abs. 1 die Worte „und, soweit Arbeitsgerichte nicht bestehen, der ordentlichen Gerichte“;
6. §§ 209 bis 212;
7. die Überschriften vor den §§ 28, 90 und 107;
8. Art. II.

Artikel V

Unter Berücksichtigung des Art. VII der 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974 werden im wiederverlautbarten Text folgende Änderungen vorgenommen:

1. Im § 20 Abs. 3 werden vor dem ersten Satz die Worte „(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht)“ eingefügt. Der zweite Satz des Abs. 3 erhält die Bezeichnung Abs. 4, die bisherigen Abs. 4 und 5 erhalten die Bezeichnung Abs. 5 und 6. Im nunmehrigen Abs. 4 werden die Worte „unter den gleichen Voraussetzungen“ durch die Worte „unter den Voraussetzungen des Abs. 3“ ersetzt.
2. Im § 22 b Abs. 2 werden nach der Absatzbezeichnung die Worte „(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht)“ eingefügt.
3. § 185 Abs. 3 Satz zwei bis fünf erhält die Bezeichnung Abs. 4, der sechste bis letzte Satz die Bezeichnung Abs. 5 und der bisherige Abs. 4 die Bezeichnung Abs. 6. Im nunmehrigen Abs. 4 werden vor dem ersten Satz die Worte „(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht)“ eingefügt und im ersten Satz das Wort „sie“ durch die Worte „die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat“ ersetzt.
4. Im § 206 werden nach der Paragraphenbezeichnung die Worte „(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht)“ eingefügt.

Artikel VI

Unter Berücksichtigung anderer als der bisher genannten Rechtsvorschriften werden im wieder-

verlautbarten Text folgende Änderungen vorgenommen:

1. im § 82 Abs. 2 entfällt das Wort „landwirtschaftlichen“ im Hinblick auf Art. VII und VIII der 29. ASVG-Novelle, BGBl. Nr. 31/1973;
2. in den §§ 95 bis 98, 99 bis 102 und 104 bis 106 wird der Ausdruck „Lehrherr“ gemäß Art. II Abs. 2 der Berufsausbildungsgesetz-Novelle 1978, BGBl. Nr. 232, durch „Lehrberechtigter“ ersetzt.

Artikel VII

(1) In den folgenden Bestimmungen werden überholte terminologische Wendungen, Bezugnahmen auf andere Rechtsvorschriften, die dem Stand der Gesetzgebung nicht mehr entsprechen, Uneinheitlichkeiten in der Zitierung anderer Rechtsvorschriften und sonstige Unstimmigkeiten richtiggestellt:

Artikel I Einleitung, §§ 1 Abs. 2, 5 Abs. 3 Z 7, 7 Abs. 1, 8 Abs. 1 und 2, 10 Abs. 2, 14 Abs. 1 und 2, 16 Überschrift, 17 Abs. 1, 22 Abs. 7, 24 Abs. 3, 26, 30 Überschrift, 31 Abs. 1, 34 Abs. 1, 35 Abs. 2, 41 Abs. 2, 45 Abs. 1 und 5 lit. a, 46, 47 Abs. 1, 49 Abs. 4, 50 Abs. 1 und 3, 52, 62 Abs. 3, 65 bis 70 Überschriften, 65 a Abs. 2 Z 2 und 4, 65 d Abs. 6, 71 d Abs. 2, 71 f Abs. 3, 71 g Abs. 3, 71 i Abs. 1, 71 n Abs. 4, 71 p Abs. 3, 75 Abs. 3 und 4, 75 g Abs. 3 und 4, 75 h Abs. 2 und 5, 75 i, 75 j, 77 Abs. 2 und 7, 81 Abs. 2, 84 Abs. 3, 85 Abs. 3 und 6, 87, 101 a Z 1, 102 Abs. 1, 111 Abs. 2 Z 1, 115 Abs. 3, 116 Abs. 3, 124 Abs. 1, 125 Abs. 2, 127 Abs. 1, 128 Abs. 3, 134 Abs. 1 und 2, 136 Abs. 1, 138 Z 2, 142 Abs. 3, 143 Abs. 2, 144 Abs. 4, 145, 146, 149 Abs. 3, 150 Abs. 3, 151 Abs. 2, 152 Abs. 3, 153 Abs. 4, 156 Abs. 2, 157 Abs. 4, 164 Z 3, 169 Abs. 6, 170 Abs. 1, 174 Abs. 3, 175 Abs. 1, 180 Abs. 3, 181 Abs. 2, 185 Abs. 1 und 3, 190 Abs. 3, 191 Abs. 5 und 6, 192 Abs. 1 und 3, 199 Abs. 1, 201 Abs. 2, 206 Abs. 1 und 5, 208.

(2) In den folgenden Bestimmungen werden die überholten Wendungen „die Bestimmungen des“, „finden ... Anwendung“ u. dgl. durch einfachere Wendungen ersetzt:

§§ 2, 3 Abs. 1 und 3, 4, 5 Abs. 3, 11 Abs. 3, 20 Abs. 5, 22 a Abs. 6, 22 d, 41 Abs. 3, 43, 47 Abs. 2, 48, 49 Abs. 4, 50 Abs. 6, 51 Abs. 1 und 3, 54, 55 Abs. 4, 58 Abs. 1, 60 Abs. 4, 63 Abs. 4, 65 Abs. 4, 75 b Abs. 3 und 4, 75 g Abs. 1 und 2, 75 h Abs. 5, 75 j, 81 Abs. 2, 85 Abs. 2, 101 Abs. 2, 102 Abs. 1 lit. b Z 4, 115 Abs. 2, 131 Abs. 2, 133, 141 Abs. 6, 153 Abs. 5, 156 Abs. 5, 158, 172 Abs. 3, 185 Abs. 3 und 4, 194, 195 Abs. 1, 199 Abs. 1, 207, 208, Art. V Abs. 2 bis 4.

(3) In den §§ 4 Abs. 2, 45 Abs. 5 lit. c, 85 Abs. 2, 196 Abs. 1 und 201 Abs. 1 und 2 werden die Ausdrücke „Bundesland“ bzw. „Bundesländer“ durch „Land“ bzw. „Länder“ ersetzt.

(4) Im § 22 Abs. 3 wird der Ausdruck „Arbeitszeiten“ durch „Dienstzeiten“ und im § 22 b Abs. 3 der Ausdruck „Arbeitsverhinderung“ durch „Dienstverhinderung“ ersetzt.

(5) Im § 75 h Abs. 5 wird der offensichtlich auf einem Redaktionsversehen beruhende Hinweis auf § 5 Abs. 1 (vgl. § 15 Abs. 5 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221) durch den Hinweis auf § 75 h Abs. 1 ersetzt.

(6) In den §§ 196 Abs. 2 und 199 Abs. 1 werden die Ausdrücke „Ersatzmann“ bzw. „Ersatzmänner“ durch „Ersatzmitglied“ bzw. „Ersatzmitglieder“ ersetzt.

(7) Die Schreibweise von Abkürzungen, Zahlen, Artikelbezeichnungen, Überschriften u. dgl. wird der heutigen Schreibweise angepaßt.

Artikel VIII

Im wiederverlautbarten Text werden die bisherigen Paragraphen- und sonstigen Gliederungsbezeichnungen wie folgt geändert und Bezugnahmen darauf innerhalb des Textes entsprechend richtiggestellt:

alt:	neu:
Artikel I	Artikel I
Abschnitt 1	Abschnitt 1
§ 1	§ 1
(1) lit. a	(1) Z 1
b	2
§ 2	§ 2
§ 3	§ 3
(2) lit. a	(2) Z 1
b	2
c	3
d	4
§ 4	§ 4
§ 5	§ 5
Abschnitt 2	Abschnitt 2
§ 6	§ 6
§ 7 (1)	§ 7
(2)	entfällt
§ 8	§ 8
§ 9	§ 9
(1) lit. a	(1) Z 1
b	2
§ 10—§ 17	§ 10—§ 17
§ 18	entfällt
§ 19	§ 18
§ 20	§ 19
(3) erster Satz	(3)
zweiter Satz	(4)
(4)	(5)
(5)	(6)
§ 21	§ 20
§ 22	§ 21
§ 22 a	§ 22
§ 22 b	§ 23
§ 22 c	§ 24

alt:	neu:
§ 22 d	§ 25
§ 23	§ 26
(2) lit. a	(2) Z 1
b	2
c	3
d	4
e	5
f	6
g	7
h	8
i	9
§ 24	§ 27
§ 25	§ 28
§ 26	§ 29
§ 27	§ 30
§ 28	entfällt
§ 29	entfällt
§ 30	§ 31
§ 31	§ 32
§ 32	§ 33
lit. a	Z 1
b	2
c	3
d	4
e	5
§ 33	§ 34
lit. a	Z 1
b	2
c	3
d	4
e	5
f	6
g	7
§ 34	§ 35
§ 35	§ 36
§ 36	§ 37
§ 37	§ 38
§ 38	§ 39
§ 39	entfällt
Abschnitt 3	Abschnitt 3
§ 40—§ 44	§ 40—§ 44
§ 45	§ 45
(5) lit. a	(5) Z 1
b	2
c	3
d	4
§ 46—§ 55	§ 46—§ 55
Abschnitt 4	Abschnitt 4
§ 56	§ 56
§ 57	§ 57
§ 57 a	§ 58
§ 58	§ 59
§ 58 a	§ 60
§ 59	§ 61
§ 60	§ 62
§ 61	§ 63
§ 62	§ 64
§ 63	§ 65
§ 64	§ 66
§ 65	§ 67

alt:	neu:	alt:	neu:
§ 65 a	§ 68	§ 93	§ 122
§ 65 b	§ 69	§ 94	§ 123
§ 65 c	§ 70	Abschnitt 7	Abschnitt 6
§ 65 d	§ 71	§ 95	§ 124
§ 66	§ 72	§ 96	§ 125
§ 67	§ 73	§ 97	§ 126
§ 68	§ 74	§ 98	§ 127
§ 69	§ 75	§ 98 a	§ 128
§ 70	§ 76	§ 99	§ 129
§ 71	§ 77	§ 100	§ 130
§ 71 a	§ 78	§ 101	§ 131
§ 71 b	§ 79	§ 101 a	§ 132
§ 71 c	§ 80	§ 102	§ 133
§ 71 d	§ 81	(1) lit. a	(1) Z 1
§ 71 e	§ 82	Z 1	lit. a
§ 71 f	§ 83	2	b
§ 71 g	§ 84	3	c
§ 71 h	§ 85	4	d
§ 71 i	§ 86	5	e
§ 71 j	§ 87	lit. b	Z 2
§ 71 k	§ 88	Z 1	lit. a
§ 71 l	§ 89	2	b
§ 71 m	§ 90	3	c
§ 71 n	§ 91	4	d
§ 71 o	§ 92	§ 103	§ 134
§ 71 p	§ 93	§ 104	§ 135
§ 72	§ 94	§ 105	§ 136
§ 73	§ 95	§ 106	§ 137
§ 74 (1)	§ 96	§ 107	entfällt
(2)	entfällt	Abschnitt 8	Abschnitt 7
(3)	entfällt	§ 108	§ 138
§ 75	§ 97	Abschnitt 9	Abschnitt 8
§ 75 a	§ 98	§ 109	§ 139
§ 75 b	§ 99	§ 110	§ 140
§ 75 c	§ 100	§ 111	§ 141
§ 75 d	§ 101	(2) Z 1	(2) Z 1
§ 75 e	§ 102	2	entfällt
§ 75 f	§ 103	3	2
§ 75 g	§ 104	4	3
§ 75 h	§ 105	5	4
§ 75 i	§ 106	6	5
§ 75 j	§ 107	7	6
§ 75 k	§ 108	8	7
§ 76	§ 109	§§ 112 — 184	§§ 142 — 214
§ 77	§ 110	§ 185	§ 215
Abschnitt 5	entfällt	(3) erster Satz	(3)
§ 78 — § 80	entfallen	2. bis 5. Satz	(4)
Abschnitt 6	Abschnitt 5	6. bis letzter Satz	(5)
§ 81	§ 111	(4)	(6)
§ 82	§ 112	§§ 186 — 195	§§ 216 — 225
§ 83	§ 113	Abschnitt 10	Abschnitt 9
§ 84	§ 114	§ 196	§ 226
§ 85	§ 115	§ 197	§ 227
§ 86	§ 116	§ 198	§ 228
§ 87	§ 117	§ 199	§ 229
§ 88	§ 118	§ 200	§ 230
§ 89	§ 119	(1) lit. a	(1) Z 1
§ 90	entfällt	b	2
§ 91	§ 120	c	3
§ 92	§ 121		

alt:		neu:	
	d		4
	e		5
	f		6
	g		7
	h		8
	i		9
§ 201		§ 231	
§ 202		§ 232	
§ 203		§ 233	
§ 204		§ 234	
Abschnitt 11		Abschnitt 10	
§ 205		§ 235	
Abschnitt 12		Abschnitt 11	
§ 206		§ 236	
Abschnitt 13		Abschnitt 12	
§ 207		§ 237	
Abschnitt 14		Abschnitt 13	
§ 208		§ 238	
§§ 209–212		entfallen	
Artikel II		entfällt	
Artikel III		Artikel II	
Artikel IV		Artikel III	
Artikel V		Artikel IV	

Artikel IX

Das Landarbeitsgesetz wird mit dem Titel „Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 1984 — LAG)“ wiederverlautbart.

ABSCHNITT B

Artikel I

/. Auf Grund des Art. 49 a B-VG werden in der Anlage 2 Übergangsbestimmungen in Novellen zum Landarbeitsgesetz sowie die noch anzuwendende frühere Fassung des § 65 Abs. 1 (§ 67 Abs. 1 neu) des Landarbeitsgesetzes wiederverlautbart.

Artikel II

Folgende Übergangsbestimmungen werden wiederverlautbart:

1. Art. IV der 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974;
2. Art. II Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976, BGBl. Nr. 392;
3. Art. II Abs. 2 der Landarbeitsgesetz-Novelle 1981;
4. Art. II der Landarbeitsgesetz-Novelle 1982.

Artikel III

Art. VI des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976, BGBl. Nr. 392, ist mit dem Inkrafttreten der ent-

sprechenden Ausführungsgesetze der Länder außer Kraft getreten und wird daher als nicht mehr geltend festgestellt.

Artikel IV

Folgende gegenstandslos gewordene Übergangsbestimmungen werden als nicht mehr geltend festgestellt:

1. Art. II der Landarbeitsgesetz-Novelle 1969;
2. Art. II der 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1971;
3. Art. II der 3. Landarbeitsgesetz-Novelle 1971;
4. Art. II, III und VI der 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974;
5. Art. II Abs. 1 und 3 des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976, BGBl. Nr. 392.

Artikel V

Die in den Art. I und II genannten Bestimmungen werden in folgender Weise wiederverlautbart:

1. Art. II Abs. 2 der Landarbeitsgesetz-Novelle 1981 als Art. I der Anlage 2;
2. Art. IV der 2. Landarbeitsgesetz-Novelle 1974 als Art. II der Anlage 2;
3. Art. II Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976, BGBl. Nr. 392, als Art. III der Anlage 2;
4. Art. II der Landarbeitsgesetz-Novelle 1982 als Art. IV der Anlage 2;
5. § 67 Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes in der Fassung vor dem 1. Juli 1983 als Art. V der Anlage 2.

Artikel VI

(1) Im Art. II der Anlage 2 werden die Worte „im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes“ durch „am 1. Jänner 1975“ ersetzt.

(2) Im Art. III der Anlage 2 entfallen die Worte „Bestimmungen der“ und „dieses Bundesgesetzes“.

(3) Im Art. IV der Anlage 2 werden

1. im Abs. 1 die Worte „durch Artikel I“ durch „im § 67 Abs. 1“,
2. im Abs. 4 die Worte „dieses Bundesgesetz“ durch „§ 67 Abs. 1 bzw. die Abs. 1 und 2 dieses Artikels“

ersetzt.

Artikel VII

Im wiederverlautbarten Text werden Bezugnahmen auf Gliederungsbezeichnungen des Landarbeitsgesetzes entsprechend Art. VIII des Abschnittes A dieser Kundmachung richtiggestellt.

Sinowatz

Dallinger

Anlage 1**Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 1984 — LAG)****ARTIKEL I**

Für die Regelung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsordnungen) werden gemäß Artikel 12 Abs. 1 Z 6 des Bundes-Verfassungsgesetzes in der Fassung von 1929 die folgenden Grundsätze aufgestellt:

1. Geltungsbereich

§ 1. (1) Die Landarbeitsordnungen regeln:

1. das Arbeitsvertragsrecht der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter (Landarbeiterrecht);
2. den Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt.

(2) Land- und Forstarbeiter im Sinne dieses Bundesgesetzes sind jene Personen, die vertragsmäßig Dienstleistungen in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft gegen Entgelt verrichten, gleichgültig, ob sie in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind oder nicht.

(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 fallen. (BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 1)

(4) Land- und forstwirtschaftliche Angestellte sind Personen, die in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft vorwiegend zur Leistung höherer oder kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind, wenn die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt. (BGBl. Nr. 392/1976, Art. I Z 1)

§ 2. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Von diesem Bundesgesetz sind ausgenommen die Arbeiter und Angestellten in Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkereien, die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden, sofern in diesen dauernd mehr als fünf Dienstnehmer beschäftigt sind.

§ 3. (1) Von diesem Bundesgesetz sind unbeschadet des Abs. 3 die familieneigenen Arbeitskräfte ausgenommen.

- (2) Als familieneigene Arbeitskräfte gelten:
 1. der Ehegatte,

2. die Kinder und Kindeskinde,
3. die Schwiegersöhne und Schwiegertöchter,
4. die Eltern und Großeltern

des Dienstgebers, wenn sie mit ihm in Hausgemeinschaft leben und in seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich beschäftigt sind.

(3) Auf familieneigene Arbeitskräfte (Abs. 2) sind die nachstehenden Bestimmungen dieses Bundesgesetzes anzuwenden: die §§ 13, 77 bis 94, 109 Abs. 1, 2, 4 und 7 sowie 110; ferner die Abschnitte 5, 6 und 7. (BGBl. Nr. 449/1980, Art. I Z 1)

§ 4. (1) Die Abschnitte 2, 6, 7, 10 und 11 sowie die §§ 40 bis 51 des Abschnittes 3 und die §§ 67 bis 76 des Abschnittes 4 sind auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht anzuwenden.

(2) Für Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft oder in Betrieben eines öffentlichen Fonds beschäftigt sind, gelten die Landarbeitsordnungen nur insoweit, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für Rechtsgebiete bestehen, die in den einzelnen Abschnitten dieses Bundesgesetzes geregelt sind. Dieses Bundesgesetz gilt hingegen nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes beschäftigt sind.

(BGBl. Nr. 392/1976, Art. I Z 2)

§ 5. (1) Betriebe der Land- und Forstwirtschaft im Sinne dieses Bundesgesetzes 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 Raumaus schmückung, 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 Haupt-

betrieb untergeordneten Umfang und in der Hauptsache unter Verwendung eigener Erzeugnisse ausgeübt werden.

(3) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten, unbeschadet 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, Kellereien 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 Erzeugnisse 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 Grundsatzgesetzes 1951 über die Behandlung der Wald- und Weidenutzungsrechte sowie besonderer Felddienstbarkeiten, BGBl. Nr. 103.

