

Landesgesetzblatt für Wien

Jahrgang 1990

Ausgegeben am 29. Mai 1990

26. Stück

33. Kundmachung: Wiener Landarbeitsordnung; Wiederverlautbarung.

33.

Kundmachung der Wiener Landesregierung vom 27. März 1990, mit der die Wiener Landarbeitsordnung wiederverlautbart wird

Abschnitt A

Artikel I

Auf Grund des Wiener Wiederverlautbarungsgesetzes, LGBl. für Wien Nr. 18/1949, wird in der Anlage 1 die Wiener Landarbeitsordnung, LGBl. für Wien Nr. 22/1949, wiederverlautbart.

Artikel II

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

1. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1958, LGBl. für Wien Nr. 9;
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. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1961, LGBl. für Wien Nr. 4;
4. Gesetz vom 23. März 1962, LGBl. für Wien Nr. 10, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung abgeändert wird;
5. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1964, LGBl. für Wien Nr. 15;
6. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1965, LGBl. für Wien Nr. 4;
7. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1967, LGBl. für Wien Nr. 26;
8. 2. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1967, LGBl. für Wien Nr. 2/1968;
9. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1969, LGBl. für Wien Nr. 13;
10. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1970, LGBl. für Wien Nr. 26;
11. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1972, LGBl. für Wien Nr. 6;
12. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1975, LGBl. für Wien Nr. 17;
13. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976, LGBl. für Wien Nr. 6/1977;
14. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1978, LGBl. für Wien Nr. 18/1979;

15. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1981, LGBl. für Wien Nr. 4/1982;
16. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1982, LGBl. für Wien Nr. 24;
17. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1983, LGBl. für Wien Nr. 39;
18. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1984, LGBl. für Wien Nr. 32;
19. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1988, LGBl. für Wien Nr. 31.

Artikel III

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

1. § 18 samt Überschrift durch Art. I Z 12 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976;
2. §§ 28 und 29 durch Art. I Z 19 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976;
3. § 39 samt Überschrift durch Z 3 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1970;
4. § 56 durch Art. I Z 28 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976;
5. § 57 durch Art. I Z 9 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1988;
6. § 60 durch Z 5 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1970;
7. § 67 e durch Art. I Z 35 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976;
8. §§ 80 bis 82 samt Überschrift durch Art. I Z 37 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976;
9. § 92 durch Art. 10 der EGVG-Novelle, BGBl. Nr. 92/1959;
10. § 100 a durch Art. I Z 16 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1988;
11. §§ 123 a und 123 b samt Überschrift durch Art. I Z 42 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976.

Artikel IV

Folgende gegenstandslos gewordene Bestimmungen werden als nicht mehr geltend festgestellt:

1. § 76 Abs. 2 und 3;
2. § 110 samt Überschrift;
3. § 212 samt Abschnittsbezeichnung und Überschrift;
4. die Überschriften vor den §§ 28 und 92.

Artikel V

Unter Berücksichtigung anderer als der bisher genannten Rechtsvorschriften werden im wiederverlautbarten Text folgende Änderungen vorgenommen:

1. im § 84 Abs. 2 entfällt das Wort „landwirtschaftlichen“ im Hinblick auf Art. VII und VIII der 29. ASVG-Novelle, BGBl. Nr. 31/1973;
2. in den §§ 98 bis 100, 102 bis 105, 107 und 108 wird der Ausdruck „Lehrherr“ gemäß Art. II Abs. 2 der Berufsausbildungsgesetz-Novelle 1978, BGBl. Nr. 232, durch „Lehrberechtigter“ ersetzt.

Artikel VI

(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:

§§ 2, 3 Abs. 1, 7 Abs. 2 lit. e, 8 Abs. 1, 10 Abs. 2, 13, 14 Abs. 1 bis 3 und 5, 17 Abs. 1, 19 Abs. 4, 20 Abs. 3, 22 Abs. 2, 4, 5 und 7, 22 a Abs. 6, 22 c, 22 d, 23 Abs. 3, 24 Abs. 3, 26, 30 Abs. 1, 3 und 4, 31 Abs. 1, 32 lit. f, 33 lit. b, 34 Abs. 1, 35 Abs. 2, 45 Abs. 1 und 5, 46, 47 Abs. 1 und 2, 49 Abs. 3 und 4, 50 Abs. 1, 3 und 7, 55 Abs. 4, 59 Abs. 2, 67 Abs. 5, 67 a Abs. 2 Z 2 und 3, 67 d Abs. 6, 70 Abs. 1, 71 Abs. 1, 73 Abs. 1, 73 a Abs. 1, 73 d Abs. 4, 73 f Abs. 5, 73 g Abs. 3, 73 i Abs. 1, 73 l Abs. 6, 76, 77 Abs. 4, 77 a Abs. 2 lit. c und Abs. 4, 77 b Abs. 4 und 5, 77 g Abs. 1, 3 und 4, 77 h Abs. 2 und 5, 77 i, 77 j, 77 k, 79 Abs. 3 und 7, 84 Abs. 1, 85 Z 1, 86 Abs. 1 und 3, 87 Abs. 1 bis 3 und 6, 88 Abs. 1 und 2, 89, 90 Abs. 2, 96 Abs. 1 und 2, 99 Abs. 1 und 4, 100 Abs. 2 und 7, 104 a Z 3, 105 Abs. 1 lit. a Z 1 bis 5 und lit. b Z 1 bis 4, 114 Abs. 2 Z 7, 115 Abs. 1, 118 Abs. 3, 121 Abs. 2, 127 Abs. 1, 128 Abs. 2, 130 Abs. 1, 137 Abs. 1 und 2, 139 Abs. 1, 140 a, 141 Z 2, 143 Abs. 1, 145 Abs. 3, 146 Abs. 2, 147 Abs. 1, 2 und 4, 148, 149, 154 Abs. 2, 155 Abs. 3, 156 Abs. 4 und 5, 159 Abs. 2, 167 Z 3, 172 Abs. 6, 173 Abs. 1, 183 Abs. 3 Z 1 lit. g, 188 Abs. 1, 191 Abs. 4, 193 Abs. 3, 194 Abs. 5 und 6, 195 Abs. 1 und 3, 196 Abs. 1 und 3, 197 Z 1, 198 Abs. 1 und 3, 199 Abs. 2, 201 Abs. 1 Z 10, 202, 203 Abs. 1 lit. b, 204 Abs. 2 und 3, 205 Abs. 1 und 2, 209 Abs. 4, 210, 211.

(2) In den folgenden Bestimmungen werden die überholten Wendungen „die Bestimmungen des“, „finden ... Anwendung“ udgl. durch einfachere Wendungen ersetzt und Bezugnahmen auf die Landarbeitsordnung vereinfacht:

§§ 1 Abs. 1, 2, 3 Abs. 1 und 3, 4 Abs. 1 und 2, 5 Abs. 3, 11 Abs. 3 und 4, 20 Abs. 5, 22 a Abs. 6, 22 d, 41 Abs. 3, 43, 47 Abs. 2, 48, 49 Abs. 4, 50 Abs. 7, 51 Abs. 1 und 3, 54 Abs. 1, 55 Abs. 4, 62 Abs. 4, 65

Abs. 4, 67 Abs. 4, 73 f Abs. 4, 73 n Abs. 8, 77 b Abs. 4 und 5, 77 c Abs. 1, 77 d Abs. 1, 77 g Abs. 1 und 2, 77 j, 83 Abs. 2, 100 Abs. 8, 104 Abs. 2 und 8, 105 Abs. 1 lit. b Z 4, 114 Abs. 2 Z 7, 118 Abs. 2, 134 Abs. 2, 136, 140 a, 144 Abs. 6, 156 Abs. 5, 159 Abs. 5, 175 Abs. 3, 188 Abs. 6, 197, 198 Abs. 1, 202, 210, 211.

(3) Im Hinblick auf die im Artikel I Z 55 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1988, LGBl. für Wien Nr. 31, vorgesehene geschlechtsneutrale Bezeichnung von Funktionären werden in den §§ 109 Abs. 1 bis 3, 124, 144 Abs. 2, 3 und 5 bis 8, 145 Abs. 1 bis 3, 146 Abs. 2, 148 Z 2, 149, 152 Abs. 2, 154 Abs. 2 bis 5, 155 Abs. 2, 156 Abs. 1 und 2, 199 Abs. 2, 202, 204 und 207 Abs. 1 alternativ zum Begriff „der Vorsitzende“ der Begriff „die Vorsitzende“ sowie in den §§ 109 Abs. 1 bis 3, 124, 144 Abs. 3, 5 und 6, 145 Abs. 1, 148 Z 2, 149, 152 Abs. 2, 154 Abs. 2, 3 und 5, 156 Abs. 1, 199 Abs. 2 und 202 alternativ zum Begriff „Stellvertreter“ die Begriffe „Stellvertreterin“ bzw. „Stellvertreterinnen“ eingesetzt. Weiters werden darauf bezügliche Wortfolgen grammatikalisch angepaßt.