(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 Betriebserfordernisse und dem Lagern und dem Verkauf unverarbeiteter land- und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse befaßt sind. Ferner gelten die Betriebe der Agrargenossenschaften im Sinne der Flurverfassungsgesetze als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 4)

2. Dienstvertrag

Abschluß des Dienstvertrages

§ 6. Der Abschluß des Dienstvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 5)

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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 6; BGBl. Nr. 449/1980, Art. I Z 2)

Inhalt des Dienstvertrages

§ 8. (1) Art und Ausmaß der Dienstleistung sowie des hierfür gebührenden Entgelts werden durch Vereinbarung bestimmt. In Ermangelung einer solchen sind den Umständen angemessene Arbeit und ebensolches Entgelt unter billiger Berücksichtigung des Ortsgebrauches zu leisten.

(2) Zum Entgelt im Sinne dieses Bundesgesetzes gehören der Barlohn und die Naturalbezüge. Als Naturalbezüge sind insbesondere Deputate, Kost, Wohnung, Landnutzung und Viehhaltung anzusehen.

Dauer des Dienstvertrages

§ 9. (1) Der Dienstvertrag kann abgeschlossen werden:

1. auf bestimmte Zeit,
2. auf unbestimmte Zeit.

(2) Der Dienstvertrag auf bestimmte Zeit endet mit dem Ablauf der Zeit, für welche der Vertrag abgeschlossen worden ist.

(3) Wird nach Ablauf der Vertragsdauer der Dienstnehmer weiterbeschäftigt, so entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit; bis zum Abschluß eines neuen Dienstvertrages gelten die bisherigen Bedingungen weiter. (BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 7)

Probendienstverhältnis

§ 10. (1) Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

(2) Läuft die Probezeit ohne Lösung des Dienstverhältnisses ab, so geht das Probendienstverhältnis mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

Dienstantritt

§ 11. (1) Der Dienst ist vom Dienstnehmer zur vereinbarten Zeit und am vereinbarten Ort anzutreten. Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer zur vereinbarten Zeit in den Dienst aufzunehmen.

(2) Der Dienstnehmer ist berechtigt, den Dienst nicht anzutreten, der Dienstgeber ist berechtigt, den Dienstnehmer nicht zum Dienst zuzulassen, wenn Gründe vorliegen, die zu einer vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses berechtigen würden.

(3) Tritt der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund den Dienst nicht an oder läßt der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund nicht zum Dienst zu, so sind die Vorschriften über unge-rechtfertigte vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses anzuwenden.

Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers

§ 12. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die ihm obliegenden Arbeiten mit Fleiß und Gewissenhaftigkeit zu leisten. Er hat in der ihm zugewiesenen Wohnung Ordnung und Reinlichkeit zu halten, die Wohnung und deren Einrichtung sowie die zur Ausführung seiner Arbeiten verwendeten Werkzeuge, Geräte und Einrichtungen schonend zu benutzen, die Haustiere sorgsam und mit Güte zu behandeln. Er ist verpflichtet, dem Dienstgeber, dessen Familie und den Mitarbeitern gegenüber sich anständig und gesittet zu benehmen.

Allgemeine Pflichten des Dienstgebers

§ 13. Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer dem Recht und der guten Sitte entsprechend zu behandeln und die Arbeitsbedingungen gewissenhaft zu erfüllen; er hat ferner die notwendigen Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit des Dienstnehmers zu treffen; insbesondere hat er für die berufliche Ausbildung und den sittlichen Schutz des jugendlichen Dienstnehmers Sorge zu tragen.

Engelt

Allgemeine Vorschriften

§ 14. (1) Die Höhe des Entgelts und die Art seiner Entrichtung werden durch Vereinbarung bestimmt. Mangels einer solchen ist den Umständen angemessenes Entgelt unter billiger Berücksichtigung des Ortsgebrauches zu leisten.

(2) Auf jeden Fall wird das bereits verdiente Entgelt mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Lohnrückbehaltungen sind unzulässig. Eine Aufrechnung gegenüber einer Lohnforderung kann nur im Umfang des § 293 Abs. 3 der Exekutionsordnung erfolgen.

(3) Bei jeder Art der Entlohnung ist dem Dienstnehmer über sein Verlangen ein der geleisteten Arbeit und seinen Auslagen entsprechender Vorschuß vor Fälligkeit der Entlohnung zu gewähren.

(4) 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. (BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 8)

(5) Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzusehen, daß für Betriebe mit weniger als fünf Dienstnehmern durch Kollektivvertrag eine von Abs. 4 abweichende Regelung getroffen werden kann. (BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 8)

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, akkordähnliche 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. 3 bleibt unberührt.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 9)

Sonderzahlungen

§ 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 10; BGBl. Nr. 449/1980, Art. I Z 3)

Deputate

§ 17. (1) Die als Teil des Entgelts zu leistenden Naturalien (Deputate) sind in Waren einwandfreier Beschaffenheit, ortsüblicher Art und Güte zu gewähren und nach metrischem Maß und Gewicht zu bemessen. Die Deputate sind, sofern nicht anderes vereinbart wurde oder sofern nicht deren Art und Gebrauch eine frühere oder spätere Ausfolgung erfordern, in der Regel monatlich im vorhinein zu entrichten. Die Deputate können im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer in Geld abgelöst werden.

(2) Bei Gewährung von Deputaten an Landarbeiterfamilien ist auf die Anzahl der mitbeschäftigten und auch der arbeitsunfähigen Familienangehörigen sowie der noch nicht arbeitsfähigen Kinder des Dienstnehmers entsprechend Rücksicht zu nehmen.

(3) Bei Lösung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Dauer sind die Deputate im Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit zu leisten; können die Deputate nicht in natura geleistet werden, so sind sie mit dem entsprechenden Geldwert zu vergüten.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 11)

Wohnung

§ 18. (1) Wird als Teil der Naturalentlohnung auch Wohnung gewährt, so muß die bereitgestellte Wohnung den Forderungen der Gesundheit und Sitlichkeit und den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen. In Kellerräumen oder Ställen dürfen keine Wohnungen errichtet werden. Für angemessene sanitäre Anlagen ist vorzusorgen. Dienstnehmer verschiedenen Geschlechtes müssen getrennt untergebracht werden.

(2) Die Wohnungen der ledigen und jener Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, müssen die notwendigen Einrichtungsgegenstände enthalten und verschließbar sein. Für die ortsübliche Beleuchtung und Beheizung hat der Dienstgeber auf eigene Rechnung Sorge zu tragen.

(3) Für die verheirateten Dienstnehmer sind geeignete Familienwohnungen bereitzustellen, deren Wohnräume unter Berücksichtigung der Kinderzahl und Geschlechter ausreichend sind.

(4) Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzusehen, daß im Falle des Fehlens geeigneter Landarbeiterwohnungen dem Dienstgeber die Herstellung neuer bzw. die Verbesserung der vorhandenen Landarbeiterwohnungen aufgetragen wird. (BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 13)

Räumung der Wohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 19. (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) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Das Exekutionsgericht hat dem Verpflichteten einen Aufschub der zwangsweisen Räumung von höchstens drei Monaten zu bewilligen, wenn dieser

sonst der Gefahr der Obdachlosigkeit ausgesetzt wäre. (BGBl. Nr. 782/1974, Art. VII)

(4) Den Hinterbliebenen von Gefallenen oder Vermissten, von Opfern politischer Verfolgung oder tödlich verunglückten Angehörigen des Betriebes kann unter den Voraussetzungen des Abs. 3 ein weiterer Aufschub bewilligt werden.

(5) Kranke und Dienstnehmerinnen während der Schutzfrist (§§ 97 Abs. 1 und 99 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.

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

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 14)

Landnutzung und Viehhaltung

§ 20. (1) Werden als Teil des Naturallohnes Landnutzung und Viehhaltung gewährt, so richten sich Art, Beschaffenheit und Ausmaß dieser Naturalbezüge nach der Vereinbarung oder mangels einer solchen nach dem Ortsgebrauch.

(2) Wurden dem Dienstnehmer Deputatgrundstücke zugewiesen und endet das Dienstverhältnis vor der Ernte, so gebührt ihm jener Teil des Ernteertrages, der dem Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit zur Dienstdauer, für welche die Landnutzung gewährt wird, entspricht. Wenn das Deputatgrundstück ausschließlich vom Dienstnehmer bestellt wurde, so gebührt diesem der volle Ernteertrag.

(3) Der Anspruch des Dienstnehmers auf den verhältnismäßigen Anteil des Ernteertrages wird im Falle einer früheren Auflösung des Dienstverhältnisses zwei Wochen nach Einbringung der Ernte fällig. An Stelle des gebührenden Ernteertrages kann eine entsprechende Vergütung in Geld vereinbart werden.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

§ 21. (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 bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten. Die Ausführungsgesetzgebung hat die Behörden, Ämter, Träger der Sozialversicherung oder sonstigen öffentlichen Stellen zu bezeichnen, deren bewilligte oder angeordnete Aufenthalte als Dienstverhinderung im Sinne des Abs. 1 gelten.

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 sind Dienstzeiten 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 verbrauchen. Soweit die Gesamtdauer der Dienstverhinderungen die Anspruchsdauer nach Abs. 1 übersteigt, gebühren noch 40 vH 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) In 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 in Abs. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer nach Abs. 2 von der Ausführungsgesetzgebung zu bestimmenden Stelle erbracht, wenn hiezu ein Kostenzuschuß mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 lit. a ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 15)

Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

§ 22. (1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 21 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemißt sich der Anspruch gemäß § 21 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) Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzusehen, daß durch Kollektivvertrag geregelt werden kann, welche Leistungen des Dienstgebers als Entgelt anzusehen sind und welche Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgelts abweichend von den Abs. 3 bis 5 anzuwenden ist.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 16)

Mitteilungs- und Nachweispflicht

§ 23. (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) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Wird der Dienstnehmer durch den Kontrollarzt des

zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Dienstgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundheitsbeschreibung sofort zu verständigen. 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. (BGBl. Nr. 782/1974, Art. VII)

(3) In den Fällen des § 21 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 der Dienstverhinderung begründenden 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 16)

Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 24. Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 21 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 § 21 Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenn gleich das Dienstverhältnis früher endet.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 16)

Günstigere Regelungen

§ 25. Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzusehen, daß 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 (§ 21 Abs. 1), Verschuldensgrad (§ 21 Abs. 1 und 5) oder Anspruchsdauer (§ 21 Abs. 1, 4 und 5) günstiger regeln, insoweit unberührt bleiben. Die Ausführungsgesetzgebung hat ferner zu bestimmen, daß für die Anspruchsdauer nach den auf Grund dieses Bundesgesetzes erlassenen Ausführungsgesetzen deren Bestimmungen an Stelle anderer Regelungen gelten.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 16)

§ 26. (1) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens

auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

1. schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienmitgliedern,
2. eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder,
3. Niederkunft der Gattin,
4. Begräbnis des Gatten (der Gattin), der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister,
5. Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers,
6. Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
7. Wohnungswechsel,
8. Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,
9. Ausübung des Wahlrechtes.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 17)

Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 27. (1) Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurden, enden mit Ablauf der Zeit.

(2) Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung.

(3) Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch die vorstehenden Bestimmungen nicht berührt. (BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 18)

Kündigungsfristen

§ 28. (1) Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden.

(2) Hat ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat. Nach Ablauf von fünf Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach 15 Jahren auf drei Monate.

Kündigungsbeschränkung für den Dienstgeber

§ 29. Hat ein Dienstverhältnis, das auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde, ununterbrochen vom Beginn der Anbauzeit (im Forstbetrieb: der Schlägerungsarbeiten) bis zum Abschluß der Erntearbeit (im Forstbetrieb: der Bringungsarbeiten) gedauert, so darf es, ausgenommen aus wichtigen

Gründen, die eine vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses von Seite des Dienstgebers rechtfertigen (§ 34), vom Dienstgeber erst zum Ende des Kalenderjahres (im Forstbetrieb: zum Beginn der neuen Schlägerungsperiode) unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Kündigungsbeschränkung für den Dienstnehmer

§ 30. Hat ein Dienstverhältnis, das auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde, während der arbeitsschwachen Zeit gedauert, so darf es vom Dienstnehmer außer aus wichtigen Gründen, die seinen vorzeitigen Austritt rechtfertigen (§ 33), erst zum Abschluß der Erntearbeiten (im Forstbetrieb: der Schlägerungs- und Bringungsarbeiten) unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Abfertigung

§ 31. (1) War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 vH des Jahresentgelts und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 vH bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 vH. (BGBI. Nr. 355/1981, Art. I Z 1)

(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) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 vH des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig. Die Ausführungsgesetze bestimmen, inwieweit ein darüber hinausgehender Restbetrag innerhalb eines Jahres nach Auflösung des Dienstverhältnisses in Teilbeträgen abgestattet werden kann. (BGBI. Nr. 355/1981, Art. I Z 2)

(5) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

1. Dienstnehmer bei Erreichung oder nach Überschreiten der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder
2. weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes, nach der Annahme eines Kindes, welches das

1. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 105 Abs. 5 Z 1) oder nach der Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 105 Abs. 5 Z 2), bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§ 105 Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung

das Dienstverhältnis auflösen. (BGBI. Nr. 544/1983, Art. III)

(6) 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. (BGBI. Nr. 355/1981, Art. I Z 3)

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 20)

Zeit zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes

§ 32. (1) Dem Dienstnehmer ist im Falle der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes auf Verlangen eine freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.

(2) Die freie Zeit beträgt bei einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrag und bei vierzehntägiger Kündigungsfrist zwei Werktage, bei einer Kündigungsfrist von einem Monat drei Werktage, bei einer solchen von zwei Monaten vier Werktage und bei einer zwei Monate übersteigenden Kündigungsfrist fünf Werktage. Die freien Tage können auch aufeinanderfolgend genommen werden.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seite des Dienstnehmers

§ 33. Das Dienstverhältnis kann vom Dienstnehmer, wenn es auf bestimmte Zeit eingegangen war, vor Ablauf dieser Zeit, sonst ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen, insbesondere dann aufgelöst werden (vorzeitiger Austritt), wenn

1. der Dienstnehmer zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
2. der Dienstgeber das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält; wenn die verabreichte Kost oder die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;
3. der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehr-

- verletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige zuschulden kommen läßt oder sich weigert, ihn oder dessen Familienangehörige gegen solche Handlungen eines Familienangehörigen des Dienstgebers oder eines Mitbeschäftigten zu schützen;
4. dem Dienstnehmer unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;
 5. der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seite des Dienstgebers

§ 34. Das Dienstverhältnis kann vom Dienstgeber, wenn es auf bestimmte Zeit eingegangen war, vor Ablauf dieser Zeit, sonst ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen, insbesondere dann gelöst werden (Entlassung), wenn der Dienstnehmer

1. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht; (*BGBI. Nr. 422/1974, Art. VIII Abs. 5 Z 3*)
2. sich trotz mehrmaliger Ermahnung während der Arbeitszeit dem Trunke ergibt;
3. ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt;
4. trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;
5. sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzung gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte, Familienangehörige oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen läßt;
6. Eigentum des Dienstgebers oder dessen Familienangehöriger oder in deren Gewahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder wiederholt grob fahrlässig beschädigt oder wenn aus grober Fahrlässigkeit des Dienstnehmers beträchtlicher Schaden entstanden ist;
7. die Arbeit beharrlich verweigert.

Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 35. (1) Wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig entläßt oder wenn ihn ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers trifft, behält dieser, unbeschadet weitergehenden Schadenersatzes, seine vertragmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den

Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsgemäße Kündigung durch den Dienstgeber hätte verstreichen müssen. Soweit das Entgelt Naturalbezüge umfaßt, ist deren Wert in Geld zu vergüten, wenn und insoweit die Naturalleistung nicht möglich ist. Der Dienstnehmer muß sich auf das Entgelt anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

(2) Soweit der im Abs. 1 genannte Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, kann der Dienstnehmer das ganze für diese Zeit gebührende Entgelt ohne Abzug sofort, für den restlichen, über drei Monate hinausgehenden Zeitraum zur vereinbarten oder gesetzlichen Zeit fordern.

§ 36. (1) Wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der Entlassung trifft, steht dem Dienstgeber der Anspruch auf Ersatz des ihm dadurch verursachten Schadens zu.

(2) Für die schon bewirkten Leistungen, deren Entgelt noch nicht fällig ist, steht dem Dienstnehmer ein Anspruch auf den entsprechenden Teil des Entgelts zu.

§ 37. Trifft beide Teile ein Verschulden an dem Rücktritt oder an der vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses, so hat der Richter nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gebührt.

§ 38. Schadenersatzansprüche wegen vorzeitiger Auflösung eines Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 35 und 36 müssen bei sonstigem Ausschluß binnen sechs Monaten nach Ablauf des Tages, an dem sie erhoben werden konnten, gerichtlich geltend gemacht werden.

Dienstzeugnis

§ 39. (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. (*BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 21*)

(2) Verlangt der Dienstnehmer während der Dauer des Dienstverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten auszustellen (*Interimszeugnis*).

(3) Zeugnisse des Dienstnehmers, die sich in der Verwahrung des Dienstgebers befinden, sind ihm auf Verlangen jederzeit auszufolgen.

3. Kollektive Rechtsgestaltung

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 22)

Kollektivvertrag

§ 40. (1) Kollektivverträge im Sinne dieses Bundesgesetzes 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 § 202 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 § 202 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 23)

Kollektivvertragsfähigkeit

§ 41. (1) Kollektivvertragsfähig sind:

1. die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer, die voneinander unabhängig sind;
2. die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer,
 - a) die sich nach ihren Statuten zur Aufgabe stellen, die Arbeitsbedingungen innerhalb ihres Geltungsbereiches zu regeln,

- b) deren Wirkungskreis sich über einen größeren fachlichen und räumlichen Bereich erstreckt,
- c) denen vermöge der Zahl ihrer Mitglieder und des Umfangs ihrer Tätigkeit wirtschaftlich eine maßgebliche Bedeutung zukommt und
- d) die voneinander unabhängig sind.

(2) Die Kollektivvertragsfähigkeit nach Abs. 1 Z 2 wird nach Anhörung der in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen durch die Obereinigungskommission (§ 229) zuerkannt. Die Entscheidung der Obereinigungskommission ist in der amtlichen Landeszeitung zu verlautbaren und den Einigungskommissionen (§ 226) zur Kenntnis zu bringen. Die Kosten der Verlautbarung hat die Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, zu tragen und im voraus zu erlegen. (BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 23 a)

(3) Die Kollektivvertragsfähigkeit ist durch die Obereinigungskommission von Amts wegen oder auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung abzuerkennen, wenn festgestellt wird, daß die Voraussetzungen des Abs. 1 Z 2 nicht mehr gegeben sind; Abs. 2 gilt sinngemäß.

§ 42. Wird einer auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt (§ 41) und schließt diese einen Kollektivvertrag ab, so verliert die in Betracht kommende gesetzliche Interessenvertretung hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit für die Dauer der Geltung des von der Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivvertrages.

§ 43. Für Dienstverhältnisse zu öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder zu von diesen geführten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds, die dem Abschnitt 3 unterliegen, sind, soweit diese Körperschaften, Betriebe, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds keiner kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung (§ 41) angehören, die öffentlich-rechtlichen Körperschaften selbst kollektivvertragsfähig.

Kollektivvertragsangehörigkeit

§ 44. Kollektivvertragsangehörig sind, soweit der Kollektivvertrag nicht etwas anderes bestimmt, innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches

1. die Dienstgeber und die Dienstnehmer, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder der am Kollektivvertrag beteiligten Körperschaften waren oder später werden,
2. die Dienstgeber, auf die der Betrieb eines der in Z 1 bezeichneten Dienstgeber übergeht.