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

(5) In nachstehenden Bestimmungen werden offensichtlich auf Redaktionsversehen beruhende Verweise richtiggestellt:

1. im § 64 Abs. 3 von „§ 61 Abs. 3“ auf „§ 61 Abs. 4“;
2. im § 77 b Abs. 5 von „§ 87 Abs. 4“ auf „§ 87 Abs. 3“;
3. im § 87 Abs. 4 von „Abs. 4“ auf „Abs. 3“.

(6) Die Überschrift zum Abschnitt 14 lautet anstelle von „Übergangsbestimmungen“ „Fristen“.

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

Artikel VII

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

alt:	neu:
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

alt:	neu:	alt:	neu:
§ 4	§ 4		6
§ 5	§ 5	f	7
Abschnitt 2	Abschnitt 2	g	
§ 6	§ 6	§ 34	§ 35
§ 7	§ 7	§ 35	§ 36
(2) lit. a	(2) Z 1	§ 36	§ 37
b	2	§ 37	§ 38
c	3	§ 38	§ 39
d	4	§ 39	entfällt
e	5	Abschnitt 3	Abschnitt 3
f	6	§ 40—§ 44	§ 40—§ 44
g	7	§ 45	§ 45
h	8	(5) lit. a	(5) Z 1
§ 8	§ 8	b	2
§ 9	§ 9	c	3
(1) lit. a	(1) Z 1	d	4
b	2	§ 46—§ 55	§ 46—§ 55
§ 10—§ 17	§ 10—§ 17	§ 56	entfällt
§ 18	entfällt	§ 57	entfällt
§ 19	§ 18	Abschnitt 4	Abschnitt 4
§ 20	§ 19	§ 58	§ 56
§ 21	§ 20	§ 59	§ 57
§ 22	§ 21	§ 60	entfällt
§ 22 a	§ 22	§ 61	§ 58
§ 22 b	§ 23	§ 62	§ 59
§ 22 c	§ 24	§ 63	§ 60
§ 22 d	§ 25	§ 64	§ 61
§ 23	§ 26	§ 65	§ 62
(2) lit. a	(2) Z 1	§ 66	§ 63
b	2	§ 67	§ 64
c	3	§ 67 a	§ 65
d	4	§ 67 b	§ 66
e	5	§ 67 c	§ 67
f	6	§ 67 d	§ 68
g	7	§ 67 e	entfällt
h	8	§ 68	§ 69
i	9	§ 69	§ 70
§ 24	§ 27	§ 70	§ 71
§ 25	§ 28	§ 71	§ 72
§ 26	§ 29	§ 72	§ 73
§ 27	§ 30	§ 73	§ 74
§ 28	entfällt	§ 73 a	§ 75
§ 29	entfällt	§ 73 b	§ 76
§ 30	§ 31	§ 73 c	§ 77
§ 31	§ 32	§ 73 d	§ 78
§ 32	§ 33	§ 73 e	§ 79
lit. a	Z 1	§ 73 f	§ 80
b	2	§ 73 g	§ 81
c	3	§ 73 h	§ 82
d	4	§ 73 i	§ 83
e	5	§ 73 j	§ 84
f	6	§ 73 k	§ 85
g	7	§ 73 l	§ 86
§ 33	§ 34	§ 73 m	§ 87
lit. a	Z 1	§ 73 n	§ 88
b	2	§ 73 o	§ 89
c	3	§ 73 p	§ 90
d	4	§ 73 q	§ 91
e	5	§ 74	§ 92
		§ 75	§ 93

alt:	neu:	alt:	neu:
§ 76 (1)	§ 94	§ 100 a	entfällt
(2)	entfällt	§ 101	§ 126
(3)	entfällt	§ 102	§ 127
§ 77	§ 95	§ 103	§ 128
§ 77 a	§ 96	§ 104	§ 129
(2) lit. a	(2) Z 1	(4) lit. a	(4) Z 1
b	2	b	2
c	3	c	3
d	4		
e	5	§ 104 a	§ 130
f	6	§ 105	§ 131
g	7	(1) lit. a	(1) Z 1
h	8	Z 1	lit. a
i	9	2	b
j	10	3	c
		4	d
§ 77 b	§ 97	5	e
§ 77 c	§ 98	lit. b	Z 2
§ 77 d	§ 99	Z 1	lit. a
§ 77 e	§ 100	2	b
§ 77 f	§ 101	3	c
§ 77 g	§ 102	4	d
§ 77 h	§ 103		
§ 77 i	§ 104	§ 106	§ 132
§ 77 j	§ 105	§ 107	§ 133
§ 77 k	§ 106	§ 108	§ 134
§ 78	§ 107	§ 109	§ 135
§ 79	§ 108	§ 110	entfällt
(6) lit. a	(6) Z 1	Abschnitt 8	Abschnitt 7
b	2	§ 111	§ 136
Abschnitt 5	entfällt	Abschnitt 9	Abschnitt 8
§ 80—§ 82	entfallen	§ 112	§ 137
Abschnitt 6	Abschnitt 5	§ 113	§ 138
§ 83	§ 109	§ 114	§ 139
§ 84	§ 110	§ 115—§ 123	§ 140—§ 148
§ 85	§ 111	§ 123 a	entfällt
§ 86	§ 112	§ 123 b	entfällt
§ 87	§ 113	§ 124—§ 140	§ 149—§ 165
§ 88	§ 114	§ 140 a	§ 166
§ 89	§ 115	§ 141—§ 174	§ 167—§ 200
§ 90	§ 116	§ 174 a	§ 201
§ 91	§ 117	§ 175—§ 182	§ 202—§ 209
(2) lit. a	(2) Z 1	§ 182 a	§ 210
b	2	§ 183—§ 198	§ 211—§ 226
c	3	Abschnitt 10	Abschnitt 9
d	4	§ 199	§ 227
e	5	§ 200	§ 228
f	6	§ 201	§ 229
g	7	§ 202	§ 230
§ 92	entfällt	§ 203	§ 231
§ 93	§ 118	(1) lit. a	(1) Z 1
§ 94	§ 119	b	2
§ 95	§ 120	c	3
§ 96	§ 121	d	4
Abschnitt 7	Abschnitt 6	e	5
§ 97	§ 122	f	6
(2) lit. a	(2) Z 1	g	7
b	2	h	8
		i	9
§ 98	§ 123	§ 204	§ 232
§ 99	§ 124	§ 205	§ 233
§ 100	§ 125	§ 206	§ 234

alt:	neu:
§ 207	§ 235
Abschnitt 11	Abschnitt 10
§ 208	§ 236
Abschnitt 12	Abschnitt 11
§ 209	§ 237
Abschnitt 13	Abschnitt 12
§ 210	§ 238
Abschnitt 14	Abschnitt 13
§ 211	§ 239
Abschnitt 15	entfällt
§ 212	entfällt

Artikel VIII

Durch die Wiederverlautbarung wird Art. II der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1982, LGBl. für Wien Nr. 24, nicht berührt.

Artikel IX

Die Wiener Landarbeitsordnung wird mit dem Titel „Gesetz betreffend die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft (Wiener Landarbeitsordnung 1990 — Wr. LAO)“ wiederverlautbart.

Abschnitt B

Artikel X

Auf Grund des Wiener Wiederverlautbarungsgesetzes, LGBl. für Wien Nr. 18/1949, werden in der Anlage 2 Übergangsbestimmungen in Novellen zur Wiener Landarbeitsordnung wiederverlautbart.

Artikel XI

Folgende Übergangsbestimmungen werden wiederverlautbart:

1. Art. II Abs. 4, Art. III Abs. 3 sowie Art. IV der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976;
2. Art. II der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1981;
3. Art. II Abs. 3 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1983.

Artikel XII

Folgende gegenstandslos gewordene Übergangsbestimmungen werden als nicht mehr geltend festgestellt:

1. Art. II der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1961;
2. Art. II und III der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1972;
3. Art. II Abs. 1 bis 3, 5 und 6 sowie Art. III Abs. 1 und 2 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976;
4. Art. III der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1982;

5. Art. II Abs. 1 und 2 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1983.

Artikel XIII

Die im Art. XI genannten Bestimmungen werden in folgender Weise wiederverlautbart:

1. Art. III Abs. 3 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976 als Art. I der Anlage 2;
2. Art. IV der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976 als Art. II der Anlage 2;
3. Art. II der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1981 als Art. III der Anlage 2;
4. Art. II Abs. 4 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976 als Art. IV der Anlage 2;
5. Art. II Abs. 3 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1983 als Art. V der Anlage 2.