Hinterlegung und Kundmachung

§ 45. (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 am Sitze des Amtes der Landesregierung zu hinterlegen. (BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 24)

(2) Die Obereinigungskommission hat den Abschluß des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach der Hinterlegung durch Einschaltung in die amtliche Landeszeitung kundzumachen. Die Kundmachung hat den Tag des Abschlusses des Kollektivvertrages zu enthalten.

(3) Die Kosten der Kundmachung sind von den Kollektivvertragsparteien zu gleichen Teilen zu tragen und im voraus zu erlegen.

(4) Die Obereinigungskommission hat eine Ausfertigung des hinterlegten Kollektivvertrages dem Hinterleger mit einer Bestätigung der durchgeführten Hinterlegung zurückzustellen; eine Ausfertigung ist dem Bundesministerium für soziale Verwaltung unter Bekanntgabe der Kundmachung vorzulegen. Eine dritte Ausfertigung ist dem Kataster der Kollektivverträge einzuverleiben. (BGBl. Nr. 449/1980, Art. I Z 4)

(5) Der Hinterleger hat weiters je eine Abschrift des Kollektivvertrages zu übermitteln

1. dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft in Wien, (BGBl. Nr. 449/1980, Art. I Z 5)
2. dem Österreichischen Statistischen Zentralamt in Wien,
3. den Einigungskommissionen des Landes,
4. den nach dem Geltungsbereich des Kollektivvertrages in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer, sofern diese nicht selbst Kollektivvertragsparteien sind.

(6) Die bei der Obereinigungskommission hinterlegten und den Einigungskommissionen übermittelten Kollektivverträge können von jedermann eingesehen werden.

§ 46. Jeder kollektivvertragsangehörige Dienstgeber hat den Kollektivvertrag binnen drei Tagen nach dem Tag der Kundmachung (§ 45) im Betrieb in einem für alle Dienstnehmer zugänglichen Raum aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen.

Rechtswirkungen

§ 47. (1) Der Kollektivvertrag wird, sofern er nicht selbst Bestimmungen über seinen Wirkungsbereich enthält, mit der ordnungsgemäßen Kundmachung wirksam. Die Wirksamkeit beginnt im letzteren Falle mit dem der Kundmachung folgenden Tag.

(2) Der Kollektivvertrag ist, soweit er nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regelt, 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. (BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 25)

(3) Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages treten auch für nicht kollektivvertragsangehörige Dienstnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Dienstgebers ein.

(4) Die gemäß Abs. 3 eingetretenen Rechtswirkungen werden durch einen späteren Kollektivvertrag für dessen Geltungsbereich aufgehoben.

§ 48. Die §§ 45 bis 47 gelten sinngemäß für die Verlängerung und Abänderung von Kollektivverträgen.

Geltungsdauer

§ 49. (1) Enthält ein Kollektivvertrag keine Bestimmungen über die Geltungsdauer, so kann er nach Ablauf eines Jahres jederzeit auf drei Monate zum Letzten eines Kalendermonates gekündigt werden. Die Kündigung muß zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertragschließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.

(2) Bei rechtswirksam erfolgter Kündigung hat die Partei, die die Kündigung ausgesprochen hat, der Obereinigungskommission binnen einer Woche nach Ablauf der Kündigungsfrist das Erlöschen des Kollektivvertrages anzuzeigen. Auch die andere Kollektivvertragspartei ist berechtigt, die Anzeige zu erstatten.

(3) Wird einer Berufsvereinigung gemäß § 41 Abs. 3 die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt, so erlöschen die von dieser Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivverträge mit dem Tag, an dem die gemäß § 41 Abs. 3 ergangene Entscheidung der Obereinigungskommission in der amtlichen Landeszeitung verlautbart wird. Im Falle des § 42 erlischt ein von der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossener Kollektivvertrag für die Mitglieder der Berufsvereinigung mit dem Tag, an dem der von der Berufsvereinigung abgeschlossene Kollektivvertrag in Wirksamkeit tritt.

(4) Das Erlöschen des Kollektivvertrages hat die Obereinigungskommission im Kataster der Kollektivverträge vorzumerken. Die Obereinigungskommission, die den Abschluß des Kollektivvertrages kundgemacht hat, hat auf Kosten der Kollektivvertragsparteien das Erlöschen des Kollektivvertrages

binen zwei Wochen nach Einlangen der Anzeige (Abs. 2 bzw. nach dem im Abs. 3 bezeichneten Tag) in der amtlichen Landeszeitung kundzumachen. § 45 Abs. 4 und 5 ist entsprechend anzuwenden.

Satzung

§ 50. (1) Auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft (§ 41 Abs. 1) kann durch Beschluß der Obereinigungskommission ausgesprochen werden, daß ein gehörig kundgemachter gültiger Kollektivvertrag, dem überwiegende Bedeutung zukommt, in allen oder in einzelnen seiner Bestimmungen, die die Rechtsverhältnisse zwischen den Dienstgebern und den Dienstnehmern regeln, auch außerhalb seines Geltungsbereiches für solche Dienstverhältnisse maßgebend zu sein hat, die mit dem durch den Kollektivvertrag erfaßten im wesentlichen gleichartig und nicht schon durch einen Kollektivvertrag erfaßt sind. Die in den Beschluß aufgenommenen Bestimmungen werden als Satzung bezeichnet.

(2) Das Verfahren über die Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung einer Satzung ist einzuleiten, wenn ein Antrag von einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft (§§ 41 und 43) gestellt wird.

(3) Im Beschluß sind der Inhalt, der Geltungsumfang, der Beginn der Wirksamkeit und die Geltungsdauer der Satzung festzusetzen.

(4) Der Beschluß der Obereinigungskommission ist endgültig. Der Beschluß ist in der amtlichen Landeszeitung kundzumachen.

(5) Die Satzung ist einem Kataster einzuverleiben.

(6) Die Abs. 1 bis 5 sind auch auf das Verfahren wegen Änderung oder Aufhebung einer Satzung anzuwenden.

Rechtswirkung der Satzung

§ 51. (1) Die in Rechtskraft erwachsene und gehörig kundgemachte Satzung gilt innerhalb ihres örtlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches von dem in ihr festgesetzten Wirksamkeitsbeginn an als Bestandteil jedes Dienstvertrages, der zwischen einem Dienstgeber und einem Dienstnehmer abgeschlossen ist oder während der Geltungsdauer der Satzung abgeschlossen wird.

(2) Ist in der Satzung ihr Wirksamkeitsbeginn nicht festgesetzt, so beginnt ihre Wirkung von dem Tag, an dem die Rechtskraft des Beschlusses auf Festsetzung der Satzung kundgemacht (§ 50 Abs. 4) wurde.

(3) Die Satzung kann durch Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie die Satzung nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind

oder Angelegenheiten betreffen, die in der Satzung nicht geregelt sind. (BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 25 a)

(4) Jeder Kollektivvertrag setzt für seinen Geltungsbereich eine bestehende Satzung außer Kraft.

BETRIEBSVEREINBARUNG

Begriff

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

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 26)

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 und jenen Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer zu übermitteln, die den Kollektivvertrag abgeschlossen haben, der Grundlage für die Betriebsvereinbarung ist.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 26)

Rechtswirkungen

§ 54. (1) Die Betriebsvereinbarung ist, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien regelt, 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 Betriebsvereinbarungen 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 26)

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

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

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 26)

4. Arbeitsschutz

Arbeitszeit

§ 56. (1) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, 40 Stunden nicht überschreiten. (BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 27)

(2) Für die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft lebenden Dienstnehmer mit freier Station darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit 42 Stunden nicht überschreiten. (BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 27)

(3) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit durch Kollektivvertrag auf höchstens 60 Stunden verlängert werden.

(BGBI. Nr. 463/1969, Art. I Z 3)

§ 57. (1) Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit in der Landwirtschaft 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. (BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 28)

(2) Die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Die Ausführungsgesetze haben über diese Verteilung Bestimmungen vorzusehen für den Fall, daß eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse nicht Geltung hat.

(BGBI. Nr. 463/1969, Art. I Z 3)

§ 58. 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 29)

§ 59. (1) Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten (§ 61 Abs. 6) auch über die Wochenarbeitszeit (§§ 56 bis 58) hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen dem § 61. (BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 30)

(2) Wenn ein Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für die Mehrarbeiten im Sinne des Abs. 1 eine besondere Vergütung zu leisten, deren Ausmaß durch Kollektivvertrag bestimmt werden kann.

(BGBI. Nr. 463/1969, Art. I Z 3)

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

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 31)

Überstundenarbeit

§ 61. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der nach den §§ 56 bis 60 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 während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 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 15 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 18 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 32)

Mindestruhezeit

§ 62. (1) Dem Dienstnehmer gebührt auch in der arbeitsreichen Zeit eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens zehn Stunden innerhalb 24 Stunden.

(2) Als Nachtruhezeit gilt in der Regel die Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr.

(3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den im § 61 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

(4) § 60 bleibt von den vorstehenden Regelungen (Abs. 2 und 3) unberührt. (BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 33)

Arbeitspausen

§ 63. Dem Dienstnehmer sind während der Arbeitszeit für die Einnahme der Mahlzeiten angemessene Arbeitspausen im Gesamtausmaß von mindestens einer Stunde täglich zu gewähren. Die Arbeitspausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet.

(BGBI. Nr. 463/1969, Art. I Z 4)

Sonn- und Feiertagsruhe

§ 64. (1) Die Sonntage sowie die Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz 1957, BGBI. Nr. 153, in der jeweils geltenden Fassung sind gesetzliche Ruhetage. Die Ausführungsgesetzgebung hat die einzelnen Feiertage zu bezeichnen.

Welche sonstigen Feiertage (gebotene und lässige) noch als Ruhetage anzusehen sind, bestimmt die Ausführungsgesetzgebung. (BGBI. Nr. 265/1967, Art. I Z 1)

(2) Beginn und Dauer der Sonntagsruhe sind fest zu begrenzen.

(3) Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hiezu bestimmten Dienstnehmern auch an Sonn- und Feiertagen nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen zu leisten, wobei jedoch ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat:

1. Den im § 59 Abs. 1 genannten Dienstnehmern gebührt für Arbeiten an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag bis zu zwei Stunden ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 innerhalb eines Monats. Wenn dieser Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für diese Mehrarbeiten eine besondere Vergütung zu leisten, deren Ausmaß durch Kollektivvertrag bestimmt werden kann.
2. Den ausschließlich mit der Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmern gebührt für jeden Sonn- und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeiten verrichtet haben, ein freier Werktag.

(BGBI. Nr. 463/1969, Art. I Z 5)

(4) Sonn- und Feiertagsarbeit ist zu verrichten, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen; auch sonstige für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderliche unaufschiebbare Arbeiten sind zu leisten.

(5) Den Dienstnehmern ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung religiöser Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 65. (1) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern die Mehrdienstleistung nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann.

(2) Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die mindestens 50 vH höher ist als der Stundenlohn, wobei nicht nur die Geld-, sondern auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen sind. Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze. Für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen und an für Sonntagsarbeit gewährten Ersatzruhetagen gebührt ein 100%iger Aufschlag zum Stundenlohn. (BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 34)

(3) Für Feiertage, die gemäß § 64 Abs. 1 als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt (§ 8

Abs. 2) zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt, sofern die Arbeiten nicht zu den im § 64 Abs. 3 verzeichneten zählen, außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

(4) Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzusehen, daß bei mehrschichtiger Arbeitsweise durch Kollektivvertrag eine von den Abs. 1 bis 3 abweichende Regelung getroffen werden kann. (BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 35)

Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft

§ 66. Dienstnehmern mit eigener Wirtschaft ist die zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten notwendige Zeit in gegenseitigem Einvernehmen ohne Entlohnung freizugeben. Diese Freizeit bedeutet keine Unterbrechung des Dienstverhältnisses.

Urlaub

§ 67. (1) Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. (BGBl. Nr. 82/1983, Art. I Z 1)

(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht im ersten Dienstjahr nach Zurücklegung einer ununterbrochenen Dienstzeit von sechs Monaten (Wartezeit), sonst mit Beginn des Dienstjahres.

(3) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorangegangenen Dienst(Lehr)verhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

(4) Die Ausführungsgesetzgebung kann zulassen, daß durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung anstelle des Dienstjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet des § 238 vorsehen, daß

1. Dienstnehmer, deren Dienstvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, für jeden begonnenen Monat $\frac{1}{12}$ des Jahresurlaubes erhalten; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub;
2. ein höheres Urlaubsausmaß erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum) gebührt, in das (in den) der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt;
3. die Ansprüche der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr beim selben Dienstgeber beschäftigten Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden. Umstellungszeitraum ist der Zeit-

raum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres oder des sonstigen vereinbarten Jahreszeitraumes. Jedenfalls muß für den Umstellungszeitraum dem Dienstnehmer ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Dienstjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

(BGBl. Nr. 392/1976, Art. I Z 3)

Anrechnungsbestimmungen

§ 68. (1) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961, im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft (§ 3 Abs. 2), sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes, BGBl. Nr. 242/1962, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. Nr. 44/1957) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder, wenn es nach den

Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes, BGBl. Nr. 139/1974, über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;

3. Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13 a Abs. 1 oder § 13 c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947, BGBl. Nr. 183, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Dienstverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;
4. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 1 Abs. 2 des Entwicklungshilfegesetzes, BGBl. Nr. 474/1974;
5. Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

(3) Zeiten nach Abs. 2 Z 1, 4 und 5 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Z 2 sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

(4) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

(BGBl. Nr. 392/1976, Art. I Z 3)

Verbrauch desurlaubes

§ 69. (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, daß der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(2) Für Zeiträume, während deren ein Dienstnehmer wegen Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Dienstleistung verhindert ist oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Dienstleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluß der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Dienstverhinderung nicht als Urlaub.

(3) Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muß ein Teil mindestens sechs Werktagen betragen.

(4) Hat der Dienstnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seinesurlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens zwölf Werktagen dem Dienstgeber mindestens drei Monate vorher bekanntgegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind

die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Dienstnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingebracht.

(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

(BGBl. Nr. 392/1976, Art. I Z 3)

Erkrankung während desurlaubes

§ 70. (1) Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(2) Übt ein Dienstnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(3) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhaftes Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Dienstnehmer während einesurlaubes im Ausland, so muß dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, daß es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

(BGBl. Nr. 392/1976, Art. I Z 3)

Urlaubsentgelt

§ 71. (1) Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

(2) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.

(3) In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

(4) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.

(5) Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während desurlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonn- und Feiertage eine Vergütung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(6) Die Ausführungsgesetzgebung kann zulassen, daß durch Kollektivvertrag bestimmt wird, welche Leistungen des Dienstgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Weiters kann die Ausführungsgesetzgebung zulassen, die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgelts durch Kollektivvertrag abweichend von den Abs. 3 bis 5 zu regeln.

(7) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im voraus zu zahlen.

(BGBl. Nr. 392/1976, Art. I Z 3)

Ablöseverbot

§ 72. Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die für den Nichtverbrauch desurlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Dienstgebers vorsehen, sind rechtswirksam.

(BGBl. Nr. 392/1976, Art. I Z 3)

Aufzeichnungen

§ 73. (1) Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht

1. der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Dienstnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Dienstnehmer zustehenden bezahltenurlaubes;
2. die Zeit, in welcher der Dienstnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;

3. das Entgelt, das der Dienstnehmer für die Dauer des bezahltenurlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;

4. wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Dienstjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, auf Grund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.

(2) Die Verpflichtung nach Abs. 1 ist auch dann erfüllt, wenn diese Angaben aus Aufzeichnungen hervorgehen, die der Dienstgeber zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.

(BGBl. Nr. 392/1976, Art. I Z 3)

Urlaubsschädigung

§ 74. (1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Entschädigung in der Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, wenn das Dienstverhältnis nach Entstehung des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch desurlaubes endet durch:

1. Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers;
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers;
3. Kündigung seitens des Dienstgebers, wenn die Kündigungsfrist weniger als drei Monate beträgt;
4. Kündigung seitens des Dienstgebers, wenn die Kündigungsfrist mindestens drei Monate beträgt und der Urlaub während der Kündigungsfrist nicht verbraucht werden konnte oder dem Dienstnehmer der Urlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist nicht zumutbar war;
5. Zeitablauf, einvernehmliche Lösung oder Kündigung seitens des Dienstnehmers, wenn in diesen Fällen bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist.

(2) Eine Entschädigung im Sinne des Abs. 1 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis nach Entstehung des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch desurlaubes durch den Tod des Dienstnehmers endet.

(BGBl. Nr. 392/1976, Art. I Z 3)

Urlaubsabfindung

§ 75. (1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Abfindung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch desurlaubes endet und kein Anspruch auf Urlaubsschädigung besteht. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn desurlaubes, in dem ein Urlaub nicht verbraucht wurde, $\frac{1}{2}$ des Urlaubsentgelts.

(2) Eine Abfindung im Sinne des Abs. 1 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers endet.

(3) Die Abfindung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(BGBl. Nr. 392/1976, Art. I Z 3)

Pfändungsschutz

§ 76. Das Urlaubsentgelt, die Urlaubsschädigung und die Urlaubsabfindung sind der Exekution entzogen, soweit sie nicht Unterhaltsansprüche betrifft.

(BGBl. Nr. 392/1976, Art. I Z 3)

Vorsorge für den Schutz der Dienstnehmer

§ 77. (1) In jedem Betrieb muß entsprechende Vorsorge für den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Dienstnehmer bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit und den damit im Zusammenhang stehenden Aufenthalt im Betrieb getroffen sein. Diese Vorsorge umfaßt alle Maßnahmen, die der Verhütung von beruflich bedingten Unfällen und Erkrankungen der Dienstnehmer dienen oder sich sonst aus den durch die Berufsausübung bedingten hygienischen Erfordernissen ergeben oder die durch Alter und Geschlecht der Dienstnehmer gebotenen Rücksichten auf die Sittlichkeit betreffen. Dieser Vorsorge entsprechend müssen die Betriebe eingerichtet sein sowie unterhalten und geführt werden.

(2) Durch Maßnahmen im Sinne des Abs. 1 muß für eine dem allgemeinen Stand der Technik und der Medizin, insbesondere der Arbeitshygiene und Arbeitsphysiologie, sowie der Ergonomie entsprechende Gestaltung der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsbedingungen Sorge getragen und dadurch ein unter Berücksichtigung aller Umstände bei umsichtiger Verrichtung der beruflichen Tätigkeit möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht werden.

(BGBl. Nr. 449/1980, Art. I Z 6)

Arbeitsräume, sonstige Betriebsräume und Arbeitsstellen

§ 78. (1) Arbeitsräume müssen für den Aufenthalt von Menschen geeignet sein und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer entsprechen.

(2) Betriebsräume, die nicht als Arbeitsräume anzusehen sind, müssen, wenn darin vorübergehend gearbeitet wird, derart beschaffen sein oder es müssen solche Vorkehrungen getroffen werden,

daß die Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes der Dienstnehmer entsprechen.

(3) Abs. 2 gilt sinngemäß für alle anderen Arbeitsstellen innerhalb des Betriebes, an denen sich die Dienstnehmer bei ihrer beruflichen Tätigkeit aufhalten.

(BGBl. Nr. 449/1980, Art. I Z 7)

Ausgänge und Verkehrswege

§ 79. (1) Ausgänge und Verkehrswege einschließlich der Stiegen müssen so angelegt und beschaffen sein, daß sie einen sicheren Verkehr ermöglichen. Insbesondere müssen in Betriebsräumen und -gebäuden Ausgänge und Verkehrswege derart angelegt und ebenso wie Abschlüsse von Ausgängen so beschaffen sein, daß die Betriebsräume und -gebäude von den Dienstnehmern rasch und sicher verlassen werden können; nötigenfalls ist für eine ausreichende Belüftung Sorge zu tragen.

(2) Für Verkehrswege im Betriebsbereich im Freien gilt Abs. 1 sinngemäß.

(BGBl. Nr. 449/1980, Art. I Z 7)

Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel

§ 80. (1) Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel müssen dem Stand der Technik entsprechend derart ausgebildet oder sonst wirksam gesichert sein und auch so aufgestellt und verwendet werden, daß ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel müssen hinsichtlich ihrer Bauweise den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Von diesen Regeln abweichende Ausführungen sind jedoch zulässig, sofern zumindest der gleiche Schutz erreicht wird. Bei den Einrichtungen und Mitteln und bei deren Verwendung ist auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse soweit Bedacht zu nehmen, als dies der Schutz der Dienstnehmer erfordert.

(2) In der Ausführungsgesetzgebung ist vorzusehen, welche Betriebseinrichtungen, sonstigen mechanischen Einrichtungen und Betriebsmittel, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, in bestimmten Zeitabständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand in besonderer Weise durch hierfür in fachlicher Hinsicht geeignete Personen nachweislich zu prüfen sind (Wiederkehrende Prüfungen). Darüber hinaus ist vorzusehen, daß jene Einrichtungen und Betriebsmittel, bei denen dies auf Grund ihrer Bauweise geboten erscheint, auch vor ihrer erstmaligen

Inbetriebnahme sowie nach größeren Instandsetzungen oder wesentlichen Änderungen in besonderer Weise nachweislich zu prüfen sind (Abnahmeprüfungen) und Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen sowie Betriebsmittel nur verwendet werden dürfen, wenn die vorgeschriebenen Prüfungen durchgeführt wurden.

(BGBI. Nr. 449/1980, Art. I Z 7)

Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, Arbeitsplätze, Lagerungen

§ 81. (1) Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren müssen so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, daß ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Dementsprechend sind vom Dienstgeber die hierfür notwendigen und geeigneten Einrichtungen und Mittel zur Verfügung zu stellen; auch ist von ihm die Arbeitsweise im Betrieb in diesem Sinne einzurichten.

(2) Für Arbeiten, bei denen mit Stoffen umgegangen wird oder bei denen sich aus anderen Ursachen Einwirkungen ergeben, durch die das Leben und die Gesundheit der Dienstnehmer gefährdet werden, müssen jene Schutzmaßnahmen getroffen werden, durch die solche Einwirkungen möglichst vermieden werden. In Betrieben, in denen solche Stoffe gelagert oder verwendet werden, dürfen diese nur in Behältnissen verwahrt werden, die so bezeichnet sind, daß dadurch die Dienstnehmer auf die Gefährlichkeit des Inhaltes aufmerksam gemacht werden; beim Füllen von Behältnissen ist darauf besonders zu achten. Soweit eine Kennzeichnung nach anderen Rechtsvorschriften auch den Erfordernissen des Dienstnehmerschutzes entspricht, ist eine weitere Kennzeichnung nicht erforderlich. Wenn es der Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erfordert, ist in der Ausführungsgesetzgebung die Verwendung bestimmter Arbeitsstoffe oder die Anwendung bestimmter Arbeitsverfahren zu untersagen, sofern der Arbeitserfolg auch mit anderen Arbeitsstoffen oder nach anderen Arbeitsverfahren mit einem angemessenen Aufwand erreicht werden kann; dergleichen ist zu bestimmen, welche Stoffe zu verwenden oder welche Arbeitsverfahren anzuwenden sind, bei denen diese Einwirkungen nicht oder nur in einem geringeren Ausmaß auftreten. Weiters ist in der Ausführungsgesetzgebung zu bestimmen, daß sich der Dienstgeber vor der Verwendung bestimmter Arbeitsstoffe oder der Anwendung bestimmter Arbeitsverfahren mit der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ins Einvernehmen zu setzen hat, wenn er aus der Zusammensetzung und der Art der Anwendung von Arbeitsstoffen annehmen kann, daß Gefahr für Leben und Gesundheit der Dienstnehmer besteht.

(3) Durch die Ausführungsgesetzgebung sind Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die

damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer verbunden sind, zu bezeichnen und festzulegen, welche körperlichen und geistigen Voraussetzungen sowie welche vom Standpunkt des Schutzes der Dienstnehmer notwendigen Fachkenntnisse und Berufserfahrungen für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten vorliegen müssen; soweit Dienstnehmer über die geforderten Kenntnisse und Erfahrungen noch nicht verfügen, dürfen sie zu derartigen Arbeiten erst nach entsprechender Unterweisung beigezogen werden. Weiters ist in der Ausführungsgesetzgebung vorzusehen, für welche Arbeiten der angeführten Art Verhaltensanweisungen zu erteilen sind und wann eine der betreffenden Arbeit angemessene und in fachlicher Hinsicht geeignete Aufsicht gegeben sein muß.

(4) Zu Arbeiten nach Abs. 3, bei denen es mit Rücksicht auf die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, daß die notwendigen Fachkenntnisse für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten vorliegen, dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die den Nachweis dieser Fachkenntnisse erbringen. In der Ausführungsgesetzgebung sind die Arbeiten, für die das Vorliegen der notwendigen Fachkenntnisse durch ein Zeugnis nachzuweisen ist, zu bezeichnen und die Anforderungen in bezug auf diese Fachkenntnisse sowie die Stellen, die zur Ausstellung von Zeugnissen berechtigt sind, festzulegen.

(5) Arbeitsplätze sind unter Bedachtnahme auf die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsbedingungen entsprechend den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer zu gestalten; hierbei ist auch auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse Bedacht zu nehmen.

(6) Die Ausführungsgesetzgebung hat die Schutzmaßnahmen zu bezeichnen, die bei Lagerungen gefährlicher Arbeitsstoffe durchzuführen sind, damit Gefahren für die Dienstnehmer möglichst vermieden werden.

(BGBI. Nr. 449/1980, Art. I Z 7)

Verkehr in den Betrieben

§ 82. (1) In der Ausführungsgesetzgebung ist zu bestimmen, welche Maßnahmen zu treffen sind, um den Verkehr innerhalb der Betriebe mit entsprechender Umsicht abzuwickeln, damit ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Für Straßen ohne öffentlichen Verkehr sowie für den sonstigen Verkehr im Bereich von Betrieben sind die für den öffentlichen Verkehr geltenden Sicherheitsvorschriften soweit sinngemäß anzuwenden, als diese die Sicherheit des Verkehrs betreffen. Die Ausführungsgesetzgebung kann Abweichungen von den genannten Bestimmungen zulassen, soweit dies mit

Rücksicht auf zwingende betriebliche Notwendigkeiten unbedingt erforderlich ist. Für Fahrzeuge gelten die grundsätzlichen Anforderungen des § 80 Abs. 1.

(2) Zum Lenken motorisch angetriebener Fahrzeuge dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die die hierfür notwendige Eignung und Ausbildung nachweisen.

(BGBI. Nr. 449/1980, Art. I Z 7)

Gesundheitliche Eignung der Dienstnehmer

§ 83. (1) Zu Tätigkeiten, bei denen die dabei Beschäftigten Einwirkungen ausgesetzt sein können, die erfahrungsgemäß die Gesundheit zu schädigen vermögen, dürfen solche Dienstnehmer nicht herangezogen werden, deren Gesundheitszustand eine derartige Beschäftigung nicht zuläßt. Dies gilt für Tätigkeiten, bei denen infolge der Art der Einwirkung die Gefahr besteht, daß Dienstnehmer an einer Berufskrankheit erkranken, für Tätigkeiten, deren Ausübung mit besonderen physischen Belastungen unter erschwerenden Bedingungen verbunden ist und für ähnliche Tätigkeiten. Soweit nach der Art der Einwirkung oder Belastung einer ärztlichen Untersuchung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Dienstnehmer zu den Tätigkeiten erst herangezogen bzw. weiterverwendet werden, nachdem durch eine besondere ärztliche Untersuchung festgestellt wurde, daß ihr Gesundheitszustand eine derartige Tätigkeit zuläßt.

(2) Die Kosten der ärztlichen Untersuchungen nach Abs. 1 sind vom Dienstgeber zu tragen. Sofern es sich jedoch um Dienstnehmer handelt, bei denen infolge der Art der Einwirkung die Gefahr besteht, daß sie an einer Berufskrankheit im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften erkranken, hat der Dienstgeber gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen. Der Kostenersatz wird höchstens nach den bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter jeweils geltenden Honorarsätzen geleistet.

(3) In der Ausführungsgesetzgebung sind die Art der Einwirkungen oder Belastungen, bei denen ärztliche Untersuchungen nach Abs. 1 durchzuführen sind, Art und Umfang dieser Untersuchungen und die Zeitabstände zwischen diesen sowie jene Ärzte oder Einrichtungen festzulegen, die für die Durchführung dieser Untersuchungen in Betracht kommen. Auch ist die Möglichkeit der Vorschreibung von Untersuchungen für den Einzelfall bei anderen Einwirkungen oder Belastungen vorzusehen. Eine Weiterbeschäftigung unter solchen Einwirkungen oder Belastungen ist nur soweit gestattet, als die Land- und Forstwirtschaftsinspektion dagegen keinen Einwand erhebt. Wird von dieser jedoch ein Einspruch erhoben, dann hat der Dienst-

geber den betreffenden Dienstnehmer an einem anderen Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen, sofern dies dem Dienstgeber zugemutet werden kann und der Dienstnehmer damit einverstanden ist. Wenn eine Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz nicht möglich ist, so kann der Dienstgeber den Dienstnehmer dennoch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zum nächstmöglichen Termin zur bisherigen Tätigkeit heranziehen, sofern sich die Land- und Forstwirtschaftsinspektion nicht wegen einer akuten Gefährdung von Leben und Gesundheit des Dienstnehmers dagegen ausgesprochen hat.

(4) Personen, die an einem körperlichen oder geistigen Gebrechen in einem Maße leiden, daß sie entweder bei bestimmten Arbeiten einer außergewöhnlichen Gefahr ausgesetzt wären oder andere gefährden könnten, dürfen zu solchen Arbeiten nicht herangezogen werden.

(BGBI. Nr. 449/1980, Art. I Z 7)

Unterweisung der Dienstnehmer

§ 84. (1) Durch die Ausführungsgesetzgebung ist festzulegen, in welcher Weise die Dienstnehmer vor der erstmaligen Aufnahme der Tätigkeit im Betrieb auf die in diesem bestehenden Gefahren für Leben und Gesundheit aufmerksam zu machen und über die zur Abwendung dieser Gefahren bestehenden oder anzuwendenden Schutzmaßnahmen zu unterweisen sind.

(2) In der Ausführungsgesetzgebung ist festzulegen, in welcher Weise die Dienstnehmer vor der erstmaligen Verwendung an Betriebseinrichtungen oder Betriebsmitteln sowie vor der erstmaligen Heranziehung zu Arbeiten nach § 81 Abs. 2 oder 3 über die Arbeitsweise und ihr Verhalten sowie über die bestehenden oder anzuwendenden Schutzmaßnahmen zu unterweisen sind.

(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters zu bestimmen, welchen fachlichen Qualifikationen die die Unterweisungen nach den Abs. 1 und 2 durchführenden Personen entsprechen müssen und in welchen Zeiträumen diese Unterweisungen zu wiederholen bzw. unter welchen Voraussetzungen solche Unterweisungen nicht erforderlich sind. Jedoch ist festzulegen, daß ein solches Erfordernis jedenfalls bei Änderungen im Betrieb gegeben ist, die eine neue Gefährdung für Leben oder Gesundheit der Dienstnehmer hervorrufen können, und daß die Unterweisung weiters nach Unfällen zu wiederholen ist, soweit dies zur Verhütung von weiteren Unfällen nützlich erscheint; dies gilt auch nach Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten und von denen der Dienstgeber oder die für die Unterweisung zuständige Person Kenntnis erhalten hat.

(BGBI. Nr. 449/1980, Art. I Z 7)

Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

§ 85. (1) Den Dienstnehmern ist die für ihren persönlichen Schutz notwendige und hierfür geeignete Schutzausrüstung vom Dienstgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn für sie bei ihrer beruflichen Tätigkeit trotz entsprechender anderer Schutzmaßnahmen ein ausreichender Schutz des Lebens oder der Gesundheit nicht erreicht wird. Eine derartige Schutzausrüstung ist auch dann kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn entsprechende andere Schutzmaßnahmen nicht durchführbar sind.

(2) In der Ausführungsgesetzgebung sind die Ausrüstungsgegenstände, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz der Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, zu bezeichnen und die Zeitabstände festzulegen, in denen diese nachweislich von einer fachkundigen Person auf diesen Zustand zu prüfen sind.

(3) Arbeitskleidung muß den Erfordernissen der beruflichen Tätigkeit der Dienstnehmer entsprechen und vor allem so beschaffen sein, daß durch die Kleidung eine zusätzliche Gefährdung des Lebens und der Gesundheit nicht bewirkt wird.

(BGBI. Nr. 449/1980, Art. I Z 7)

Brandschutzmaßnahmen

§ 86. (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzuschreiben, welche Vorkehrungen unter Berücksichtigung der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, der Arbeitsstoffe sowie der Arbeitsweise, allfälliger Lagerungen sowie des Umfangs und der Lage des Betriebes zu treffen sind, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines solchen eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer möglichst zu vermeiden.

(2) Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen müssen den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Mit der Handhabung der Feuerlöschgeräte muß eine für wirksame Brandschutzmaßnahmen ausreichende Zahl von Dienstnehmern vertraut sein.

(3) In der Ausführungsgesetzgebung ist auszusprechen, welche Mittel, Geräte und Anlagen nach Abs. 2 in regelmäßigen Zeitabständen nachweislich von geeigneten fachkundigen Personen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen und in welchen Zeitabständen im erforderlichen Umfang Einsatzübungen durchzuführen sind.

(BGBI. Nr. 449/1980, Art. I Z 7)

Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung

§ 87. (1) Den Dienstnehmern muß bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden können. Die hierfür notwendigen Mittel und Einrichtungen sind unter Berücksichtigung der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, der Arbeitsstoffe sowie der Arbeitsweise, der Größe des Betriebes und der Zahl der Dienstnehmer in geeigneter Weise bereitzustellen.

(2) In der Ausführungsgesetzgebung ist festzulegen, welche Anzahl von Personen mit Rücksicht auf die Größe oder die entlegene Lage des Betriebes bzw. die Unfallgefährdung eine Ausbildung in Erster Hilfe zu erhalten hat.

(BGBI. Nr. 449/1980, Art. I Z 7)

Trinkwasser, Waschgelegenheiten, Aborte, Umkleide- und Aufenthaltsräume

§ 88. (1) Den Dienstnehmern müssen in gesundheitlicher Hinsicht einwandfreies Trinkwasser, eine ausreichende Zahl von hygienisch unbedenklichen Waschplätzen mit fließendem, einwandfreiem Wasser sowie entsprechend ausgestattete Abortanlagen in ausreichender Zahl und in geeigneter Lage zur Verfügung stehen. Eine Möglichkeit zur Warmwasserbereitung muß gegeben sein.

(2) Jedem Dienstnehmer ist zur Aufbewahrung und zur Sicherung vor Wegnahme seiner Straßen-, Arbeits- und Schutzkleidung eine geeignete Aufbewahrungsmöglichkeit sowie für die von ihm für die Verrichtung der Arbeitsleistung mitgebrachten Gegenstände und jener Sachen, die von ihm nach Verkehrsauffassung und Berufsüblichkeit zur Arbeitsstätte mitgenommen werden, eine ausreichend große, versperrbare Einrichtung zur Verfügung zu stellen, wobei auch die Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen sind. Der Dienstgeber haftet dem Dienstnehmer für jeden durch die schuldhaftige Verletzung dieser Pflicht verursachten Schaden.

(3) In größeren Betrieben müssen Wasch- und Umkleideräume vorhanden sein. Bei Beschäftigung männlicher und weiblicher Dienstnehmer ist hinsichtlich der Einrichtung und Benützung der Sanitäranlagen und Umkleideräume auf die Verschiedenheit der Geschlechter Rücksicht zu nehmen.

(4) Auf entlegenen Arbeitsstellen außerhalb des Betriebes, an denen während längerer Zeit gearbeitet wird, ist den Regelungen der Abs. 1 bis 3 tunlichst Rechnung zu tragen.

(5) Für den Aufenthalt während der Arbeitspausen im Betrieb müssen den Dienstnehmern zumindest entsprechende freie Plätze mit einer ausreichenden Zahl von Sitzgelegenheiten und Tischen für das Einnehmen der Mahlzeiten sowie Einrichtungen für das Wärmen mitgebrachter Speisen zur

Verfügung stehen. In größeren Betrieben müssen für den Aufenthalt während der Arbeitspausen geeignete und entsprechend eingerichtete Räume zur Verfügung stehen.

(BGBI. Nr. 449/1980, Art. I Z 7)

Wohnräume und Unterkünfte

§ 89. (1) Der Ausführungsgesetzgebung bleibt vorbehalten zu bestimmen, welchen maßgebenden Erfordernissen Räume entsprechen müssen, die Dienstnehmern für Wohnzwecke oder auch nur zur vorübergehenden Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, soweit sie den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit betreffen. Diese Räume müssen für ihren Verwendungszweck entsprechend eingerichtet und mindestens mit den hygienischen Anforderungen entsprechendem Trinkwasser, Waschgelegenheiten mit einwandfreiem Wasser zum Waschen und entsprechenden Abortanlagen versehen sein.

(2) Dienstnehmern, die auf Arbeitsstellen beschäftigt werden, die so entlegen sind, daß sie in deren Umgebung keine Räume erhalten können, die gemäß Abs. 1 für Wohnzwecke geeignet sind, müssen feste Unterkünfte oder andere geeignete Einrichtungen zur Verfügung stehen. Unterkünfte sind an erfahrungsgemäß sicheren Orten mit ebensolchen Zugängen zu errichten; sie müssen den Anforderungen des Abs. 1 entsprechen. Für andere geeignete Einrichtungen gilt dies sinngemäß. Unterkünfte müssen dem Verwendungszweck gemäß eingerichtet und ausgestattet sein. Für das Zubereiten und Wärmen von Speisen sowie für das Trocknen nasser Kleidung müssen im Unterkunfts-bereich geeignete Einrichtungen zur Verfügung stehen.

(3) In jeder Unterkunft muß bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden können; § 87 gilt sinngemäß.

(4) Werks- und Dienstwohnungen gehören nicht zu Wohnräumen im Sinne des Abs. 1.

(BGBI. Nr. 449/1980, Art. I Z 7)

Instandhaltung, Prüfung und Reinigung

§ 90. (1) Betriebsgebäude, Betriebsräumlichkeiten, Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel, Wohnräume und Unterkünfte sowie die Schutzausrüstung und sonstige Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer sind in sicherem Zustand zu erhalten.

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für Verkehrswege im Betrieb, wobei der jeweiligen besonderen Beschaffenheit der Wege hinsichtlich der Sicherheitserfordernisse Rechnung zu tragen ist.