Artikel XIV

(1) Im Art. II der Anlage 2 entfällt die Angabe der Fundstelle der Wiener Landarbeitsordnung. Die Wortfolge „in der Fassung des Artikels I dieses Gesetzes“ wird durch die Wortfolge „in der Fassung der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976, LGBl. für Wien Nr. 6/1977,“ ersetzt. Die Zitierung „des Artikels II dieses Gesetzes“ wird durch „des Artikels IV“ und die Zitierung „Artikel III Abs. 3“ durch „Artikel I“ ersetzt. Weiters wird die Wortfolge „finden . . . Anwendung“ durch „sind . . . anzuwenden“ ersetzt.

(2) Im Art. III der Anlage 2 wird die Zitierung „Artikel I“ durch „§ 31 Abs. 1 und 4“ ersetzt.

(3) Im Art. IV der Anlage 2 wird die Wortfolge „zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes“ durch „am 1. Jänner 1977“ ersetzt. Weiters entfällt jeweils die Wortfolge „der Wiener Landarbeitsordnung, LGBl. für Wien Nr. 22/1949, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes“.

(4) Im Art. V der Anlage 2 wird das Wort „bisherige“ durch die Worte „vor dem 1. Jänner 1984 bestehende“ ersetzt. Weiters werden die Worte „dieses Gesetz“ durch „die Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1983, LGBl. für Wien Nr. 39“, und das Wort „bisher“ durch „vor dem 1. Jänner 1984“ ersetzt.

Artikel XV

Im wiederverlautbarten Text werden Bezugnahmen auf Gliederungsbezeichnungen der Wiener Landarbeitsordnung entsprechend Art. VII dieser Kundmachung richtiggestellt.

Der Landeshauptmann:

Zilk

Anlage 1**Gesetz betreffend die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft (Wiener Landarbeitsordnung 1990 — Wr. LAO 1990)****1. GELTUNGSBEREICH**

§ 1. (1) Dieses Gesetz regelt:

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 Gesetzes 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.

(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.

§ 2. Auf Grund des § 1 des Bundesverfassungsgesetzes vom 2. Juni 1948, BGBl. Nr. 139, betreffend die Zuständigkeit des Bundes auf dem Gebiet des Arbeiterrechtes sowie des Arbeiter- und Angestelltenschutzes und der Berufsvertretung sowie des § 2 des Landarbeitsgesetzes 1984 als unmittelbar anwendbaren Bundesrechtes sind 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, von diesem Gesetz ausgenommen.

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

(2) Als familieneigene Arbeitskräfte gelten:

1. der Ehegatte,
2. die Kinder und Kindeskinde,
3. die Schwiegersonne 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 §§ 13, 74, 75 bis 90, 92, 107 Abs. 1, 2, 4 und 6 sowie 108, ferner die Abschnitte 5, 6 und 7 sowie die auf Grund des § 91 erlassenen Verordnungen anzuwenden.

§ 4. (1) Dieses Gesetz gilt für Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft — ausgenommen des Bundes, der Länder, von Gemeindeverbänden und von Gemeinden — oder in Betrieben eines öffentlichen Fonds beschäftigt sind, insoweit, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für Rechtsgebiete bestehen, die in den einzelnen Abschnitten dieses Gesetzes geregelt sind. Dieses Gesetz gilt — unbeschadet des Artikels II des Übergangsrechtes anlässlich von Novellen zu diesem Gesetz — nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Landes, eines Gemeindeverbandes oder einer Gemeinde beschäftigt sind.

(2) Die Abschnitte 2, 6, 7, 10 und 11 sowie die §§ 40 bis 51 des Abschnittes 3 und die §§ 64 bis 73 des Abschnittes 4 sind auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht anzuwenden.

§ 5. (1) Betriebe der Land- und Forstwirtschaft im Sinne dieses Gesetzes sind Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Produktion und ihre Nebenbetriebe, soweit diese in der Hauptsache die Verarbeitung der eigenen Erzeugnisse zum Gegenstand haben und sich nicht als selbständige, von der Land- und Forstwirtschaft getrennt verwaltete Wirtschaftskörper darstellen, ferner die Hilfsbetriebe, die der Herstellung und Instandhaltung der Betriebsmittel für den land- und forstwirtschaftlichen Hauptbetrieb dienen. In diesem Rahmen zählen zur land- und forstwirtschaftlichen Produktion die Hervorbringung und Gewinnung pflanzlicher Erzeugnisse mit Hilfe der Naturkräfte einschließlich des Wein- und Obstbaues, des Gartenbaues und der Baumschulen, das Halten von Nutztieren zur Zucht, Mästung oder Gewinnung tierischer Erzeugnisse sowie die Jagd und Fischerei.

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

(3) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten, unbeschadet 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.

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

2. DIENSTVERTRAG

Abschluß des Dienstvertrages

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

Dienstschein

§ 7. (1) 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.

(2) Der Dienstschein hat mindestens folgende Angaben zu enthalten:

1. Vor- und Zuname des Dienstgebers,
2. Vor- und Zuname sowie Geburtsdatum des Dienstnehmers,
3. Dienstort bzw. Standort des Betriebes oder Zweigbetriebes,
4. Arbeitsverwendung,
5. Art und Ausmaß des vereinbarten Entgelts,
6. grundsätzliche Einteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit,
7. Kündigungsfristen,
8. Datum der Ausstellung.

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 Gesetzes 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 die 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.

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 ungerechtfertigte vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses anzuwenden.

(4) Die Abs. 1 bis 3 gelten auch für das Probendienstverhältnis.

(5) Ist mit der Begründung des Dienstverhältnisses eine Änderung des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes des Dienstnehmers verbunden oder wird eine solche während der Dauer des Dienstverhältnisses im Interesse des Dienstgebers notwendig, trifft den Dienstgeber mangels anderer Vereinbarung die Verpflichtung zum Ersatz der Umzugskosten, zu welchen insbesondere Fahrt- und Transportspesen sowie auch ein allfälliger Verdienstentgang zählen.

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 benützen, 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 Schutz 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.

Entgelt

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) Falls der Dienstnehmer Anspruch auf eine periodische Remuneration oder auf eine andere besondere Entlohnung hat, gebührt sie ihm, wengleich das Dienstverhältnis während des Jahres beginnt oder endet, in dem Betrag, der dem Verhältnis zwischen der Dienstperiode, für die die Entlohnung gebührt, und der zurückgelegten Dienstzeit entspricht.

(4) 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.

(5) Dem Dienstnehmer ist eine Abrechnung, aus der die Berechnung der Höhe des Entgelts, der Abzüge sowie der sonstigen mit dem Entgelt zur Auszahlung gelangenden Geldbeträge zu ersehen ist, mindestens einmal monatlich sowie dann auszufolgen, wenn sich deren Höhe ändert. Für Betriebe mit weniger als fünf Dienstnehmern kann durch Kollektivvertrag eine andere Regelung getroffen werden.

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. 4 bleibt unberührt.

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.

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 nichts 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.

Wohnung

§ 18. (1) Wird als Teil der Naturalentlohnung auch Wohnung gewährt, so muß die bereitgestellte Wohnung den Forderungen der Gesundheit und Sittlichkeit 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) Im Fall des Fehlens geeigneter Landarbeiterwohnungen ist auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion vom Magistrat dem Dienstgeber die Herstellung neuer beziehungsweise die Verbesserung der vorhandenen Landarbeiterwohnungen innerhalb einer bestimmten angemessenen Frist aufzutragen.

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) Den Hinterbliebenen von Gefallenen oder Vermissten, von Opfern politischer Verfolgung oder tödlich verunglückten Angehörigen des Betriebes kann unter den Voraussetzungen des § 19 Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984 ein weiterer Aufschub der zwangsweisen Räumung bewilligt werden.

(4) Kranke und Dienstnehmerinnen während der Schutzfrist (§§ 95 Abs. 1 und 97 Abs. 1) dürfen bei Beendigung des Dienstverhältnisses erst dann durch Zwangsvollstreckung zur Räumung der Wohnung verhalten werden, wenn sie die Wohnung laut ärztlichem Zeugnis ohne Gefährdung ihrer oder der Gesundheit ihres Kindes verlassen können.

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

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. Anstelle 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. Aufenthalte, die von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesminister für Arbeit und Soziales gemäß § 12 Abs. 4 des Opferfürsorgegesetzes, dem Landesinvalidenamt oder auf Grund eines Behindertengesetzes von der hiefür zuständigen Stelle (Behörde) bewilligt oder angeordnet werden, gelten als Dienstverhinderung im Sinne des Abs. 1.

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

(7) Die Leistungen für die im Abs. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer im Abs. 2 genannten Stelle erbracht, wenn 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.

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) Durch Kollektivvertrag kann abweichend von den Abs. 3 bis 5 geregelt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Entgelt anzusehen sind und welche Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgelts anzuwenden ist.

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) In den Fällen des § 21 Abs. 2 und 6 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilli-

gung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Dienstverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(3) Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs. 1 oder 2 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 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.

Günstigere Regelungen

§ 25. Kollektivverträge, 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, bleiben insoweit unberührt. Für die Anspruchsdauer nach diesem Gesetz gelten diese Bestimmungen anstelle anderer Regelungen.

§ 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 (Lebensgefährtin),
4. Begräbnis des Gatten (der Gattin), des Lebensgefährten (der Lebensgefährtin), der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister,
5. Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers,
6. Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter,
7. Wohnungswechsel oder Gefährdung der eigenen Wohnstätte,

8. Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,

9. Ausübung des Wahlrechtes.

(3) Im Fall des Abs. 2 Z 6 besteht der Entgeltanspruch nur, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat.

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.

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.

(2) 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.

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

(4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 vH des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig. Ein darüber hinausgehender Restbetrag kann in monatlichen Raten abgestattet werden. Jede dieser Monatsraten hat, soweit nicht bereits der volle Betrag mit einem geringeren Prozentsatz erreicht wird, mindestens 20 vH des Jahresentgelts zu betragen. Die erste Rate ist spätestens am Monatsersten des zweiten Folgemonats nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu leisten; die sonstigen Raten sind jeweils zum Monatsersten fällig.

(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 erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 103 Abs. 5 Z 1) oder nach der Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 103 Abs. 5 Z 2), bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§ 103 Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung, das Dienstverhältnis auflösen.

(6) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt die dem verstorbenen Dienstnehmer allfällig gemäß Abs. 1 zustehende Abfertigung nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

Zeit zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes

§ 32. (1) Dem Dienstnehmer ist im Fall 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 Ehrverletzungen 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. die Dienstnehmerin ein lebendes Kind geboren hat. Die Austrittserklärung muß innerhalb von drei Monaten nach der Entbindung, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§ 103) bis zu dessen Ablauf, abgegeben werden;
6. der Dienstgeber den ihm zum Schutz des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt;

7. der Dienstnehmer die für die Altersrente (auch vorzeitige Altersrente) erforderliche Altersgrenze erreicht oder überschritten hat.

Abzug sofort, für den restlichen, über drei Monate hinausgehenden Zeitraum zur vereinbarten oder gesetzlichen Zeit fordern.

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 eines Verbrechens oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht;
2. sich trotz mehrmaliger Ermahnung während der Arbeitszeit dem Trunk 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 Ehrverletzungen 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.

§ 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. 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.

(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.

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 vertragsmäßigen 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

3. KOLLEKTIVE RECHTSGESTALTUNG Kollektivvertrag

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

(2) Durch Kollektivverträge können geregelt werden:

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

3. die Änderung kollektivvertraglicher Rechtsansprüche gemäß Z 2 der aus dem Dienstverhältnis ausgeschiedenen Dienstnehmer;
4. Maßnahmen im Sinne des § 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.

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 zuerkannt. Die Entscheidung der Obereinigungskommission ist im Amtsblatt der Stadt Wien zu verlautbaren und der Einigungscommission (§ 227), dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof zur Kenntnis zu bringen. Die Kosten der Verlautbarung hat die Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, zu tragen und im voraus zu erlegen.

(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 eines 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 vertragschließenden Parteien ordnungsgemäß gefertigt sein müssen, bei der Obereinigungskommission am Sitz des Amtes der Landesregierung zu hinterlegen.

(2) Die Obereinigungskommission hat den Abschluß des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach der Hinterlegung durch Einschaltung in das Amtsblatt der Stadt Wien 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 durchge-

fürten Hinterlegung zurückzustellen; eine Ausfertigung ist dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter Bekanntgabe der Kundmachung vorzulegen. Eine dritte Ausfertigung ist dem Kataster der Kollektivverträge einzuverleiben. Die Obereinigungskommission hat jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof eine Ausfertigung des Kollektivvertrages mit Angabe des Kundmachungsdatums und der Katasterzahl unverzüglich zu übermitteln.

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

1. dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft in Wien,
2. dem Österreichischen Statistischen Zentralamt in Wien,
3. der Einigungskommission,
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 der Einigungskommission 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 Fall 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.

(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 vertragsschließenden 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 im Amtsblatt der Stadt Wien verlautbart wird. Im Fall 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 binnen zwei Wochen nach Einlangen der Anzeige (Abs. 2 bzw. nach dem im Abs. 3 bezeichneten Tag) im Amtsblatt der Stadt Wien 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 im Amtsblatt der Stadt Wien kundzumachen.

(5) Die Satzung ist einem Kataster einzuverleiben.

(6) Die Obereinigungskommission hat dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der Einigungskommission und jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof eine Ausfertigung des Beschlusses mit Angabe des Datums der Kundmachung im Amtsblatt der Stadt Wien und der Katasterzahl zu übermitteln sowie das Erlöschen einer Satzung bekanntzugeben.

(7) Die Abs. 1 bis 6 sind auch auf das Verfahren betreffend 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 tritt sie mit dem der Kundmachung des Beschlusses folgenden Tag (§ 50 Abs. 4) in Kraft.

(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.

(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.

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.

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 Einzelvereinbarungen 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.

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

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

(4) Die Beendigung der Betriebsvereinbarung ist in der im § 53 Abs. 1 vorgesehenen Weise im Betriebskundzumachen. Der Betriebsinhaber hat die im § 53 Abs. 3 genannten Stellen vom Erlöschen der Betriebsvereinbarung zu verständigen.

4. ARBEITSSCHUTZ

Arbeitszeit

§ 56. (1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, 40 Stunden nicht überschreiten.

(2) Als Tagesarbeitszeit gilt die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden, als wöchentliche Arbeitszeit gilt die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

(3) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Innerhalb des Schichtturnus darf die wöchentliche Normalarbeitszeit die nach Abs. 1 zulässige Dauer nicht überschreiten.

§ 57. (1) Von den im § 5 genannten land- und forstwirtschaftlichen Betrieben darf in Betrieben der landwirtschaftlichen Produktion des Ackerbaues, der Wiesen- und Weidewirtschaft und des Obst- und Weinbaues, ausgenommen deren Neben- und Hilfsbetriebe, während der Arbeitsspitzen die wöchentliche Normalarbeitszeit um höchstens drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitschwachen Zeit so zu verkürzen, daß die im § 56 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

(2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Für den Fall, daß eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse keine Geltung hat, kann die im Abs. 1 vorgesehene Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit während eines Zeitraumes von höchstens 13 Wochen vorgenommen werden, wobei jedoch die Verlängerung an einem Tag zwei Stunden nicht überschreiten darf. In einem solchen Fall ist die wöchentliche Normalarbeitszeit ebenfalls innerhalb von 13 Wochen im gleichen Ausmaß zu verkürzen.

(3) Durch Kollektivvertrag kann die Leistung einer über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitsbereitschaft bis zum Höchstausmaß von 15 Stunden geregelt werden.

Überstundenarbeit

§ 58. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der nach den §§ 56 und 57 sowie nach Abs. 4 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der Tagesarbeitszeit überschrit-

ten werden, die sich auf Grund der vereinbarten Verteilung dieser Wochenarbeitszeit ergibt.

(2) Soweit im § 57 nicht anderes bestimmt ist, dürfen von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens zwei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens fünf, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als zwölf Überstunden verlangt werden.

(3) 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.

(4) Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer dürfen diese Arbeiten bis zu einem Ausmaß von drei Stunden über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinaus nicht verweigern. Für diese Zeit gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 innerhalb eines Monats, der auch durch eine besondere durch Kollektivvertrag zu bestimmende Vergütung abgegolten werden kann.

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

(6) Art und Umfang der üblichen Früh- und Abendarbeiten werden durch Kollektivvertrag und, wo ein solcher nicht besteht, durch die Einigungskommission bestimmt.

Mindestruhezeit

§ 59. (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 § 58 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

(4) § 56 Abs. 3 bleibt von den Abs. 2 und 3 unberührt.

Arbeitspausen

§ 60. 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.

Sonn- und Feiertagsruhe

§ 61. (1) Die Sonntage sowie die Feiertage sind gesetzliche Ruhetage. Als Feiertage gelten folgende Tage:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanitag).

Für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt auch der Karfreitag als Feiertag.

(2) Die Sonntagsruhe beginnt spätestens am Samstag um 17 Uhr und endet nicht früher als Montag um 5 Uhr früh. Die Sonntagsruhe kann ausnahmsweise aus den im § 58 angeführten Gründen verkürzt werden; die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

(3) Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hiezu dienstvertraglich bestimmten Dienstnehmern auch an Sonntagen und Feiertagen zu leisten, wobei jedoch zwei arbeitsfreie Sonntage oder gesetzliche Feiertage im Monat zu gewähren sind. Den im § 58 Abs. 4 genannten Dienstnehmern gebührt für solche Arbeiten an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag bis zu zwei Stunden ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 2 innerhalb eines Monates, der auch durch eine besondere durch Kollektivvertrag zu bestimmende Vergütung abgegolten werden kann. Den ausschließlich mit solchen Arbeiten betrauten Dienstnehmern gebührt für jeden Sonntag und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeiten verrichtet haben, ein freier Werktag als Ersatzruhetag.