(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, daß Betriebsgebäude und -räumlichkeiten, Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel, Wohnräume und Unterkünfte sowie die Schutzausrüstung und sonstige Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer unbeschadet besonderer Prüfungen nach den §§ 80 Abs. 2, 85 Abs. 2 und 86 Abs. 3 in regelmäßigen Zeitabständen ihrer Eigenart entsprechend durch geeignete, fachkundige Personen nachweislich auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen sind. Dergleichen ist festzulegen, daß eine solche Prüfung sowie eine besondere Prüfung nach den angeführten Bestimmungen zusätzlich dann vorzuschreiben ist, wenn begründete Zweifel darüber bestehen, ob sich die im ersten Satz genannten Baulichkeiten, Einrichtungen, Mittel oder Gegenstände in ordnungsgemäßem Zustand befinden.

(4) Für die Reinhaltung der Betriebsgebäude, Betriebsräumlichkeiten, Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel, Wohnräume und Unterkünfte sowie der Schutzausrüstung und sonstiger Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer ist Sorge zu tragen.

(BGBI. Nr. 449/1980, Art. I Z 7)

Pflichten der Dienstgeber

§ 91. (1) Der Dienstgeber hat auf seine Kosten dafür zu sorgen, daß der Betrieb so eingerichtet ist und so unterhalten sowie geführt wird, daß die notwendige Vorsorge für den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Dienstnehmer nach den in Betracht kommenden Vorschriften sowie den von der Behörde vorgeschriebenen Bedingungen und Auflagen gegeben ist. Darüber hinaus hat sich der Dienstgeber so zu verhalten, daß eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer soweit als möglich vermieden wird.

(2) Von den Vorschriften und den von der Behörde vorgeschriebenen Bedingungen und Auflagen abweichende Anordnungen in Fällen unmittelbar drohender oder eingetretener Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer sind soweit zulässig, als dies im Interesse des Schutzes derselben geboten erscheint, um die Gefährdung abzuwenden oder zu beseitigen.

(3) Der Dienstgeber darf ein den im Abs. 1 angeführten Vorschriften, Bedingungen und Auflagen widersprechendes Verhalten der Dienstnehmer nicht dulden, es sei denn, es handelt sich um eine Anordnung im Sinne des Abs. 2.

(4) Der Dienstgeber hat das Interesse der Dienstnehmer an allen Fragen, die im Rahmen des Betriebes den Schutz des Lebens und der Gesundheit sowie den durch Alter und Geschlecht der Dienstnehmer gebotenen Schutz der Sittlichkeit betreffen,

entsprechend zu fördern und auch sein Verhalten danach einzurichten.

(5) Werden dem Dienstgeber nach § 92 Abs. 2 Mängel an Betriebseinrichtungen, mechanischen Einrichtungen, Betriebsmitteln sowie Gegenständen der Schutzausrüstung und von sonstigen Einrichtungen oder Gegenständen für den Schutz der Dienstnehmer zur Kenntnis gebracht, so hat er unverzüglich zu entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen weitergearbeitet werden darf.

(6) Werden dem Dienstgeber Ereignisse zur Kenntnis gebracht, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten, so hat er neben seiner Verpflichtung aus § 84 Abs. 3 auch jene Maßnahmen zu treffen, durch die in Hinkunft ein solches Ereignis verhindert werden kann.

(BGBl. Nr. 449/1980, Art. I Z 7)

Pflichten der Dienstnehmer

§ 92. (1) Jeder Dienstnehmer hat die zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer nach den in Betracht kommenden Vorschriften und behördlichen Anordnungen gebotenen Schutzmaßnahmen anzuwenden sowie sich dementsprechend zu verhalten bzw. die ihm im Zusammenhang damit erteilten Weisungen zu befolgen. Darüber hinaus haben sich die Dienstnehmer so zu verhalten, daß eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit soweit als möglich vermieden wird. Sie haben alle Einrichtungen, Vorrichtungen und Ausrüstungen, die zum Schutz des Lebens und der Gesundheit errichtet oder beigestellt werden, den Erfordernissen des Schutzzweckes entsprechend zu benützen und pfleglich zu behandeln.

(2) Die Dienstnehmer haben sich, soweit dies auf Grund ihrer fachlichen Kenntnisse und Berufserfahrungen von ihnen verlangt werden kann, vor der Benützung von Betriebseinrichtungen, sonstigen mechanischen Einrichtungen, Betriebsmitteln sowie Gegenständen der Schutzausrüstung und von sonstigen Einrichtungen oder Gegenständen für ihren Schutz zu vergewissern, ob diese offenkundige Mängel aufweisen, durch die der notwendige Schutz beeinträchtigt wird. Festgestellte Mängel und auffallende Erscheinungen an solchen Einrichtungen, Mitteln oder Gegenständen sind sogleich dem Dienstgeber oder der von diesem hierfür bestimmten Stelle und der Betriebsvertretung zu melden.

(3) Dem Dienstgeber ist jeder Arbeitsunfall unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

(4) Dienstnehmer dürfen sich durch Alkohol, Medikamente oder Suchtgifte nicht in einen Zustand versetzen, in dem sie sich selbst oder andere im Betrieb Beschäftigte gefährden, wie beim Lenken von Fahrzeugen oder bei land- und forstwirtschaftlichen Sprengarbeiten.

(BGBl. Nr. 449/1980, Art. I Z 7)

Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 93. (1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, muß eine der Zahl der Dienstnehmer angemessene Zahl von Sicherheitsvertrauenspersonen tätig sein.

(2) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates zu bestellen. Sie haben den Dienstgeber bei der Durchführung des Dienstnehmerschutzes im Betrieb zu unterstützen und insbesondere auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen sowie auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten und diesbezüglich bestehende Mängel dem Dienstgeber oder der sonst von diesem hierfür bestimmten Stelle im Betrieb zu melden. Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben die Dienstnehmer zur Mitarbeit in Belangen des Dienstnehmerschutzes anzuregen und dem Dienstgeber oder der von diesem hierfür bestimmten Stelle im Betrieb Vorschläge für Verbesserungen mitzuteilen.

(3) Durch die Ausführungsgesetzgebung ist festzustellen, welche für eine erfolgreiche Tätigkeit notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen Sicherheitsvertrauenspersonen zu erfüllen haben. Weiters ist die Zusammenarbeit der Sicherheitsvertrauenspersonen mit dem Betriebsrat sowie die Möglichkeit einer nebenberuflichen Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson festzulegen, wobei ihr die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren ist. Durch die Tätigkeit der Sicherheitsvertrauenspersonen wird die Verantwortung des Dienstgebers auf Grund dieses Bundesgesetzes nicht berührt.

(4) Für jede Sicherheitsvertrauensperson ist vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates eine Ersatzperson zu bestellen, die bei Verhinderung der Sicherheitsvertrauensperson deren Aufgaben durchzuführen hat.

(5) In der Ausführungsgesetzgebung ist festzulegen, auf welche Zahl von dauernd beschäftigten Dienstnehmern weitere Sicherheitsvertrauenspersonen zu entfallen haben. Weiters ist die Dauer ihrer Funktionsperiode zu bestimmen, die jedoch mindestens drei Jahre zu betragen hat.

(BGBl. Nr. 449/1980, Art. I Z 7)

Sicherheitsvorschriften gegen Arbeitsunfälle

§ 94. (1) Maschinen und Geräte, die auf Grund der geltenden Rechtsvorschriften auf dem Gebiete des Maschinenschutzes nur mit bestimmten Schutzvorrichtungen oder anderen Schutzmaßnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit ihrer Benützer in den inländischen Verkehr gebracht werden dürfen, sind mit den in diesen Rechtsvor-

schriften bestimmten Schutzvorrichtungen und Schutzmaßnahmen anderer Art zu verwenden.

(2) In der Ausführungsgesetzgebung sind Ausnahmebestimmungen für Maschinen und Geräte festzulegen, die in einem Betrieb bereits vor dem Inkrafttreten von Rechtsvorschriften nach Abs. 1 verwendet wurden und diesen Vorschriften nicht entsprechen.

(BGBI. Nr. 449/1980, Art. I Z 8)

Schutz der Frauen

§ 95. (1) In den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft dürfen weibliche Dienstnehmer ohne Unterschied des Alters zur Nacharbeit nicht herangezogen werden.

(2) Die Nachruhezeit darf nur verkürzt werden, wenn außerordentliche Umstände, wie drohende Wetterschläge, Elementarereignisse, Erkrankung der Haustiere sowie sonstige erhebliche Gefahren für den Betrieb Nacharbeit notwendig machen.

§ 96. Weibliche Dienstnehmer, die einen eigenen Haushalt führen, sind ohne Schmälerung des Entgelts von der Pflicht zur Leistung von Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an den Vortagen vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten befreit. Allein die bei der Viehpflege und Melkung notwendigen Arbeiten müssen von ihnen auch an diesen Tagen verrichtet werden.

(BGBI. Nr. 463/1969, Art. I Z 8)

Mutterschutz

§ 97. (1) Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Achtwochenfrist) nicht beschäftigt werden. (BGBI. Nr. 457/1974, Art. I Z 1)

(2) Werdende Mütter dürfen keinesfalls beschäftigt werden, wenn nach dem Zeugnis eines Arztes Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre. (BGBI. Nr. 457/1974, Art. I Z 2)

(3) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hievon Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist (Abs. 1) den Dienstgeber auf deren Beginn aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben sie über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt ihrer voraussichtlichen Entbindung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. (BGBI. Nr. 457/1974, Art. I Z 2 und 3)

(4) Der Dienstgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Erlangung der Kenntnis von der Schwangerschaft einer Dienstnehmerin oder, wenn er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat,

unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung hievon der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion Mitteilung zu machen. Hierbei sind Name, Alter und Tätigkeit der werdenden Mutter bekanntzugeben. (BGBI. Nr. 457/1974, Art. I Z 4)

(BGBI. Nr. 279/1957, Art. I)

§ 98. (1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus während der Schwangerschaft oder für das werdende Kind schädlich sind.

(2) Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie mit Rücksicht auf ihre Schwangerschaft besonderen Unfallgefahren ausgesetzt sind.

(3) Im Zweifelsfalle entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 1 und 2 fällt.

(BGBI. Nr. 279/1957, Art. I)

§ 99. (1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch bis zur Dauer von zwölf Wochen. (BGBI. Nr. 342/1978, Art. II Z 1)

(2) Über die im Abs. 1 festgesetzten Fristen hinaus ist die Zulassung von Dienstnehmerinnen zur Arbeit nach ihrer Entbindung so lange verboten, als sie arbeitsunfähig sind. Die Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit ohne Verzug dem Dienstgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Dienstgebers eine ärztliche Bestätigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt eine Dienstnehmerin diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt. (BGBI. Nr. 457/1974, Art. I Z 6)

(3) Über die Abs. 1 und 2 hinaus kann die Land- und Forstwirtschaftsinspektion für Dienstnehmerinnen, die nach dem Zeugnis eines Arztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dem Dienstgeber die Maßnahmen auftragen, die zum Schutze der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendig sind.

(4) Wird dem Auftrag nach Abs. 3 nicht entsprochen, so hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbe-

hörde die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen. § 115 Abs. 4 bleibt unberührt.

(BGBl. Nr. 279/1957, Art. I)

§ 100. (1) Die Ausnahmebestimmungen des § 95 Abs. 2 über die Verkürzung der Nachruhezeit finden auf werdende und stillende Mütter keine Anwendung.

(2) Werdende und stillende Mütter dürfen an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden.

(3) Werdende und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten (§ 61) nicht herangezogen werden. Jede Beschäftigung über acht Stunden täglich ist unzulässig.

(BGBl. Nr. 279/1957, Art. I)

§ 101. (1) Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben. Diese Freizeit hat für Dienstnehmerinnen, die nicht mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, an Tagen, an denen sie mehr als vier- einhalb Stunden arbeiten, 45 Minuten zu betragen; bei einer Arbeitszeit von acht oder mehr Stunden ist auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von 90 Minuten zu gewähren.

(2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausschlag nicht eintreten. Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in gesetzlichen Vorschriften oder kollektivvertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Ruhepausen angerechnet werden.

(BGBl. Nr. 279/1957, Art. I)

§ 102. (1) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, daß dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht bekannt ist.

(2) Eine Kündigung ist auch rechtswirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung, dem Dienstgeber bekanntgegeben wird. Eine schriftliche Bekanntgabe der Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung ist rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünftagefrist zur Post gegeben wird. Wendet die Dienstnehmerin die Tatsache ihrer Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung innerhalb der vorstehenden Frist ein, so hat sie gleichzeitig durch eine ärztliche Bestätigung die Schwangerschaft oder die Vermutung der Schwangerschaft nachzuweisen oder die Geburtsurkunde des Kindes vorzuweisen. Kann die Dienstnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind,

dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht innerhalb der Fünftagefrist bekanntgeben, so gilt die Bekanntgabe als rechtzeitig erstattet, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

(3) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muß dieser Vereinbarung überdies eine Bescheinigung einer Einigungskommission oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigegeben sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den gesetzlichen Kündigungsschutz im Falle der Mutterschaft belehrt wurde. (BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 7)

(BGBl. Nr. 279/1957, Art. I)

§ 103. Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden.

(BGBl. Nr. 279/1957, Art. I)

§ 104. (1) Macht die Anwendung der §§ 98, 99 Abs. 3 und 4 oder des § 100 Abs. 1 eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in den Zeitraum von 13 Wochen Zeiten, während der die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so ist auf diesen Umstand bei der Berechnung des Entgelts entsprechend Bedacht zu nehmen. Das gleiche gilt, wenn die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit zur Folge hatte. Die näheren Vorschriften trifft die Ausführungsgesetzgebung. (BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 8; BGBl. Nr. 342/1978, Art. II Z 2)

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 97 Abs. 2 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 98, 99 Abs. 3 und 4 oder des § 100 Abs. 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist. (BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 9; BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 38)

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 und 2 besteht nicht für Zeiten, während deren Wochengeld oder Krankengeld nach dem ASVG bezogen werden kann; ein Anspruch auf einen Zuschuß des Dienstgebers zum Krankengeld wird hiedurch nicht berührt.

(4) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1972, BGBl. Nr. 440, in den Kalenderjahren, in

welche Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem ASVG fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. (BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 10)

(BGBl. Nr. 279/1957, Art. I)

§ 105. (1) Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist nach § 99 Abs. 1 und 2 ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf eines Jahres nach ihrer Entbindung zu gewähren; das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 99 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(2) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1972, BGBl. Nr. 440, in den Kalenderjahren, in welche Zeiten eines Karenzurlaubes nach Abs. 1 fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Die Zeit eines gemäß Abs. 1 gewährten Karenzurlaubes ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen. (BGBl. Nr. 97/1961, Art. I Z 1; BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 11)

(3) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten eines Karenzurlaubes im Sinne des Abs. 1, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(4) Wird Karenzurlaub nach Abs. 1 gewährt, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 102 und 103 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes.

(5) Die §§ 102, 103 und 106 sowie die Abs. 1 bis 4 sind auf Dienstnehmerinnen, die

1. allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind, welches das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivmütter);
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen haben, mit dem Kind im selben Haushalt leben und es überwiegend selbst pflegen,

nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden, wenn sie einen Karenzurlaub im Sinne des Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen.

An Stelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 102 Abs. 2) tritt die Mitteilung von der Annahme eines Kindes an Kindes Statt oder von der behördlichen Verständigung über die Zusage der Übergabe und der Erklärung über die beabsichtigte Übernahme eines Kindes in Pflege; in beiden Fällen muß mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein. An Stelle des im Abs. 1 erster Halbsatz festgelegten Zeitpunktes ist der Karenzurlaub Adoptivmüttern ab dem Tag der Annahme eines Kindes an Kindes Statt, Dienstnehmerinnen im Sinne der Z 2 ab dem Tag der Übernahme eines Kindes in Pflege bis zum Ablauf eines Jahres nach dessen Geburt zu gewähren. (BGBl. Nr. 342/1978, Art. II Z 3)

(BGBl. Nr. 241/1960, Art. I)

§ 106. Vereinbarungen über den Anspruch der Dienstnehmerin auf eine beigestellte Dienst-(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß den §§ 102, 103 und 105 Abs. 4 nur vor der Einigungskommission nach vorangegangener Rechtsbelehrung der Dienstnehmerin getroffen werden.

(BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 12)

§ 107. Für die Durchführung der in den §§ 98 Abs. 3 und 99 Abs. 3 und 4 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt Abschnitt 5.

(BGBl. Nr. 279/1957, Art. I; BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 13)

§ 108. Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung oder des Befreiungsscheines (§§ 4 und 15 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 218/1975) einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach § 102 Abs. 1 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.

(BGBl. Nr. 342/1978, Art. II Z 4)

Schutz der Jugendlichen

§ 109. (1) Unter Jugendlichen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Minderjährige zu verstehen, die nicht als Kinder im Sinne des § 110 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 (§ 62) und zu Überstundenarbeit (§ 61) nicht herangezogen werden. Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 64 Abs. 4) 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)bewertungsverfahren, 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) Der Dienstgeber ist verpflichtet, Dienstnehmern die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132 a ASVG erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. (BGBl. Nr. 82/1983, Art. I Z 3)

(7) Die Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132 a ASVG sind bei Jugendlichen, die erstmalig eine Beschäftigung angetreten haben, tunlichst binnen zwei Monaten durchzuführen. (BGBl. Nr. 82/1983, Art. I Z 3)

(8) 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. (BGBl. Nr. 82/1983, Art. I Z 3)

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 39)

Kinderarbeit

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

(2) Als Kinderarbeit im Sinne dieses Bundesgesetzes 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 Kindern im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Minderjährige zu verstehen, die

1. die allgemeine Schulpflicht noch nicht beendet haben;
2. 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 Bundesgesetzes 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 39)

5. Arbeitsaufsicht

Allgemeines

§ 111. (1) Zur Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes der Arbeiter, Angestellten und Lehrlinge in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft ist eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzurichten.

(2) Insoweit Vorschriften dieses Bundesgesetzes auch auf Betriebe der Land- und Forstwirtschaft anzuwenden sind, in denen nur familieneigene Arbeitskräfte beschäftigt werden, obliegt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Überwachung der Einhaltung dieser Bestimmungen auch in diesen Betrieben.

Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion

§ 112. (1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat durch fortlaufende Betriebskontrollen die Einhaltung der zum Schutze der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer erlassenen Gesetze, Verordnungen und Verfügungen zu überwachen, insbesondere bezüglich des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit, der Verwendung der Dienstnehmer, der Arbeitszeit, der Dienstnehmerverzeichnisse, Betriebsvereinbarung, Lohnzahlung, Beschäftigung der Jugendlichen, Ausbildung der Lehrlinge und der Kinderarbeit. Insbesondere hat sie die in den Betrieben verwendeten landwirtschaftlichen Maschinen und alle baulichen Anlagen auf die vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen beziehungsweise auf den baulichen Zustand hin zu überprüfen. (BGBl. Nr. 449/1980, Art. I Z 9)

(2) In den Fragen der vorbeugenden Gesundheitsfürsorge und der Unfallverhütung ist das Einvernehmen mit den zuständigen Sozialversicherungsträgern herzustellen.

(3) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind befugt, die Aufenthaltsräume und Arbeitsstätten, die vom Betriebsinhaber bereitgestellten Wohnungen und Unterkünfte sowie die Wohlfahrts- und sanitären Anlagen usw. jederzeit zu betreten und zu besichtigen. Dem Betriebsinhaber steht es frei, der Besichtigung beizuwohnen. Auf Verlangen ist er hiezu verpflichtet. In Betrieben, in welchen Betriebsräte bestellt sind, sind diese den Besichtigungen beizuziehen. In Betrieben, in denen keine Betriebsräte bestellt sind, ist den Dienstnehmern von der Gegenwart der Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Kenntnis zu geben. (BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 14; BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 41)

§ 113. Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind insbesondere befugt:

1. den Betriebsinhaber, dessen Stellvertreter und die im Betriebe beschäftigten Dienstnehmer über Umstände zu befragen, die ihren Wirkungsbereich berühren;
2. vom Betriebsinhaber die Vorlage der Dienstnehmerverzeichnisse, der Kollektiv- und Einzelverträge, der Lehrverträge, der Lohnlisten, der Urlaubslisten, der Betriebsvereinbarung sowie ähnlicher die Dienstnehmer betreffende Unterlagen zu verlangen und Abschriften oder Auszüge davon anzufertigen. (BGBl. Nr. 449/1980, Art. I Z 9)

(BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 15)

§ 114. (1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten gegenüber den Dienstnehmern durch Rat zu unterstützen. Sie haben die Dienstgeber und die Dienstnehmer bei sich bietender Gelegenheit über die Notwendigkeit und den Gebrauch von Schutzvorkehrungen bei Maschinen und Geräten und über die Bedeutung von Maßnahmen der Gesundheitspflege und der Unfallverhütung und von Maßnahmen zum Schutze der Sittlichkeit in Betrieben zu belehren; sie haben schließlich eine vermittelnde Tätigkeit zum Ausgleich der Interessen der Dienstgeber und der Dienstnehmer auszuüben und sollen bei Streitigkeiten zur Wiederherstellung des Einvernehmens beitragen. Hierbei haben sie sich der Mitarbeit der Organe der im Betrieb errichteten Betriebsvertretung zu bedienen.

(2) Die Betriebsvertretungen haben wahrgenommene Mängel hinsichtlich der Einhaltung von Vorschriften über den Dienstnehmerschutz der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zur Kenntnis zu bringen; erforderlichenfalls haben sie eine Revision des Betriebes zu beantragen.

(3) Wenn nach Ansicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Verwendung eines Arbeits- (Hilfs)stoffes oder Arbeitsmittels die Dienstnehmer gefährdet, so ist sie berechtigt, eine Probe im unbedingt erforderlichen Ausmaß zu entnehmen und deren fachliche Untersuchung durch eine hiezu befugte Anstalt zu veranlassen. Ferner hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, wenn nach ihrer Ansicht für die Dienstnehmer bereitgestelltes Trinkwasser oder im Betriebe an die Dienstnehmer verabreichte Lebensmittel die Gesundheit gefährden, der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde Anzeige zu erstatten.

(4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 3 erster Satz hat der Betriebsinhaber zu tragen, wenn sich nach dem Untersuchungsergebnis die Ansicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion als richtig erweist.

§ 115. (1) Stellt ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutze der Dienstnehmer fest, so hat es dem Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten den Auftrag zu erteilen, unverzüglich den den geltenden Vorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen. Wenn diesem Auftrag nicht entsprochen wird, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten, falls die Anzeige nicht bereits anlässlich der Feststellung der Übertretung erstattet wurde. Mit der Anzeige kann auch ein Antrag hinsichtlich des Strafausmaßes gestellt werden.

(2) Abs. 1 ist auf Betriebe des Bundes, der Länder, der Bezirke und Gemeinden nicht anzuwenden. Wird in solchen Betrieben eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutze der Dienstnehmer festgestellt, so hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion der vorgesetzten Dienststelle Anzeige zu erstatten.

(3) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion der Ansicht ist, daß in einem Betrieb Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Dienstnehmer erforderlich sind, so hat sie, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für eine behördliche Verfügung gegeben sind, bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen, es sei denn, daß der Betriebsinhaber dem Auftrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, Abhilfe zu schaffen, entspricht.

(4) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion anlässlich einer Besichtigung (§ 112) findet, daß der Schutz der Dienstnehmer sofortige Abhilfe erfordert, so hat sie an Stelle der sonst zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die erforderliche Verfügung schriftlich mit der gleichen Wirkung selbst zu treffen, als ob sie von dieser Behörde erlassen worden wäre. Eine Abschrift des Bescheides ist der

Bezirksverwaltungsbehörde und der Betriebsvertretung zuzustellen.

(5) Die von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion festgestellten Mängel sowie die gemäß Abs. 1 bis 4 getroffenen Maßnahmen sind unverzüglich dem Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten und den Betriebsräten — falls keine Betriebsvertretung besteht, den hievon betroffenen Dienstnehmern — zur Kenntnis zu bringen. (BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 16; BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 41 a)

(6) Über alle Anzeigen und Anträge der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist von der Bezirksverwaltungsbehörde binnen zwei Wochen das Verfahren durchzuführen. Gelangt die Bezirksverwaltungsbehörde bei den Erhebungen zu der Ansicht, daß das Strafverfahren einzustellen ist oder eine niedrigere Strafe, als von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion beantragt wurde, zu verhängen ist, so hat sie vor Einstellung des Strafverfahrens bzw. vor Fällung des Erkenntnisses der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Eine schriftliche Ausfertigung des erlassenen Bescheides ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zuzustellen. (BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 17)

§ 116. (1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist begutachtendes Fachorgan auf dem Gebiete des Dienstnehmerschutzes in der Land- und Forstwirtschaft. (BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 18)

(2) Die Verwaltungsbehörden und sonstigen Verwaltungsstellen sind verpflichtet, vor Erlassung von Entscheidungen, Verfügungen und vor sonstigen Maßnahmen, die den Schutz von land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmern berühren, insbesondere Erteilung von Bau- und Benützungsbewilligungen, Zulassung oder Überprüfung neuer Maschinen, Maschinentypen, Schutzvorrichtungen und -ausrüstungen, neuer Stoffe oder Substanzen und neuer Verfahren, eine Äußerung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzuholen. Letztere kann von den Verwaltungsbehörden oder sonstigen Verwaltungsstellen zur Erstattung von Gutachten oder Vorschlägen über zu verfügende Maßnahmen zum Schutze der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer herangezogen werden. Sie kann aber auch unaufgefordert solche Gutachten und Vorschläge erstatten. (BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 18)

(3) Wird in einer den Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer betreffenden Angelegenheit durch die Verwaltungsbehörde das Ermittlungsverfahren eingeleitet, so ist die Land- und Forstwirtschaftsinspektion berechtigt, an diesem Verfahren teilzunehmen. Sie ist zur Teilnahme an der mündlichen Verhandlung, die in dem Ermittlungsverfahren stattfindet, zu laden. (BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 19)

§ 117. In den Fällen der §§ 115 Abs. 6 und 116 steht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gegen den Bescheid der zuständigen Verwaltungsbehörde erster Instanz die Berufung zu, wenn der Bescheid dem von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gestellten Antrag oder der abgegebenen Äußerung nicht entspricht oder wenn sie vor Erlassung von Entscheidungen und Verfügungen (§ 116) nicht gehört worden ist.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 42)

§ 118. (1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind verpflichtet, über alle ihnen bei Ausübung ihres Dienstes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse strengste Verschwiegenheit zu bewahren. Übertretungen dieser Bestimmung sind durch die Landarbeitsordnungen mit gerichtlichen Strafen zu bedrohen.

(2) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben die Quelle jeder Beschwerde über bestehende Mängel oder über eine Verletzung der gesetzlichen Vorschriften als unbedingt vertraulich zu behandeln und dürfen weder dem Betriebsinhaber noch dessen Beauftragten andeuten, daß eine Besichtigung durch eine Beschwerde veranlaßt worden ist.

(BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 20)

§ 119. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen haben der Landesregierung alljährlich einen Bericht über ihre Tätigkeit und Wahrnehmungen zu erstatten, den diese zu verwerten und in einer zusammenfassenden Darstellung in der amtlichen Landeszeitung zu veröffentlichen hat. Der veröffentlichte Bericht ist nach Artikel 27 des Übereinkommens Nr. 129 der Internationalen Arbeitskonferenz zu gestalten.

(BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 21)

Rechtshilfe

§ 120. Alle Behörden sowie die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung

§ 121. (1) Die Träger der Sozialversicherung haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen in ihrer Wirksamkeit zu unterstützen.

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen haben in den Angelegenheiten des Dienstnehmerschutzes, insbesondere der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, auf ständige Zusammenarbeit mit den in Betracht kommenden Trägern der Sozialversicherung und den Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer Bedacht zu nehmen. (BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 22)

(3) An Betriebsbesichtigungen der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen haben sich die Träger der Sozialversicherung über Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen nach Tunlichkeit durch Entsendung von fachkundigen Organen zu beteiligen. Die Kosten, die aus der Teilnahme an solchen Betriebsbesichtigungen erwachsen, sind von den Trägern der Sozialversicherung zu tragen.

(4) Die Träger der Sozialversicherung können bei den Land- und Forstwirtschaftsinspektionen die Vornahme von Betriebsbesichtigungen beantragen, wenn nach ihrer Ansicht in einem Betrieb Maßnahmen im Interesse eines wirksamen Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung notwendig erscheinen. Zu solchen Betriebsbesichtigungen haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen Organe des antragstellenden Trägers der Sozialversicherung beizuziehen.

§ 122. Die Organe von Trägern der Sozialversicherung, die an Betriebsbesichtigungen (§ 121 Abs. 3 und 4) teilnehmen, unterliegen der den Land- und Forstwirtschaftsinspektionen auferlegten Verschwiegenheitspflicht (§ 118 Abs. 1). Die Strafbestimmungen gelten sinngemäß.

Organisation

§ 123. (1) Bei jedem Amt der Landesregierung ist eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzurichten.

(2) Die Aufsicht über die Land- und Forstwirtschaftsinspektion übt die Landesregierung aus.

(3) Als Voraussetzung für eine Anstellung als Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist in den Landarbeitsordnungen vorzusehen: österreichische Staatsbürgerschaft, Unbescholtenheit, entsprechende Kenntnisse und praktische Erfahrungen auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiete. Kriegsbeschädigte und Personen, auf die die Begünstigungen des Opferfürsorgegesetzes Anwendung finden, sind bei der Einstellung zu bevorzugen. (BGBl. Nr. 457/1974, Art. I Z 23)

6. Lehrlingswesen

Allgemeine Vorschriften

§ 124. (1) Die berufliche Ausbildung gliedert sich in eine Ausbildung für die Landwirtschaft, für die Sondergebiete der Landwirtschaft und für die Forstwirtschaft.

(2) Die Ausbildung umfaßt:

1. die Lehre,
2. die fachliche Fortbildung.

(BGBl. Nr. 238/1965, Art. I Z 1)

Lehrverhältnis

§ 125. (1) Das Lehrverhältnis ist ein Ausbildungsverhältnis.

(2) Als Lehrling kann aufgenommen werden, wer körperlich und geistig geeignet ist und die allgemeine Schulpflicht erfüllt hat.

(3) Die Lehrlingsausbildung erfolgt in anerkannten Lehrbetrieben.

(4) Der Lehrling kann auch im elterlichen Betrieb ausgebildet werden, sofern dieser als Lehrbetrieb anerkannt worden ist (Heimlehre).

(5) Wird der Lehrling in die Haus- und Familiengemeinschaft des Lehrberechtigten aufgenommen, hat er Kost und Wohnung zu erhalten.

(6) Jedem Lehrling gebührt eine Lehrlingsentschädigung, wobei auf gewährte Naturalleistungen entsprechend Rücksicht zu nehmen ist.

(7) Der Lehrberechtigte ist auf Verlangen verpflichtet, den Lehrling noch drei Monate nach Beendigung des Lehrverhältnisses zu behalten (Behaltspflicht).

(BGBl. Nr. 238/1965, Art. I Z 1)

Lehrzeit

§ 126. (1) Die Lehrzeit dauert in allen Ausbildungsstellen drei Jahre. Sie kann im Falle nicht bestandener Prüfung (Abs. 4) höchstens um ein Jahr verlängert werden (§ 136 Abs. 1 Z 4).

(2) Die ersten drei Monate der Lehrzeit gelten als Probezeit, während der das Lehrverhältnis von beiden Teilen ohne Angabe von Gründen jederzeit gelöst werden kann; nach Ablauf der Probezeit erfolgt die Eintragung in die Lehrlingsstammrolle. Die Probezeit wird in die Lehrzeit eingerechnet.

(3) Nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit ist dem Lehrling vom Lehrberechtigten ein Zeugnis auszustellen.

(4) Am Ende der Lehrzeit kann sich der Lehrling der vorgeschriebenen Prüfung (Facharbeiter- beziehungsweise Gehilfenprüfung) unterziehen. Wird die Prüfung bestanden, ist dem Lehrling ein Prüfungszeugnis auszustellen.

(BGBl. Nr. 238/1965, Art. I Z 1)

Lehrvertrag

§ 127. (1) Das Rechtsverhältnis zwischen Lehrling und Lehrberechtigtem wird durch den Lehrvertrag geregelt.

(2) Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform und ist zwischen dem Lehrberechtigten einerseits und dem Lehrling durch dessen gesetzlichen Vertreter (Vormund) andererseits abzuschließen und erhält Gültigkeit durch die Genehmigung seitens der Lehrlings- und Fachausbildungsstelle (§ 136).

(3) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist von der Genehmigung des Lehrvertrages in Kenntnis zu setzen.

(4) Der Lehrvertrag erlischt mit Beendigung des Lehrverhältnisses (§ 132).

(5) Im Falle der Heimlehre (§ 125 Abs. 4) entfällt das Erfordernis des schriftlichen Lehrvertrages. Die Genehmigung des Lehrverhältnisses seitens der Lehrlings- und Fachausbildungsstelle erfolgt in diesem Fall auf Grund einer schriftlichen Lehranzeige.

(BGBl. Nr. 238/1965, Art. I Z 1)

§ 128: (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht)
Der Abschluß des Lehrvertrages durch den gesetzlichen Vertreter oder Vormund des Lehrlings bedarf nicht der Einwilligung des Vormundschaftsgerichtes.

(BGBl. Nr. 238/1965, Art. I Z 2)

Pflichten des Lehrlings

§ 129. (1) Der Lehrling ist dem Lehrberechtigten zu Treue und Gehorsam verpflichtet; er hat den Anordnungen des Lehrberechtigten willig und genau nachzukommen und die ihm übertragenen Arbeiten fleißig und gewissenhaft auszuführen.

(2) Der Lehrling ist verpflichtet, die Unfallverhütungsvorschriften genau zu beachten, die ihm anvertrauten Geräte und Maschinen pfleglich zu behandeln und mit den ihm anvertrauten Tieren sorgsam umzugehen.

(3) Er ist schließlich verpflichtet, den vorgeschriebenen Berufsschulunterricht und die Fachkurse regelmäßig und pünktlich zu besuchen. (BGBl. Nr. 238/1965, Art. I Z 3)

Pflichten des Lehrberechtigten

§ 130. (1) Der Lehrberechtigte oder sein Stellvertreter ist verpflichtet, den Lehrling in seinem Fach gründlich auszubilden und mit allen Arbeiten, die für den Beruf notwendig sind, vertraut zu machen. Er hat den Lehrling zur Arbeitsamkeit, zu guten Sitten und zur Erfüllung der religiösen Pflichten anzuleiten.

(2) Der Lehrberechtigte ist ferner 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 Schulbesuches durch An- und Abmeldung bei der Schulleitung zu ermöglichen. (BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 43)

(3) Der Lehrberechtigte ist schließlich verpflichtet, den Lehrling auf die Gefahren der Arbeit und insbesondere auf die Unfallverhütungsvorschriften aufmerksam zu machen und die notwendigen Geräte und Maschinen in unfallsicherem Zustand zur Verfügung zu stellen.

Lehrberechtigter und Lehrbetrieb

§ 131. (1) Die Anerkennung als Lehrberechtigter und als Lehrbetrieb erfolgt durch die bei den Landwirtschaftskammern errichteten Lehrlings- und Fachausbildungsstellen (§ 136) und kann an Bedingungen geknüpft werden.

(2) Voraussetzung für die Anerkennung als Lehrberechtigter ist ein in staatsbürgerlicher und sittlicher Beziehung einwandfreier Lebenswandel und fachliche Eignung; für die Anerkennung als Lehrbetrieb gute Führung und fachlich ausreichende sowie den §§ 77 und 94 entsprechende Einrichtung des Betriebes.

(3) Die Anerkennung ist zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen nach Abs. 2 nicht mehr gegeben sind. Insbesondere ist einem Lehrberechtigten die Berechtigung zur Lehrlingsausbildung abzuerkennen, wenn er sich grober Pflichtverletzungen gegenüber dem Lehrling schuldig gemacht hat oder wenn Tatsachen hervorkommen, die ihn in sittlicher oder fachlicher Hinsicht zur Ausbildung von Lehrlingen ungeeignet erscheinen lassen.

(4) Eine gerichtliche Verurteilung des Lehrberechtigten wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe oder wegen einer oder mehrerer aus Gewinnsucht begangener oder gegen die öffentliche Sittlichkeit verstößender strafbarer Handlungen zieht den Verlust des Rechtes auf Ausbildung von Lehrlingen nach sich. (BGBl. Nr. 422/1974, Art. VIII Abs. 2 bis 4)

(BGBl. Nr. 238/1965, Art. I Z 5)

Beendigung des Lehrverhältnisses

§ 132. Das Lehrverhältnis endet in folgenden Fällen:

1. Mit Ablauf der im § 126 angeführten Zeit;
2. Tod des Lehrberechtigten oder des Lehrlings;
3. Unmöglichkeit auf seiten des Lehrberechtigten oder des Lehrlings, die eingegangenen Verpflichtungen zu erfüllen;
4. durch Auflösung aus wichtigen Gründen (§ 133);
5. durch Kündigung (§ 134);
6. bei Auflösung des Lehrbetriebes;
7. bei Verlust des Rechtes auf Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 131 Abs. 3 oder 4.

(BGBl. Nr. 238/1965, Art. I Z 6)

Auflösung des Lehrverhältnisses

§ 133. Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit nur aus wichtigen Gründen gelöst werden; solche sind insbesondere auf Seite

1. des Lehrberechtigten,

- a) wenn sich unzweifelhaft herausstellt, daß der Lehrling zur Erlernung des Berufes untauglich ist;

- b) wenn der Lehrling sich eines Diebstahles, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, welche ihn des Vertrauens des Lehrberechtigten unwürdig erscheinen läßt;
 - c) wenn der Lehrling die Arbeit wiederholt unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt;
 - d) wenn der Lehrling über sechs Monate wegen Krankheit an der Arbeit verhindert ist;
 - e) wenn der Lehrling durch mehr als drei Monate in Haft gehalten wird;
2. des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters,
- a) wenn der Lehrberechtigte die Ausbildungspflicht nicht erfüllt;
 - b) wenn der Lehrling nicht ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnis bleiben kann;
 - c) wenn der Lehrberechtigte den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht, den Lehrling mißhandelt oder es unterläßt, ihn vor Mißhandlungen durch Familienangehörige oder Mitbeschäftigte zu schützen;
 - d) wenn der Lehrberechtigte dauernd den § 109 (Schutz der Jugendlichen) verletzt.

Kündigung

§ 134. Das Lehrverhältnis kann vom Lehrling oder seinem gesetzlichen Vertreter vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden, wenn nachgewiesen wird, daß der Lehrling seinen Beruf aus stichhaltigen Gründen ändert oder wenn er von seinen Eltern wegen eingetretener Veränderung der Verhältnisse zu ihrer Pflege oder zur Führung ihrer Wirtschaft benötigt wird.