(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

§ 62. (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 Bewertungsätze. Für Arbeiten während der Nacht-ruhezeit, an Sonntagen und an für Sonntagsarbeit gewährten Ersatzruhetagen gebührt ein 100%iger Aufschlag zum Stundenlohn.

(3) Für Feiertage, die gemäß § 61 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 § 61 Abs. 3 verzeichneten zählen, außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

(4) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Kollektivvertrag eine von den Abs. 1 bis 3 abweichende Regelung getroffen werden.

Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft

§ 63. 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

§ 64. (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.

(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) Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann 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 Zeitraum 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.

(5) Invalide im Sinne des § 2 Abs. 1 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969, BGBl. Nr. 22/1970, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werktagen.

Anrechnungsbestimmungen

§ 65. (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. 472/1986, 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 Grund 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.

Verbrauch desurlaubes

§ 66. (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 derer ein Dienstnehmer wegen Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Dienstleistung verhindert ist oder während derer 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 Werktage 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 Gericht eingebracht.

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

Erkrankung während des Urlaubes

§ 67. (1) Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während des Urlaubes, 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 seines Urlaubes 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 eines Urlaubes 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 statio-

när 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.

Urlaubsentgelt

§ 68. (1) Während des Urlaubes 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 dreizehn voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.

(5) Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während des Urlaubes 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) Durch Kollektivvertrag kann bestimmt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Ebenso kann die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgelts durch Kollektivvertrag abweichend von den Abs. 3 bis 5 geregelt werden.

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

Ablöseverbot

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

Aufzeichnungen

§ 70. (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 bezahlten Urlaubes;
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.

Urlaubsentschädigung

§ 71. (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.

Urlaubsabfindung

§ 72. (1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Abfindung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch desurlaubes endet und kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn des Urlaubsjahres, 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.

Pfändungsschutz

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

Vorsorge für den Schutz der Dienstnehmer

§ 74. (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.

Arbeitsräume, sonstige Betriebsräume und Arbeitsstellen

§ 75. (1) Betriebsräume, in denen ständige Arbeitsplätze eingerichtet sind, gelten als Arbeitsräume. 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. Diese Erfordernisse sind insbesondere hinsichtlich der Ausmaße, der Lage, der Beschaffenheit und der Ausgestaltung der Arbeitsräume maßgebend. Arbeitsräume müssen, soweit es nach der Zweckbestimmung der Räume möglich ist, natürlich belichtet sein. Die Belichtung muß ausreichend und möglichst gleichmäßig sein; kann dies aus zwingenden Gründen nicht erreicht werden, müssen diese Räume mit einer ausreichenden und geeigneten künstlichen Beleuchtung ausgestattet werden. In jedem Arbeitsraum ist unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsbedingungen für eine ausreichende Zufuhr frischer und Abfuhr

verunreinigter oder verdorbener Luft sowie dafür Vorsorge zu treffen, daß eine angemessene Raumtemperatur an den Arbeitsplätzen herrscht. Bei der Ausgestaltung der Arbeitsräume sind auch die notwendigen Maßnahmen zum Schutz vor einer die Gesundheit schädigenden Einwirkung durch Lärm oder Erschütterungen zu treffen.

(2) Sonstige Betriebsräume, in denen nur vorübergehend gearbeitet wird, müssen derart beschaffen sein, oder es müssen solche Vorkehrungen getroffen werden, daß die Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes der Dienstnehmer entsprechen, wobei unter Berücksichtigung der Zweckbestimmung des Raumes und des Arbeitsvorganges Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.

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

Ausgänge und Verkehrswege

§ 76. (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; hierfür sind vor allem Anzahl, Anordnung und Abmessungen der Ausgänge und Verkehrswege maßgebend. Ausgänge und Verkehrswege müssen dermaßen natürlich belichtet oder künstlich beleuchtet sein, daß ein sicherer Verkehr möglich ist. Wenn es die Erfordernisse eines sicheren Verkehrs verlangen, ist auch für eine Notbeleuchtung Sorge zu tragen. Ausgänge und Verkehrswege sind stets von allen Verkehrshindernissen freizuhalten.

(2) Für Verkehrswege im Betriebsbereich im Freien gilt Abs. 1 mit Ausnahme des letzten Satzes sinngemäß.

Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel

§ 77. (1) Betriebseinrichtungen, wie Druckbehälter, Maschinen, Förderanlagen, Pressen und sonstige mechanische Einrichtungen, wie Hub- und Kipptore, Seilzüge, Aufzüge sowie Betriebsmittel, wie Geräte, Werkzeuge, Leitern, Transport- oder Verkehrsmittel, 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) Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel, bei denen dies auf Grund ihrer Bauweise geboten erscheint, wie bei Maschinen, Druckbehältern, Hebevorrichtungen, Aufzügen, Hub- oder Kipptoren und Förderanlagen, sind vor ihrer erstmaligen Inbetriebnahme sowie nach größeren Instandsetzungen oder wesentlichen Änderungen in besonderer Weise nachweislich zu prüfen (Abnahmeprüfungen).

(3) Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel, wie Transportmittel, Druckbehälter, Hebevorrichtungen, Maschinen, Hub- und Kipptore, Förderanlagen, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, sind in bestimmten Zeitabständen, für deren Ausmaß vor allem Art und Verwendung der Einrichtungen und der Betriebsmittel maßgebend sind, auf ihren ordnungsgemäßen Zustand in besonderer Weise durch hierfür in fachlicher Hinsicht geeignete Personen nachweislich zu prüfen (wiederkehrende Prüfungen).

(4) Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen sowie Betriebsmittel dürfen nur verwendet werden, wenn die vorgeschriebenen Prüfungen durchgeführt wurden.

(5) Abnahmeprüfungen nach Abs. 2 sind von Ziviltechnikern der hierfür in Betracht kommenden Fachgebiete, fachkundigen Organen des Technischen Überwachungsvereines, Amtssachverständigen, Bundes-Versuchs- und Prüfanstalten sowie anderen autorisierten Prüfstellen durchzuführen. Wiederkehrende Prüfungen nach Abs. 3 sind von dem im ersten Satz genannten Personenkreis durchzuführen; unter Berücksichtigung der Art der Betriebseinrichtungen und der Betriebsmittel können diese Prüfungen, soweit nicht besondere Rechtsvorschriften anderes bestimmen, auch von sonst geeigneten, fachkundigen Personen vorgenommen werden, die auch Betriebsangehörige sein können. Als geeignet und fachkundig sind Personen anzusehen, wenn sie die für die jeweilige Prüfung notwendigen Fachkenntnisse und Erfahrungen besitzen und auch die Gewähr für eine gewissenhafte Durchführung der Prüfungsarbeiten bieten.

(6) Über Abnahmeprüfungen und wiederkehrende Prüfungen sind entsprechende Vormerke zu führen, die im Betrieb aufzubewahren sind.

Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, Arbeitsstellen, Lagerungen

§ 78. (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 Inhalts 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.

(3) Wenn es der Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erfordert, kann die Verwendung bestimmter Arbeitsstoffe oder die Anwendung bestimmter Arbeitsverfahren untersagt werden, sofern der Arbeitserfolg auch mit anderen Arbeitsstoffen oder nach anderen Arbeitsverfahren mit einem angemessenen Aufwand erreicht werden kann; desgleichen ist zu bestimmen, welche Stoffe zu verwenden oder welche Arbeitsverfahren anzuwenden sind, bei denen diese Einwirkungen nicht oder nur in einem geringen Ausmaß auftreten.

(4) Der Dienstgeber hat sich vor der Verwendung bestimmter Arbeitsstoffe oder vor der Anwendung bestimmter Arbeitsverfahren mit der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ins Einvernehmen zu setzen, wenn er aus der Zusammensetzung und der Art der Anwendung von Arbeitsstoffen annehmen kann, daß Gefahr für Leben und Gesundheit der Dienstnehmer besteht.

(5) Zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer verbunden sind, wie Schädlings- und Unkrautbekämpfungsarbeiten, Bodenentseuchungsarbeiten, Arbeiten in Behältern, Silos, Jauchen- und Senkgruben, Baumfällungen, Aufarbeiten von Wind- und Schneebrüchen, Holzbringungen, Sprengarbeiten, Arbeiten an beweglichen Teilen von Maschinen und Betriebseinrichtungen, dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die die erforderliche körperliche und geistige Eignung sowie die vom Standpunkt des Dienstnehmer-

schutzes notwendigen Fachkenntnisse und Berufserfahrungen für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten besitzen; soweit Dienstnehmer über die geforderten Kenntnisse und Erfahrungen noch nicht verfügen, dürfen sie zu derartigen Arbeiten erst nach entsprechender Unterweisung herangezogen werden. Für Arbeiten der angeführten Art sowie für Arbeiten, die zur Vermeidung einer derartigen Gefahr in einer bestimmten Weise durchzuführen sind, müssen Verhaltensanweisungen erteilt werden; auch muß eine der Art der betreffenden Arbeit angemessene und in fachlicher Hinsicht geeignete Aufsicht gegeben sein.

(6) Zu Arbeiten nach Abs. 5, 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, wie Sprengarbeiten, Arbeiten mit Seilzugförderungsanlagen und Seilbringungsanlagen, Führung von Heuertemaschinen sowie Kränen bestimmter Art und Hubstaplern, dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die den Nachweis dieser Fachkenntnisse erbringen. Als Nachweis dieser Fachkenntnisse gilt ein Zeugnis einer hierfür in Betracht kommenden Unterrichtsanstalt oder einer anderen Einrichtung, die entweder vom Magistrat oder auf Grund der geltenden Rechtsvorschriften auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes vom Bundesminister für soziale Verwaltung zur Ausstellung solcher Zeugnisse ermächtigt worden ist.

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

(8) Lagerungen sind in einer Weise vorzunehmen, daß Gefahren für Dienstnehmer möglichst vermieden werden; insbesondere müssen bei der Lagerung und Aufbewahrung von feuer- oder explosionsgefährlichen, giftigen, infektiösen oder stark ätzenden Stoffen, die durch deren Eigenschaften bedingten Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden. Derartige Stoffe dürfen nicht über Arbeitsplätzen und im Bereich von Verkehrswegen, ferner nicht unter Stiegen, Rampen oder Plattformen gelagert werden. Die Lagerstellen sind von außen zu kennzeichnen und gegen den Zutritt Unbefugter zu sichern; andere Rechtsvorschriften über die Lagerung von Stoffen dieser Art werden hiedurch nicht berührt.

Verkehr in den Betrieben

§ 79. (1) Der innerbetriebliche Verkehr ist mit entsprechender Umsicht so abzuwickeln, daß ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Für

Straßen ohne öffentlichen Verkehr sowie für den sonstigen Verkehr im Betriebsbereich, wie Hofstelle, Acker, Wiese, Wald, sind die für den öffentlichen Verkehr geltenden Sicherheitsvorschriften soweit sinngemäß anzuwenden, als diese die Sicherheit des Verkehrs betreffen. Abweichungen von den genannten Bestimmungen sind zulässig, soweit dies mit Rücksicht auf zwingende betriebliche Notwendigkeiten unbedingt erforderlich ist. Solche Abweichungen müssen im Betrieb entsprechend bekanntgegeben werden. Für Fahrzeuge gelten die grundsätzlichen Anforderungen des § 77 Abs. 1.

(2) Zum Lenken von motorisch angetriebenen Fahrzeugen und Arbeitsmaschinen dürfen nur Dienstnehmer herangezogen werden, die die hierfür notwendige Eignung und Ausbildung nachweisen. Dienstnehmer, die zum Lenken von motorisch angetriebenen Fahrzeugen und Arbeitsmaschinen nicht auf Grund eines Lenkerausweises im Sinne der kraftfahrrechtlichen Vorschriften berechtigt sind, dürfen zu solchen Tätigkeiten im Betriebsbereich nur herangezogen werden, nachdem sich der Dienstgeber davon überzeugt hat, daß die Voraussetzungen nach dem ersten Satz vorliegen. Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer darüber eine schriftliche Bewilligung auszustellen. Sobald dem Dienstgeber Umstände bekannt werden, die Zweifel an der Lenkfähigkeit eines solchen Dienstnehmers entstehen lassen, hat er diesem das Lenken eines motorisch angetriebenen Fahrzeuges oder einer Arbeitsmaschine zu untersagen und nötigenfalls die Bewilligung zu entziehen.

(3) Die Lenker und die beim Betrieb eines Kraftfahrzeuges oder anderer motorisch angetriebener Arbeitsmaschinen beschäftigten Dienstnehmer dürfen hiezu nur in einem solchen Ausmaß verwendet werden, daß ihnen die sichere Führung des Fahrzeuges bzw. die sichere Durchführung ihrer Tätigkeit möglich ist. Hierbei ist auf die jeweiligen besonderen Umstände, wie Witterungsverhältnisse, Beschaffenheit der Fahrstrecke und sonstige Erschwernisse, Bedacht zu nehmen.

Gesundheitliche Eignung der Dienstnehmer

§ 80. (1) Zu Tätigkeiten, bei denen die dabei Beschäftigten Einwirkungen ausgesetzt sein können, die erfahrungsgemäß die Gesundheit zu schädigen vermögen, dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, deren Gesundheitszustand eine derartige Beschäftigung 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) 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, sind durch Verordnung der Landesregierung festzulegen. Darüber hinaus kann bei Vorliegen anderer Einwirkungen oder Belastungen, die eine ärztliche Untersuchung geboten erscheinen lassen, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine solche Untersuchung anordnen. 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 Dienstgeber 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 dagegen nicht wegen einer akuten Gefährdung von Leben und Gesundheit des Dienstnehmers ausgesprochen hat.

(4) Untersuchungen nach Abs. 1 sind von Ärzten oder Einrichtungen, die auf Grund der geltenden Rechtsvorschriften auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes vom Bundesminister für soziale Verwaltung zur Durchführung arbeitsmedizinischer Untersuchungen ermächtigt sind, vorzunehmen. Je eine Befundausfertigung ist von den die Untersuchung durchführenden Ärzten oder Einrichtungen unverzüglich der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und den zuständigen Sozialversicherungsträgern zu übersenden. Über jene Dienstnehmer, auf die Abs. 1 anzuwenden ist, sind Aufzeichnungen zu führen, in welche die Ergebnisse der Untersuchungen einzutragen sind; diese sind im Betrieb aufzubewahren.

(5) Personen, die an einem körperlichen oder geistigen Gebrechen in einem Maß leiden, daß sie

entweder bei bestimmten Arbeiten einer außergewöhnlichen Gefahr ausgesetzt wären oder andere gefährden könnten, dürfen zu solchen Arbeiten nicht herangezogen werden.

Unterweisung der Dienstnehmer

§ 81. (1) Die Dienstnehmer müssen vor der erstmaligen Aufnahme der Tätigkeit im Betrieb in der sicheren Durchführung der Arbeit unterwiesen werden. In diesem Zusammenhang sind die Dienstnehmer auch über die im Betrieb bestehenden besonderen Gefahren für Leben und Gesundheit, über die zur Abwendung dieser Gefahren vorhandenen Schutzeinrichtungen und die anzuwendenden Schutzmaßnahmen zu unterweisen.

(2) Die Dienstnehmer sind vor ihrer erstmaligen Verwendung zu Arbeiten an Betriebseinrichtungen oder Betriebsmitteln sowie vor der erstmaligen Heranziehung zu Arbeiten nach § 78 Abs. 2 oder 5 über die Arbeitsweise und ihr Verhalten sowie über die vorhandenen Schutzeinrichtungen oder anzuwendenden Schutzmaßnahmen in verständlicher Form zu unterweisen.

(3) Diese Unterweisungen (Abs. 1 und 2) sind nach Erfordernis, zumindest aber einmal im Kalenderjahr, in dem jeweils gebotenen Umfang zu wiederholen. Ein solches Erfordernis ist jedenfalls bei Änderungen im Betrieb, die eine neue Gefährdung für Leben oder Gesundheit der Dienstnehmer hervorrufen können, sowie nach Unfällen oder nach Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten und von denen der Arbeitgeber oder die für die Unterweisung zuständige Person Kenntnis erhalten hat, gegeben.

(4) Die Unterweisungen hat der Dienstgeber durchzuführen. Der Dienstgeber kann die Unterweisungen (Abs. 1 und 2) von Personen, die in fachlicher Hinsicht geeignet und verlässlich sind, wie Betriebs- und Wirtschaftsleiter, Landwirtschaftsmeister oder Förster, durchführen lassen. Wenn es Betriebseinrichtungen, Betriebsmittel oder Arbeitsverfahren erforderlich machen, können mit der Unterweisung auch Personen, die über besondere Fachkenntnisse verfügen, wie Ziviltechniker, Sachverständige von öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Lehr- und Prüfungsanstalten, fachkundige Organe von Landwirtschaftskammern oder der zuständigen Sozialversicherungsträger sowie Bevollmächtigte der Herstellerfirmen, betraut werden.

(5) Die Unterweisungen (Abs. 1 und 2) haben in mündlicher oder allenfalls in schriftlicher Form zu erfolgen. Bei Verwendung fremdsprachiger Dienstnehmer, die der deutschen Sprache nicht hinreichend mächtig sind, ist für eine verständliche Unterweisung in deren Landessprache Sorge zu tragen. Über die Durchführung der Unterweisungen sind Aufzeichnungen zu führen.

(6) Der Dienstgeber muß sich in geeigneter Weise überzeugen, ob Unterweisungen (Abs. 1 und 2)

verstanden wurden, und hat diese gegebenenfalls zu wiederholen. Für eine angemessene Aufsicht, insbesondere bei der erstmaligen Durchführung der Arbeit, ist Sorge zu tragen. Für den Fall, daß die Unterweisung offensichtlich nicht verstanden wurde, dürfen Dienstnehmer zu derartigen Arbeiten nicht herangezogen werden.