Lehrstellenvormerkung

§ 135. Bei den Lehrlings- und Fachausbildungsstellen (§ 136) ist ein Verzeichnis der anerkannten Lehrbetriebe und Lehrberechtigten aufzulegen. Eine Durchschrift des Verzeichnisses und seiner jeweiligen Änderungen ist dem zuständigen Arbeitsamt und der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zuzuleiten.

(BGBl. Nr. 238/1965, Art. I Z 7)

Mitwirkung der Berufsvertretungen

§ 136. (1) Auf dem Gebiete des Lehrlingswesens sind die Landwirtschaftskammern unter Mitwirkung der beruflichen Vertretungen der Dienstnehmer berufen:

1. zur Ausarbeitung von Lehrbedingungen und Festsetzung der Lehrlingsentschädigung, soweit diese nicht in Kollektivverträgen festgesetzt ist;

2. zur Erlassung von Ausbildungs- und Prüfungsordnungen;
3. zur Abhaltung von Prüfungen;
4. zur Feststellung der Verlängerung der Lehrzeit auf Grund einer nichtbestanden Prüfung;
5. zur Anerkennung der Lehrberechtigten und Lehrbetriebe, zum Widerruf dieser Anerkennung und zur Aberkennung der Berechtigung zur Ausbildung von Lehrlingen;
6. zur Führung der Lehrlingsstammrollen;
7. zur Genehmigung der Lehrverträge, zur Eintragung der Lehrlinge in die Lehrlingsstammrolle, zur Zustimmung zur Auflösung eines Lehrverhältnisses und zum Lehrstellenwechsel.

(2) Zur Durchführung dieser Aufgaben ist bei jeder Landwirtschaftskammer eine „Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle“ einzurichten. Diese führt ihre Geschäfte unter Leitung eines Ausschusses, der paritätisch aus Vertretern der Dienstgeber und der Dienstnehmer zusammengesetzt ist.

(BGBl. Nr. 238/1965, Art. I Z 8)

§ 137. Die Landarbeitsordnungen haben Bestimmungen vorzusehen über

1. die Anrechnung des Besuches einschlägiger Fachschulen auf die Lehrzeit,
2. die Anerkennung der Lehrberechtigten und der Lehrbetriebe und den Widerruf dieser Anerkennung,
3. den Lehrvertrag, das Lehrzeugnis und die Prüfungszeugnisse,
4. Richtlinien für die Lehrlingsentschädigung,
5. die Mitwirkung der gesetzlichen beruflichen Vertretungen bei Durchführung des Lehrlingswesens.

(BGBl. Nr. 238/1965, Art. I Z 9)

7. Berufsausbildung

§ 138. Die Berufsausbildung in der Land- und Forstwirtschaft wird unter besonderer Berücksichtigung des Fortbildungs- und Fachschulwesens durch ein besonderes Gesetz geregelt.

8. Betriebsverfassung

Betriebsbegriff

§ 139. (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

sion 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 gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer berechtigt. Jeder im Betrieb bestehende Wahlvorstand hat im Verfahren Parteistellung.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Gleichstellung

§ 140. (1) Die Einigungskommission hat auf Antrag eine Arbeitsstätte, in der dauernd mehr als zehn Dienstnehmer beschäftigt sind und die nicht alle Merkmale eines Betriebes im Sinne des § 139 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 gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer; zur Antragstellung gemäß Abs. 2 ist auch der Betriebsinhaber berechtigt.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Dienstnehmerbegriff

§ 141. (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 Verwah-

runghaft, 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 dem Zivildienstgesetz, BGBI. Nr. 187/1974, leisten.

(BGBI. Nr. 519/1978, Art. II Z 1; BGBI. Nr. 47/1979, Abs. 1 Z 2)

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Rechte des einzelnen Dienstnehmers

§ 142. (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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Aufgabe

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

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Grundsätze der Interessenvertretung

§ 144. (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 gesetzliche Interessensvertretung der Dienstnehmer beiziehen. Den Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der gesetzlichen Interessensvertretung der Dienstnehmer ist in diesen Fällen oder, soweit dies zur Ausübung der ihnen durch dieses Bundesgesetz eingeräumten Befugnisse sonst erforderlich ist, nach Unterrichtung des Betriebsinhabers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren. Abs. 3 und § 218 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

ORGANISATIONSRECHT

Organe der Dienstnehmerschaft

§ 145. (1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf stimmberechtigte (§ 154 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 § 158 Abs. 3 Z 1 vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossenen Familienangehörigen des Betriebsinhabers außer Betracht zu bleiben.

(2) Ausgenommen von 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 Bundesgesetzes haben jene zu gelten, in denen die Betriebsinhaber selbst sowie ihre im Familienverband lebenden Familienangehörigen im Betrieb 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 (§ 146 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Die Betriebs(Gruppen-, Betriebs- haupt)versammlung

Zusammensetzung und Gruppenzugehörigkeit

§ 146. (1) Die Betriebs(Betriebshaupt)versammlung besteht aus der Gesamtheit der Dienstnehmer (§ 141) 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Aufgaben der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt- versammlung

§ 147. (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 § 169 Abs. 1 Z 4 sowie die Beschlußfassung über die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates gemäß § 145 Abs. 5.

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

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Ordentliche und außerordentliche Versammlungen

§ 148. (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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Teilversammlungen

§ 149. (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 § 147 ist die Gesamtheit der in den einzelnen Teilversammlungen abgegebenen Stimmen maßgebend.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Einberufung

§ 150. (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 gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer, 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Vorsitz

§ 151. Die Vorsitzführung obliegt dem Obmann des Betriebsrates (Betriebsausschusses), in den Fällen des § 150 Abs. 2 dem Einberufer; dieser kann die Vorsitzführung einem Stellvertreter aus dem Kreis der stimmberechtigten Dienstnehmer übertragen.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Zeitpunkt und Ort der Versammlungen

§ 152. (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 Arbeitsfreistellung. 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen Interessenvertretungen

§ 153. Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen sind nicht öffentlich. Jede zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Stimmberechtigung und Beschlußfassung

§ 154. (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 Tag der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigt ist und nicht vom Wahlrecht zu den gesetzgebenden Körperschaften ausgeschlossen 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 (§ 147 Abs. 1 Z 4) oder eines Betriebsratsmitgliedes (§ 147 Abs. 2) bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Beschlüsse über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 145 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 § 145 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 der §§ 145 Abs. 5 und 147 Abs. 1 Z 3 bis 5 und 8 und wenn die Betriebsversammlung gemäß § 150 Abs. 2 Z 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer einberufen wurde.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Betriebsrat

Zahl der Betriebsratsmitglieder

§ 155. (1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit fünf bis neun Dienst-

nehmern aus einer Person, mit zehn bis 19 Dienstnehmern aus zwei Mitgliedern, mit 20 bis 50 Dienstnehmern aus drei Mitgliedern, mit 51 bis 100 Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit mehr als 100 Dienstnehmern erhöht sich für je weitere 100 Dienstnehmer, in Betrieben mit mehr als 1 000 Dienstnehmern für je weitere 400 Dienstnehmer die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates um ein Mitglied. Bruchteile von 100 bzw. 400 werden für voll gerechnet.

(2) Die Zahl der Mitglieder eines Betriebsrates bestimmt sich nach der Zahl der am Tag 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Wahlgrundsätze

§ 156. (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 § 161 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 Wahlzeit 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Aktives Wahlrecht

§ 157. (1) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das 18. Lebensjahr vollendet haben, an diesem Tag und am Tag der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt und nicht vom Wahlrecht zu den gesetzgebenden Körperschaften ausgeschlossen sind.

(2) Werden getrennte Betriebsräte gewählt, ist für die Wahlberechtigung Gruppenzugehörigkeit (§ 146 Abs. 2 bis 4) erforderlich.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Passives Wahlrecht

§ 158. (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 dieses Bundesgesetzes 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.

(BGBl. Nr. 519/1978, Art. II Z 2; BGBl. Nr. 47/1979, Abs. 1 Z 2 und Abs. 2)

(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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Berufung des Wahlvorstandes

§ 159. (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 neugewählte 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 Dienstnehmer beschäftigt sind, auch Vorstandsmitglieder oder Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer 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 Stimmengleichheit 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Vorbereitung der Wahl

§ 160. (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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Durchführung der Wahl

§ 161. (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 des Abs. 3 persönlich auszuüben.

(3) Wahlberechtigte, die wegen Urlaubs, Karenzurlaubs, Leistung des Präsenzdienstes oder Krankheit am Wahntag 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Mitteilung des Wahlergebnisses

§ 162. Das Ergebnis der Wahl ist im Betriebskundzumachen und dem Betriebsinhaber, der nach dem Standort des Betriebes zuständigen Einigungskommission, den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen und der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer mitzuteilen.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Vereinfachtes Wahlverfahren

§ 163. Unbeschadet des § 156 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 Stimmen gewählt;
2. der Wahlvorstand besteht aus einem wahlberechtigten Dienstnehmer;
3. es bedarf keiner Einreichung von Wahlvorschlägen im Sinne des § 160 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Anfechtung

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

(2) Die im Abs. 1 genannten Anfechtungsberechtigten sowie der Betriebsinhaber sind berechtigt, binnen Monatsfrist, vom Tag 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Nichtigkeit

§ 165. 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Tätigkeitsdauer des Betriebsrates

§ 166. (1) Die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates beträgt drei Jahre. Sie beginnt mit dem Tag 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 § 164 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 § 167 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer

§ 167. Vor Ablauf des im § 166 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 § 155 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 § 140 Abs. 2 für beendet erklärt.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Fortsetzung der Tätigkeitsdauer

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

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 169. (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 § 158 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 § 171 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Ersatzmitglieder

§ 170. (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 § 169 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 (§ 163 Z 3), so tritt das Ersatzmitglied mit der höchsten Stimmenzahl an die Stelle des ausgeschiedenen oder verhinderten Mitgliedes. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Konstituierung des Betriebsrates

§ 171. (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 Obmannstellvertreter jener wahlwerbenden Gruppe zu entnehmen, die auf Grund des Losentscheides nicht den Obmann stellt. Im Falle der Stimmgleichheit bei der Wahl der übrigen Funktionäre ist § 173 Abs. 2 sinngemäß anzuwenden.

(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 gereihete 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 zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer sowie der zuständigen Einigungskommission anzuzeigen und im Betrieb durch Anschlag kundzumachen.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Sitzungen des Betriebsrates

§ 172. (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 den Abs. 1 oder 2 nicht nach, so 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Beschlußfassung

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

(2) Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Bundesgesetz oder in der Geschäftsordnung (§ 175) 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Übertragung von Aufgaben

§ 174. (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 den Abs. 2 und 3 ist § 172 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Mitglieder des Betriebsrates haben das Recht, an allen Ausschußsitzungen als Beobachter teilzunehmen.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Autonome Geschäftsordnung

§ 175. 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 § 174 Abs. 3;
2. die Zahl der Stellvertreter des Betriebsratsobmannes und die Reihenfolge der Stellvertretung.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Vertretung nach außen

§ 176. 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; sie erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Beistellung von Sacherfordernissen

§ 177. 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Betriebsratumlage und Betriebsratsfonds

Betriebsratumlage

§ 178. (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 Betriebsratumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgelts betragen.

(2) Die Einhebung und Höhe der Betriebsratumlage 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Betriebsratsfonds

§ 179. (1) Die Eingänge aus der Betriebsratumlage sowie sonstige für die im § 178 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmten Vermögensschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Betriebsratsfonds.

(2) Die Verwaltung des Betriebsratsfonds obliegt dem Betriebsrat; Vertreter des Betriebsratsfonds ist der Obmann des Betriebsrates, bei seiner Verhinderung dessen Stellvertreter.

(3) Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zu den im § 178 Abs. 1 bezeichneten Zwecken verwendet werden.

(4) Die Revision der Rechtmäßigkeit der Gebarung und der Verwendung der Mittel des Betriebsratsfonds obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer.

(5) Nähere Regelungen der Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds und der Errichtung, der Auflösung, der Zusammenlegung und Trennung von Betriebsratsfonds sind durch die Ausführungsgesetzgebung zu treffen.

(6) Die Ausführungsgesetzgebung hat die Voraussetzungen für die Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragung bei Zusammenlegung und Trennung durch die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer zu regeln.

(7) Die zuständige gesetzliche Interessenvertretung ist vom Beschluß über die Auflösung des Betriebsratsfonds oder von Maßnahmen im Zusammenhang mit der Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragungen bei Zusammenlegung und Trennung zu verständigen. Sie hat die Durchführung der Auflösung durch einen Vertreter zu überwachen.

(8) Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuß geht auf die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer über und ist von dieser für Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer zu verwenden.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Rechnungsprüfer

§ 180. (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 (Arbeitnehmergruppen) mit mehr als 20 Arbeitnehmern zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Betriebsrat nicht angehören. § 163 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlußfassung über die Einhebung einer Betriebsratumlage zu erfolgen.

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

(3) In Betrieben (Arbeitnehmergruppen), in denen mehr als zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann die Betriebs(Gruppen)versammlung anlässlich der Wahl des Wahlvorstandes (§ 159) 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 (§ 160 Abs. 2) hat auch die Ausschreibung der Wahl der Rechnungsprüfer zu enthalten. Auf die Vorschläge für die Wahl der Rechnungsprüfer ist § 160 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Wahl des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer kann mittels gemeinsamen Stimmzettels erfolgen. § 163 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44; BGBl. Nr. 360/1975, Art. II Z 2)

Betriebsausschuß

Voraussetzung und Errichtung

§ 181. (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 gemeinsam einzuberufen. Kommt es innerhalb von zwei Wochen zu keiner Einigung, so 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. § 163 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Geschäftsführung

§ 182. (1) Auf die Geschäftsführung des Betriebsausschusses sind, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, die §§ 172 Abs. 1, 3 und 4, 173, 174 Abs. 1, 2 und 3, 175 Z 1 und 2, 176 und 177 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, so bedarf es in einer zweiten Abstimmung der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Ist für jede Gruppe nur ein Betriebsratsmitglied zu wählen, so bedarf es für das Zustandekommen eines Beschlusses der Übereinstimmung beider Betriebsratsmitglieder.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Betriebsräteversammlung

Zusammensetzung und Geschäftsführung

§ 183. (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 (§ 187 Abs. 4) und über die Enthebung des Zentralbetriebsrates (Abs. 4) kann die Betriebsräteversammlung von jedem Betriebsrat einberufen werden. In diesem Falle 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 §§ 152 Abs. 2 und 153 sinngemäß anzuwenden.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Aufgaben

§ 184. 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 (§ 187 Abs. 4).

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Zentralbetriebsrat

Zusammensetzung

§ 185. Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmen bis zu 1 000 Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder erhöht sich für je weitere 500 Dienstnehmer, in Unternehmen mit mehr als 5 000 Dienstnehmern für je weitere 1 000 Dienstnehmer um jeweils ein Mitglied. Bruchteile von 500 und 1 000 werden für voll gerechnet. § 155 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Berufung

§ 186. (1) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates werden von der Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen errichteten Betriebsräte aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes (§ 156 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 Postweg 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 §§ 156 Abs. 3, 159 Abs. 2, 161 Abs. 1, 162, 164 und 165 sinngemäß anzuwenden.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Tätigkeitsdauer

§ 187. (1) Die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates beträgt drei Jahre. § 166 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 (§ 168) gefaßt wurde und
2. die Zahl der im Unternehmen verbliebenen und wiederingestellten ehemaligen Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Zentralbetriebsrates mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Zentralbetriebsratsmandate erreicht.

(5) Für den Eintritt von Ersatzmitgliedern ist § 170 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Geschäftsführung

§ 188. Auf die Geschäftsordnung des Zentralbetriebsrates sind die §§ 171 Abs. 1 bis 4, 6 und 8, 172, 173, 174, 175 Z 1 und 2 und 176 sinngemäß anzuwenden.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44; BGBI. Nr. 360/1975, Art. II Z 3)

Aufwand

§ 189. (1) Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse für den Zentralbetriebsrat sind in sinngemäßer Anwendung des § 177 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Zentralbetriebsratsumlage

§ 190. (1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmerschaft des Unternehmens kann eine Zentralbetriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens 25 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Zentralbetriebsratsfonds

§ 191. Die Eingänge aus der Zentralbetriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 190 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 § 190 Abs. 1 bezeichneten Zwecken zu verwenden.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds

§ 192. 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. § 179 Abs. 2, 4 und 8 sind sinngemäß anzuwenden.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds

§ 193. (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. § 163 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlussfassung über die Einhebung einer Zentralbetriebsratsumlage zu erfolgen. (BGBI. Nr. 360/1975, Art. II Z 4)

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

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

BEFUGNISSE DER DIENSTNEHMERSCHAFT

Allgemeine Befugnisse

Überwachung

§ 194. Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung der die Dienstnehmer des Betriebes betreffenden 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, so 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Intervention

§ 195. (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 (§ 194) 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Allgemeine Information

§ 196. 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Beratung

§ 197. (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 Beiziehung seiner Interessenvertretung zu ermöglichen.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer

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

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung

§ 199. (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, so 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen

§ 200. (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, so 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 vier Wochen bei der Einigungskommission anfechten, wenn

1. die Auflösung der Wohlfahrtseinrichtung den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht, oder

2. eine Betriebsvereinbarung über Gründe, die den Betriebsinhaber zur Auflösung einer Wohlfahrtseinrichtung berechtigigen, 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Zustimmungspflichtige Maßnahmen

§ 201. (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 betreffen;
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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Betriebsvereinbarungen

§ 202. (1) Betriebsvereinbarungen im Sinne 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 Verteilung 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 § 214 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 § 201 Abs. 1.

(2) Kommt in den in 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 Abs. 1 Z 7, in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Dienstnehmer beschäftigt werden, auch Abs. 1 Z 4 nicht anzuwenden.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

Personelles Informationsrecht

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

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Mitwirkung bei der Einstellung von Dienstnehmern

§ 204. (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, so 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungs-
entgelten im Einzelfall

§ 205. (1) Entgelte der im § 201 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 § 201 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Mitwirkung bei Versetzungen

§ 206. 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinar-
maßnahmen

§ 207. 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 (§ 201 Abs. 1 Z 1) vorgesehen ist; sie bedarf, sofern darüber nicht eine mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichtete Stelle entscheidet, der Zustimmung des Betriebsrates.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Mitwirkung bei der Vergabe von Dienst- oder
Werkwohnungen

§ 208. 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Mitwirkung bei Beförderungen

§ 209. (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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Anfechtung von Kündigungen

§ 210. (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;
- b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
- 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 des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes, 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 un gerechtfertigt, 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. Bei älteren Dienstnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial un gerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß besonders zu berücksichtigen. (BGBl. Nr. 392/1976, Art. I Z 4)

(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 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. (BGBl. Nr. 392/1976, Art. I Z 5)

(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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Anfechtung von Entlassungen

§ 211. (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 § 210 Abs. 3 vorliegt und der betroffene Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. § 210 Abs. 4 bis 6 ist sinngemäß anzuwenden.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Anfechtung durch den Dienstnehmer

§ 212. (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 und ist die Kündigung offensichtlich wegen Ausübung des Koalitionsrechtes oder wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der gesetzlichen Interessenvertretung erfolgt, so kann er binnen vier Wochen die Kündigung bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtung Folge, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte

§ 213. (1) Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Aufschluß zu geben über die wirtschaftliche 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. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von einer schriftlichen Anzeige an das zuständige Arbeitsamt auf Grund einer gemäß § 45 a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, erlassenen Verordnung unverzüglich in

Kenntnis zu setzen. (BGBl. Nr. 392/1976, Art. I Z 6)

(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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Mitwirkung bei Betriebsänderungen

§ 214. (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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Mitwirkung im Aufsichtsrat

§ 215. (1) In Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, ent-

sendet 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, so 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.