(7) Eine Unterweisung (Abs. 1 und 2) ist nicht erforderlich, wenn der Dienstnehmer durch ein von einer Behörde oder einer hiezu berufenen Stelle ausgestelltes Zeugnis oder eine Bescheinigung nachweist, daß er eine seiner Tätigkeit im Betrieb entsprechende Ausbildung erhalten hat.

Schutzausrüstung, Schutz- und Arbeitskleidung

§ 82. (1) Den Dienstnehmern ist die für ihren persönlichen Schutz notwendige und hierfür geeignete Schutzausrüstung und Schutzkleidung 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 und Schutzkleidung ist auch dann kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn entsprechende andere Schutzmaßnahmen nicht durchführbar sind.

(2) Die Schutzausrüstung und Schutzkleidung hat dem Schutzzweck und den anerkannten Regeln der Technik zu entsprechen. Ausrüstungsgegenstände gemäß Abs. 1, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz der Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, wie Atemschutzgeräte, Sicherheitsgürtel oder Sicherungseile, sind in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens jedoch halbjährlich von einer geeigneten fachkundigen Person (§ 77 Abs. 5) auf diesen Zustand zu prüfen. Über diese Überprüfungen sind Vormerke zu führen, die im Betrieb aufzubewahren sind.

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

Brandschutzmaßnahmen

§ 83. (1) In jedem Betrieb sind unter Berücksichtigung der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, der Arbeitsstoffe sowie der Arbeitsweise, allfälliger Lagerungen sowie des Umfangs und der Lage des Betriebes geeignete Vorkehrungen zu treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Fall 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) Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen sind mindestens alle zwei Jahre von geeigneten fachkundigen Personen (§ 77 Abs. 5) auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen. Über die Prüfungen sind Vormerke zu führen, die im Betrieb aufzubewahren sind.

Vorsorge für die Erste-Hilfe-Leistung

§ 84. (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 jedem Betrieb müssen mindestens eine und ab elf Dienstnehmern je angefangene zehn Dienstnehmer eine weitere Person für Erste-Hilfe-Leistungen zur Verfügung stehen, die hierfür nachweislich eine im Hinblick auf die auszuübende Tätigkeit ausreichende Ausbildung erhalten haben.

(3) Reicht die nach Abs. 2 sich ergebende Anzahl der in Erster Hilfe ausgebildeten Personen nach der Lage des Betriebes und der Unfallgefahr nicht aus, kann im Einzelfall, aber auch für bestimmte Kategorien von Betrieben eine Erhöhung dieser Zahl im erforderlichen Ausmaß angeordnet werden.

(4) In Betrieben mit mindestens drei Dienstnehmern muß während der Arbeitszeit mindestens die sich nach Abs. 2 oder 3 ergebende Anzahl von in Erster Hilfe ausgebildeten Personen im Betrieb anwesend sein, in allen anderen Betrieben hingegen ist die Anwesenheit einer solchen Person nur dann erforderlich, wenn Arbeitsverrichtungen mit erhöhter Unfallgefahr vorgenommen werden.

(5) Bei Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer nach den Abs. 2 bis 4 sind familieneigene Arbeitskräfte (§ 3 Abs. 2) einzurechnen.

Trinkwasser, Waschgelegenheiten, Aborte, Umkleide- und Aufenthaltsräume

§ 85. (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) Den Dienstnehmern, die bei ihrer Arbeit einer besonders starken Verschmutzung, der Einwirkung gesundheitsschädlicher Stoffe oder größerer Hitze- und Staubeinwirkung ausgesetzt sind, sind auch

Warmwasser sowie die notwendigen Mittel zum Reinigen und Trocknen, nach Erfordernis auch Bade- bzw. Brauseeinrichtungen, zur Verfügung zu stellen.

(3) 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 Berufüblichkeit 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 schuldhaft Verletzung dieser Pflicht verursachten Schaden.

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

(5) Auf entlegenen Arbeitsstellen, an denen längere Zeit gearbeitet wird, ist den Regelungen der Abs. 1 bis 3 tunlichst Rechnung zu tragen.

(6) Für den Aufenthalt während der Arbeitspausen im Betrieb und zum Einnehmen der Mahlzeiten ist den Dienstnehmern ein eigener Raum zur Verfügung zu stellen, der den Anforderungen der Hygiene und der Gesundheit der Dienstnehmer entsprechen muß. Der Raum muß lüft- und heizbar sowie beleuchtbar sein und ist mit einer ausreichenden Zahl von Sitzgelegenheiten und Tischen für das Einnehmen der Mahlzeiten sowie Einrichtungen für das Wärmen mitgebrachter Speisen auszustatten.

(7) Vor dem Betreten der Aufenthaltsräume sind Arbeits- und Schutzkleider, die durch giftige oder infektiöse Stoffe verunreinigt oder mit üblem Geruch behaftet sind, abzulegen und gesondert aufzubewahren.

(8) Für Dienstnehmer, die im Freien Arbeiten verrichten, welche bei Regen oder Schneefall nicht unterbrochen werden können, ist außerhalb von Aufenthaltsräumen eine geeignete Einrichtung zum Trocknen nasser Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen.

Wohnräume und Unterkünfte

§ 86. (1) Räume, die Dienstnehmern für Wohnzwecke oder auch nur zur vorübergehenden Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen den für Wohnräume maßgebenden Erfordernissen, soweit diese den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit betreffen, und den Bestimmungen der Wiener Bauordnung für Wohnräume entsprechen. Sie müssen insbesondere lüft-, heiz-

und beleuchtbar sein, mindestens ein direkt ins Freie führendes Fenster aufweisen und mit der ihrem Verwendungszweck entsprechenden Einrichtung ausgestattet sein. Für die Dienstnehmer sind Waschplätze und Abortanlagen, die den hygienischen Anforderungen entsprechen müssen, einzurichten. Hygienisch einwandfreies Trinkwasser, eine Möglichkeit zur Warmwasserbereitung sowie eine geeignete Kochstelle sind zur Verfügung zu stellen.

(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, wie Wohnwagen, zur Verfügung stehen. Solche Unterkünfte sind dann nicht erforderlich, wenn ein zumutbarer Anmarschweg nicht überschritten wird oder zur Zurücklegung des Weges von und zur Arbeitsstelle unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten entsprechende Fahrgelegenheiten zur Verfügung stehen und der Zeitaufwand hierfür ein für die Dienstnehmer zumutbares Ausmaß nicht überschreitet.

(3) Unterkünfte (Abs. 2) sind an erfahrungsgemäß sicheren Orten mit ebensolchen Zugängen zu errichten. Sie müssen tunlichst nahe der Arbeitsstelle liegen; ergibt sich bei größerer Entfernung zwischen Unterkunft und Arbeitsstelle ein nicht zumutbarer Anmarschweg, so müssen für den Verkehr zwischen diesen, unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten, entsprechende Fahrgelegenheiten zur Verfügung stehen.

(4) Unterkünfte müssen den Anforderungen des Abs. 1 entsprechen; für andere geeignete Einrichtungen, wie Wohnwagen, gilt dies sinngemäß. Alle Unterkünfte müssen dem Verwendungszweck gemäß eingerichtet und ausgestattet sein. Für das Zubereiten und Wärmen von Speisen sowie für das Trocknen nasser Kleidung müssen im Unterkunftsbereich geeignete Einrichtungen zur Verfügung stehen. Werden Unterkünfte von einer größeren Zahl von Dienstnehmern benützt, müssen besondere Räume mit entsprechenden Wasch- und Bade- bzw. Brauseeinrichtungen vorhanden sein.

(5) In jeder Unterkunft muß bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden können; § 84 gilt sinngemäß. Darüber hinaus ist dafür Sorge zu tragen, daß im Bedarfsfall ein Arzt rasch zur Stelle sein kann.

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

Instandhaltung, Prüfung und Reinigung

§ 87. (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) Betriebsgebäude und -räumlichkeiten, Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel, Wohnräume und Unterkünfte sowie die Schutzausrüstung und sonstige Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer sind unbeschadet besonderer Prüfungen nach den §§ 77 Abs. 2 und 3, 82 Abs. 2 und 83 Abs. 3 in regelmäßigen Zeitabständen ihrer Eigenart entsprechend durch geeignete, fachkundige Personen (§ 77 Abs. 5) nachweislich auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu überprüfen. Eine solche Prüfung sowie eine besondere Prüfung nach den angeführten Bestimmungen ist zusätzlich dann vorzunehmen, wenn begründete Zweifel darüber bestehen, ob sich die im Abs. 1 genannten Objekte, Einrichtungen, Mittel und 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.