(4) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Auf die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat sind die §§ 86 Abs. 1, 87, 90 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 und 98 des Aktiengesetzes 1965, BGBl. Nr. 98, nicht anzuwenden. § 95 Abs. 2 erster Satz Aktiengesetz 1965 ist mit der Maßgabe anzuwenden, 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.

(5) Im übrigen haben die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat gleiche Rechte und Pflichten wie

nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder. Ihre Mitgliedschaft endet mit der Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder mit der Abberufung durch die entscheidende Stelle. Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat sind vom Zentralbetriebsrat abzuberufen und neu zu entsenden, wenn sich die Zahl der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder ändert.

(6) Die Abs. 1 bis 5 über die Vertretung der Dienstnehmer im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften sind sinngemäß anzuwenden auf Gesellschaften mit beschränkter Haftung sowie auf Genossenschaften, die dauernd mindestens 40 Dienstnehmer beschäftigen.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44, Art. VII)

Organzuständigkeit

Kompetenzabgrenzung

§ 216. (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 (§ 197);
2. wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 213);
3. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß den §§ 214 und 215;
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 (§ 194);
 - b) Recht auf Intervention (§ 195);
 - c) allgemeines Informationsrecht (§ 196);
 - d) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 199 und 200).

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 (§ 145 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 § 215;
2. soweit sie nicht nur die Interessen der Dienstnehmerschaft eines Betriebes berühren
 - a) Recht auf Intervention (§ 195);
 - b) allgemeines Informationsrecht (§ 196);
 - c) Beratungsrecht (§ 197);
 - d) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 199 und 200);
 - e) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 213);
 - f) Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 214).

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Kompetenzübertragung

§ 217. (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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

RECHTSSTELLUNG DER MITGLIEDER DES BETRIEBSRATES

Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht

§ 218. (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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Freizeitgewährung

§ 219. Den Mitgliedern des Betriebsrates ist, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 221, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Freistellung

§ 220. (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 3 000 Dienstnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates und für je weitere 3 000 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 in Abs. 1 angeführten Zahlen für die betreffenden Dienstnehmergruppen.

(3) Sind in Betrieben eines Unternehmens, in denen eine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern gemäß den 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Bildungsfreistellung

§ 221. (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 Betriebsinhaber 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 § 222 freigestellt worden sind, haben während dieser Funktionsperiode keinen Anspruch auf Freistellung gemäß den 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 den Abs. 1 und 2, als das ausgeschiedene Mitglied noch keine Bildungsfreistellung in Anspruch genommen hat.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Erweiterte Bildungsfreistellung

§ 222. (1) In Betrieben mit mehr als 200 Dienstnehmern ist neben der Bildungsfreistellung gemäß § 221 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. Die §§ 220 Abs. 2 sowie 221 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, BGBI. Nr. 440, 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Kündigungs- und Entlassungsschutz

§ 223. (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 § 218 Abs. 3 ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen. In den Fällen der §§ 224 Z 3 und 225 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 Betriebsratsmitgliedes 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 §§ 223 bis 225 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 §§ 224 und 225 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 (§ 166 Abs. 2), bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit.

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

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Kündigungsschutz

§ 224. Die Einigungskommission darf einer Kündigung unter Bedachtnahme auf § 223 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 Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht zugemutet werden kann.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Entlassungsschutz

§ 225. (1) Die Einigungskommission darf unter Bedachtnahme auf § 223 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 Tätlichkeiten 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

9. Behörden und Verfahren

Einigungskommission

§ 226. (1) In jedem Land ist mindestens eine Einigungskommission am Sitze einer Bezirksverwaltungsbehörde zu errichten. Die Standorte und Sprengel der Einigungskommissionen sind durch die Ausführungsgesetzgebung zu bestimmen.

(2) Die Einigungskommission besteht aus einem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und vier Mitgliedern und ebensovielen Ersatzmitgliedern. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden von der Landesregierung aus dem Stande der rechtskundigen Beamten der in Betracht kommenden Bezirksverwaltungsbehörde bestellt. Die Mitglieder, und zwar je zwei Vertreter der land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber und Dienstnehmer, werden über Vorschlag ihrer gesetzlichen Interessenvertretung oder, mangels einer solchen, der zuständigen Berufsvereinigung von der Landesregierung auf die Dauer von drei Jahren berufen. In gleicher Weise wird für jedes Mitglied ein Ersatzmitglied bestellt.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

§ 227. (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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

§ 228. (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 (§ 139);
2. die Gleichstellung von Betriebsteilen und die Beendigung der Gleichstellung (§ 140);
3. die Anfechtung einer Wahl (§ 164);
4. die Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl (§ 165);
5. die Aberkennung der Mitgliedschaft zum Betriebsrat (§ 169 Abs. 4);
6. die Einberufung einer Betriebsratssitzung (§ 172 Abs. 3);
7. die Anfechtung der Auflösung von Schulungs- oder Bildungseinrichtungen (§ 199 Abs. 8);
8. die Anfechtung der Auflösung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 200 Abs. 3);
9. die Zustimmung zur Versetzung von Dienstnehmern (§ 206);
10. die Festsetzung des Zeitpunktes einer Bildungs- oder erweiterten Bildungsfreistellung (§§ 221 Abs. 4, 222 Abs. 1);
11. den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung und Entlassung von Betriebsratsmitgliedern (§§ 223 bis 225).

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Obereinigungskommission

§ 229. Bei dem Amt einer jeden Landesregierung wird eine Obereinigungskommission errichtet. Sie besteht aus dem Vorsitzenden und nach Bedarf aus einem oder mehreren Stellvertretern und acht Mitgliedern und ebensovielen Ersatzmitgliedern. Der Vorsitzende und seine Stellvertreter werden von der Landesregierung aus dem Stande der rechtskundigen Beamten des Amtes der Landesregierung bestellt. Für die Bestellung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) gilt § 226 Abs. 2 sinngemäß.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44; BGBl. Nr. 392/1976, Art. I Z 7)

§ 230. (1) Den Obereinigungskommissionen obliegt

1. 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;
2. 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;
3. die Registrierung und Kundmachung der hinterlegten Kollektivverträge sowie deren Verlängerungen und Abänderungen;
4. die Registrierung und Kundmachung des Erlöschens von Kollektivverträgen;

5. die Beschlussfassung auf Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung von Satzungen sowie die Registrierung und Kundmachung solcher Beschlüsse;
6. die Zu- und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit (§ 41 Abs. 2 und 3);
7. die Abgabe eines Gutachtens über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Ersuchen eines Gerichtes oder einer Verwaltungsbehörde;
8. die Anlage und Führung eines Katasters der von ihnen beschlossenen Satzungen;
9. die Aufsicht über die Einigungskommissionen und die Überwachung insbesondere der Gleichartigkeit ihrer Geschäftsführung.

(2) Die Obereinigungskommissionen haben in Angelegenheit des Abs. 1 Z 1 und 2 zwischen den Streitteilen zu vermitteln und auf eine Vereinbarung der Streitteile zwecks Beilegung der Streitigkeit hinzuwirken. Sie können einen Schiedsspruch nur dann fällen, wenn die beiden Streitteile vorher die schriftliche Erklärung abgeben, daß sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen.

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

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle

§ 231. (1) Zur Entscheidung von Streitigkeiten über den Abschluß, die Änderung oder die Aufhebung von Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten, 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 jenes Landes, in dem der Betrieb gelegen ist, 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 in dem Land, für welches die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle zu errichten ist, entweder gemäß § 9 des Arbeitsgerichtsgesetzes, BGBl. Nr. 170/1946, zu Vorsitzen-

den 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.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 4)

§ 232. (1) Die Landeshauptleute haben 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 zu erstatten.

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

(4) Die in Abs. 1 genannten Listen können bei den Obereinigungskommissionen während der Amtsstunden von jedermann eingesehen werden.

(BGBl. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

§ 233. 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.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

§ 234. (1) Nähere Bestimmungen über die Verhandlung und Beschlussfassung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle sind durch die Ausführungsgesetzgebung zu treffen.

(2) Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzusehen, daß Richtern, die zu Vorsitzenden der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle bestellt werden, unter Bedachtnahme auf den Umfang und die Bedeutung ihrer Nebentätigkeit eine entsprechende Entschädigung zu gewähren ist.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 44)

10. Schutz der Koalitionsfreiheit

§ 235. Den Dienstnehmern steht es frei, sich zwecks Förderung ihrer Interessen zusammenzuschließen. Jede Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit ist verboten.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 46)

11. Streitigkeiten

§ 236. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) (1) Unbeschadet der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach den §§ 1 und 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes, BGBI. Nr. 170/1946, können durch die Landarbeitsordnungen zur Ermöglichung der gütlichen Beilegung von Rechtsstreitigkeiten aus den durch die Landarbeitsordnungen geregelten Dienstverhältnissen die Einigungskommissionen (§ 226) mit den Aufgaben von Schiedsstellen betraut werden. (BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 47)

(2) Wurde ein Anspruch aus einem im Abs. 1 bezeichneten Dienstverhältnis mittels Klage bei Gericht geltend gemacht, so ist während der Dauer der Streitanhängigkeit die Anrufung der Schlichtungsstelle unzulässig.

(3) Ruft ein Vertragsteil die Schlichtungsstelle an und erklären beide Vertragsteile vor der Schlichtungsstelle ausdrücklich, daß sie sich einem Schiedsspruch der Schlichtungsstelle unterwerfen, so hat die Schlichtungsstelle ihr Verfahren einzuleiten.

(4) Nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens ist die Anrufung des Gerichtes nur zulässig, wenn das Schlichtungsverfahren auf andere Weise als durch Schiedsspruch oder Vergleich beendet worden ist.

(5) Der Einleitung des Schlichtungsverfahrens kommen die Wirkungen der gerichtlichen Streitanhängigkeit zu; dies gilt im Falle des Abs. 4 jedoch

nur dann, wenn der Anspruch mit Klage vor dem zuständigen Gericht binnen 14 Tagen nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens geltend gemacht worden ist.

(6) Schiedssprüche und Vergleiche vor der Schlichtungsstelle sind Exekutionstitel im Sinne der Exekutionsordnung.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 46, Art. VII)

12. Strafbestimmungen

§ 237. Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, daß Übertretungen der §§ 7 Abs. 1, 56 bis 65, 73, 77 bis 110, 112 bis 115, 125 Abs. 7, 130 Abs. 2, 160 Abs. 3, 218 Abs. 4 und 235 von den Bezirksverwaltungsbehörden zu bestrafen sind. Sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, hat die Ausführungsgesetzgebung Geldstrafen bis 15 000 S vorzusehen. Die Verjährungsfrist (§ 31 Abs. 2 VStG 1950, BGBI. Nr. 172) ist mit sechs Monaten festzusetzen.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 48; BGBI. Nr. 392/1976, Art. I Z 8)

13. Vorschriften zwingenden Rechtscharakters

§ 238. Die Rechte, welche den Dienstnehmern auf Grund dieses Bundesgesetzes zustehen, können durch Dienstvertrag nur insoweit aufgehoben oder beschränkt werden, als dieses Bundesgesetz ausdrücklich abweichende Vereinbarungen zuläßt.

(BGBI. Nr. 782/1974, Art. I Z 49)

ARTIKEL II

(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht)

(1) Die im Verfahren zur Registrierung, Kundmachung und Satzungserklärung von Kollektivverträgen, ferner im Verfahren vor den Einigungskommissionen als Schlichtungsstellen und im Verkehr mit der Land- und Forstwirtschaftsinspektion erforderlichen Eingaben und deren Beilagen, Ausfertigungen, Protokolle, Entscheidungen und Vergleiche sind von den Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.

(2) Ebenso sind die Lehrverträge (§ 127) sowie Dienstscheine (§ 7) von den Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.

(BGBI. Nr. 449/1980, Art. I Z 11)

ARTIKEL III

(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht)

Ersatz der Kosten von bestimmten ärztlichen Untersuchungen

(1) Der zuständige Träger der Unfallversicherung hat den Dienstgebern die Kosten der ärztlichen Untersuchungen, die gemäß § 83 Abs. 2 zwei-

ter Satz vorgenommen werden, zu ersetzen, wobei der Kostenersatz höchstens nach den bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter jeweils geltenden Honorarsätzen geleistet wird.

(2) Der zuständige Träger der Unfallversicherung kann mit den für die Durchführung dieser Untersuchungen in Betracht kommenden Ärzten oder Einrichtungen die direkte Verrechnung der Kosten von ärztlichen Untersuchungen gemäß § 83 Abs. 2 zweiter Satz vereinbaren.

(BGBl. Nr. 449/1980, Art. I Z 12)

ARTIKEL IV

(1) Mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Art. 15 Abs. 8 des Bundes-Verfassungsgesetzes in der Fassung von 1929 zustehenden Rechte ist mit Ausnahme der Bestimmungen, die unmittelbar anwendbares Bundesrecht darstellen, der Bundesminister für soziale Verwaltung, hinsichtlich des § 235 jedoch der Bundesminister für Justiz betraut.

(2) Mit der Vollziehung der §§ 2 und 23 Abs. 2 sowie des Art. III ist der Bundesminister für soziale Verwaltung betraut.

(3) Mit der Vollziehung des § 19 Abs. 3, des § 128, der §§ 210 Abs. 3 erster Satzteil und 211 Abs. 2 hinsichtlich der Legitimation des Betriebsrates zur Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen, des § 215 Abs. 4 und des § 236 ist der Bundesminister für Justiz im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung betraut.

(4) Mit der Vollziehung des Art. II ist der Bundesminister für Finanzen betraut.

(BGBl. Nr. 449/1980, Art. I Z 13)

Anlage 2

Übergangsrecht anlässlich von Novellen zum Landarbeitsgesetz

Artikel I (Zu § 31 Abs. 1 und 4)

Die Ausführungsgesetze haben vorzusehen, daß Kollektivverträge, Arbeits- oder Dienstordnungen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Abfertigung günstiger regeln, insoweit unberührt bleiben. (BGBl. Nr. 355/1981, Art. II Abs. 2)

Artikel II (Zu den §§ 40 Abs. 1 und 52)

Die am 1. Jänner 1975 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. § 234 ist sinngemäß anzuwenden. (BGBl. Nr. 782/1974, Art. IV)

Artikel III (Zu den §§ 67 und 71)

Bestehende Vereinbarungen durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung in Angelegenheiten, in denen nach den §§ 67 Abs. 4 und 71 Abs. 6 abweichende Regelungen durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung zulässig sind, gelten als solche Regelungen, insoweit sie der vorgenannten Bestimmung entsprechen. (BGBl. Nr. 392/1976, Art. II Abs. 2)

Artikel IV (Zu § 67 Abs. 1)

(1) Die Ausführungsgesetze haben vorzusehen, daß das im § 67 Abs. 1 vorgesehene Urlaubsausmaß erstmals für jenes Urlaubsjahr gebührt, das im Jahre 1986 beginnt.

(2) Die Ausführungsgesetze haben vorzusehen, daß für das Urlaubsjahr,

1. das im Jahre 1984 beginnt, bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren ein Urlaubsausmaß von 26 Werktagen, bei einer Dienstzeit von 20 jedoch weniger als 25 Jahren von 30 Werktagen, nach Vollendung des 25. Jahres von 32 Werktagen gebührt;
2. das im Jahre 1985 beginnt, bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren ein Urlaubsausmaß von 28 Werktagen, bei einer Dienstzeit von 20 aber weniger als 25 Jahren von 30 Werktagen, nach Vollendung des 25. Jahres von 34 Werktagen gebührt.

(3) Die Ausführungsgesetze haben vorzusehen, daß die gesetzlichen Regelungen, die im Vergleich zu der Etappenregelung (Abs. 2) günstiger sind, weitergelten.

(4) Die Ausführungsgesetze können vorsehen, daß ein das bisherige gesetzliche Urlaubsausmaß übersteigender Anspruch, der durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarung vorgesehen ist, auf die durch § 67 Abs. 1 bzw. die Abs. 1 und 2 dieses Artikels vorgesehene Erhöhung des Urlaubsanspruches anrechenbar ist, sofern der Anspruch nicht als Abgeltung für erschwerende Arbeitsbedingungen, besondere Gefährlichkeit der Arbeit oder Behinderung gewährt wird. Durch die Anrechnung darf sich

jedoch keine Verringerung des dem Dienstnehmer bisher gebührenden Anspruches ergeben.

(BGBl. Nr. 82/1983, Art. II)

Artikel V

Für jenes Urlaubsjahr, das vor dem 1. Jänner 1984 beginnt, gilt folgende Fassung des § 67 Abs. 1:

„Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren 24 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 20. Jahres auf 30 Werktage.“
(BGBl. Nr. 392/1976, Art. I Z 3)

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Der **Bezugspreis** des Bundesgesetzblattes für die Republik Österreich beträgt vorbehaltlich allfälliger Preiserhöhungen infolge unvorhergesehener Steigerung der Herstellungskosten bis zu einem Jahresumfang von 2000 Seiten S 751,— inklusive 10% Umsatzsteuer für Inlands- und S 850,— für Auslandsabonnements. Für den Fall, daß dieser Umfang überschritten wird, bleibt für den Mehrumfang eine entsprechende Neuberechnung vorbehalten. Der Bezugspreis kann auch in zwei gleichen Teilbeträgen zum 1. Jänner und 1. Juli entrichtet werden.

Einzelne Stücke des Bundesgesetzblattes sind erhältlich gegen Entrichtung des Verkaufspreises von S 1,40 inklusive 10% Umsatzsteuer für das Blatt = 2 Seiten, jedoch mindestens S 8,— inklusive 10% Umsatzsteuer für das Stück, im Verlag der Österreichischen Staatsdruckerei, 1037 Wien, Rennweg 12 a, Tel. 78 76 31—39/295 oder 327 Durchwahl, sowie bei der Manz'schen Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 1010 Wien, Kohlmarkt 16, Tel. 63 17 85.

Bezugsanmeldungen werden von der Abonnementstelle des Verlages der Österreichischen Staatsdruckerei, 1037 Wien, Rennweg 12 a, Tel. 78 76 31—39/294 Durchwahl, entgegengenommen.

Als Bezugsanmeldung gilt auch die Überweisung des Bezugspreises oder seines ersten Teilbetrages auf das Postscheckkonto Wien Nr. 7272.800. Die Bezugsanmeldung gilt bis zu einem allfälligen schriftlichen Widerruf. Der Widerruf ist nur mit Wirkung für das Ende des Kalenderjahres möglich. Er muß, um wirksam zu sein, spätestens am 15. Dezember bei der Abonnementstelle des Verlages der Österreichischen Staatsdruckerei, 1037 Wien, Rennweg 12 a, einlangen.

Die **Zustellung** des Bundesgesetzblattes erfolgt erst nach Entrichtung des Bezugspreises. Die Bezieher werden, um keine Verzögerung in der Zustellung eintreten zu lassen, eingeladen, den Bezugspreis umgehend zu überweisen.

Ersätze für abgängige oder mangelhaft zugekommene Stücke des Bundesgesetzblattes sind binnen drei Monaten nach dem Erscheinen unmittelbar bei der Abonnementstelle des Verlages der Österreichischen Staatsdruckerei, 1037 Wien, Rennweg 12 a, Tel. 78 76 31—39/294 Durchwahl, anzufordern. Nach Ablauf dieses Zeitraumes werden Stücke des Bundesgesetzblattes ausnahmslos nur gegen Entrichtung des Verkaufspreises abgegeben.