Pflichten der Dienstgeber

§ 88. (1) Der Dienstgeber hat auf seine Kosten dafür zu sorgen, daß der Betrieb so eingerichtet ist, so unterhalten und so 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. Für Arbeitsstellen, an denen der Arbeitgeber nicht selbst anwesend ist und an denen zwei oder mehr Dienstnehmer beschäftigt sind, hat er einen geeigneten Dienstnehmer zu bestimmen, der auf die Durchführung und Einhaltung der zum Schutz der Dienstnehmer notwendigen Maßnahmen zu achten hat.

(2) Von den Vorschriften und den von der Behörde vorgeschriebenen Bedingungen und Auflagen abweichende Anordnungen in Fällen unmittelbarer 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) Dienstnehmer, die sich in einem im § 89 Abs. 4 beschriebenen Zustand befinden, dürfen zur Dienstverrichtung weder herangezogen noch zugelassen werden.

(6) Werden dem Dienstgeber nach § 89 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.

(7) Werden dem Dienstgeber Ereignisse zur Kenntnis gebracht, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten, so hat er neben seiner Verpflichtung aus § 81 Abs. 3 auch jene Maßnahmen zu treffen, durch die in Hinkunft ein solches Ereignis verhindert werden kann.

(8) Der Dienstgeber hat die auf Grund dieses Gesetzes zu führenden Vormerke und Aufzeichnungen zu verwahren und den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion über Verlangen unverzüglich zur Einsichtnahme vorzulegen.

Pflichten der Dienstnehmer

§ 89. (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 beigelegt werden, den Erfordernissen des Schutzzweckes entsprechend zu benutzen und pflichtgemäß 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.

Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 90. (1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, muß eine Sicherheitsvertrauensperson tätig sein. In Betrieben mit einem dauernden Beschäftigtenstand von mehr als 50 Dienstnehmern sind zwei Sicherheitsvertrauenspersonen, bei einem solchen von mehr als 100 Dienstnehmern drei Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen.

(2) Bei Betrieben, in denen auf Grund ihrer Eigenart oder der räumlichen Ausdehnung oder bei Vorliegen gefährlicher Arbeitsvorgänge eine besondere Gefährdung der Dienstnehmer besteht, kann der Magistrat nach Anhörung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dem Dienstgeber auch bei einer geringeren Zahl von Beschäftigten die Bestellung weiterer Sicherheitsvertrauenspersonen auftragen.

(3) Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates auf die Dauer von drei Jahren 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.

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

(5) Sicherheitsvertrauenspersonen müssen im Betrieb hauptberuflich tätig sein, mit der Eigenart

der Arbeitsvorgänge und der damit verbundenen besonderen Unfallgefahren vertraut sein, über einschlägige Fachkenntnisse und über die Grundsätze des Dienstnehmerschutzes Bescheid wissen. Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haben die Sicherheitsvertrauenspersonen mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten. Sie haben an den vom zuständigen Sozialversicherungsträger und von den Berufsvertretungen veranstalteten Ausbildungskursen teilzunehmen. Der Dienstgeber hat die zur Erfüllung der Aufgaben (Abs. 3) erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

(6) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Ersatzpersonen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und dem zuständigen Sozialversicherungsträger bekanntzugeben. Durch die Tätigkeit der Sicherheitsvertrauenspersonen wird die Verantwortung des Dienstgebers auf Grund dieses Gesetzes nicht berührt.

Nähere Bestimmungen über den Dienstnehmerschutz

§ 91. Die näheren Bestimmungen über die in den §§ 75 bis 90 festgelegten Anforderungen, Maßnahmen und Verpflichtungen in bezug auf den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer sowie die durch Alter und Geschlecht bedingten Rücksichten auf die Sittlichkeit der Dienstnehmer sind durch Verordnung der Landesregierung zu treffen. In dieser Verordnung können sowohl allgemeine Vorschriften als auch solche hinsichtlich einzelner Arten von Arbeiten oder Arbeitsverfahren getroffen werden; es können auch die allgemein anerkannten Regeln der Technik für verbindlich erklärt werden.

Sicherheitsvorschriften gegen Arbeitsunfälle

§ 92. 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 Benutzer in den inländischen Verkehr gebracht werden dürfen, sind mit den in diesen Rechtsvorschriften bestimmten Schutzvorrichtungen oder Schutzmaßnahmen anderer Art zu verwenden.

Schutz der Frauen

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

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

§ 94. Weibliche Dienstnehmer, die einen eigenen Haushalt führen, sind ohne Schmälerung des Entgeltes von der Pflicht zur Leistung von Arbeiten an Sonntagen und Feiertagen befreit; der Vortag vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten ist ihnen gleichfalls ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben. Allein die bei der Viehpflege und Melkung notwendigen Arbeiten müssen von ihnen auch an diesen Tagen verrichtet werden.

Mutterschutz

§ 95. (1) Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Achtwochenfrist) nicht beschäftigt werden.

(2) Die Achtwochenfrist (Abs. 1) wird auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses berechnet. Erfolgt die Entbindung zu einem früheren oder späteren als dem im Zeugnis angegebenen Zeitpunkt, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3) Über die im Abs. 1 vorgesehene Frist hinaus dürfen werdende Mütter auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach einem vorgelegten amtsärztlichen Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre.

(4) 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.

(5) Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis über das Bestehen der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.

(6) 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.

§ 96. (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) Als Arbeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere anzusehen:

1. Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 15 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden; wenn größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei vorstehend angeführten Arbeiten;
2. Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter ständig stehen müssen, es sei denn, daß Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können; nach Ablauf des fünften Monates der Schwangerschaft Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter ständig stehen müssen und die länger als vier Stunden dauern, auch wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;
3. Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des ASVG gegeben ist;
4. Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährlichen Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind;
5. die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
6. die Beschäftigung mit Akkord- oder Prämienarbeit, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt;
7. die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln nach Ablauf des dritten Monates der Schwangerschaft;
8. das Schälen von Holz mit Handmessern;
9. die Bedienung von Geräten und Maschinen mit Fußantrieb, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
10. die Melkung und Viehpflege mit Ausnahme der Fütterung und Pflege von Kleintieren.

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

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

(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder

beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie mit Arbeiten, bei denen der Körper Erschütterungen ausgesetzt ist, nicht beschäftigt werden, wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen entscheidet, daß diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind.

§ 97. (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.

(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.

(3) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach ihrer Entbindung nicht mit den im § 96 Abs. 2 Z 1 bis 4, 6, 8 und 10 genannten Arbeiten beschäftigt werden.

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

(5) Wird dem Auftrag nach Abs. 4 nicht entsprochen, so hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion beim Magistrat die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen. § 113 Abs. 3 bleibt unberührt.

§ 98. (1) Die Ausnahmebestimmungen des § 93 Abs. 2 über die Verkürzung der Nachruhezeit sind auf werdende oder stillende Mütter nicht anzuwenden.

(2) Werdende und stillende Mütter dürfen an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen und an den ihnen nach § 94 zustehenden freien Tagen nicht beschäftigt werden.

(3) Werdende und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten (§§ 57 und 58) nicht herangezogen werden. Jede Beschäftigung über acht Stunden täglich ist zulässig. Für jugendliche

werdende und stillende Mütter darf die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten.

§ 99. (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 viereinhalb Stunden arbeiten, mindestens 45 Minuten zu betragen; bei einer Arbeitszeit von acht Stunden ist auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens je 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten zu gewähren. Für Dienstnehmerinnen, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, darf das Ausmaß der täglichen Stillzeit nicht geringer sein als für andere Dienstnehmerinnen. Die Verteilung der Stillzeiten wird einvernehmlich festgesetzt. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, so hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen dem Dienstgeber Ausmaß und Verteilung der Stillzeiten unter Bedachtnahme auf die besonderen Verhältnisse des Einzelfalles aufzutragen. § 97 Abs. 5 ist sinngemäß anzuwenden.

(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.

§ 100. (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 eines Gerichts oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den gesetzlichen Kündigungsschutz im Fall der Mutterschaft belehrt wurde.

§ 101. Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden. In den Fällen des § 34 Z 3 und 5 ist der durch die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gesundheitszustand zu berücksichtigen.

§ 102. (1) Macht die Anwendung der §§ 96, 97 Abs. 4 und 5 oder des § 98 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 deren die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder eines Unglücksfalles oder wegen Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Zeitraum von 13 Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Die vorstehende Regelung gilt auch für den Fall einer Beschäftigung gemäß § 95 Abs. 2 oder, wenn sich durch die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, daß der Berechnung des Entgelts die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde. Bei Saisonarbeit mit Akkord- oder Prämienentlohnung ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen nur für die Zeit weiterzugewähren, während der solche Arbeiten im Betrieb verrichtet werden; für die übrige Zeit ist das Entgelt weiterzugewähren, das die Dienstnehmerin ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 95 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 96, 97 Abs. 4 und 5 oder des § 98 Abs. 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.

(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 1988, BGBl. Nr. 400, 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.

§ 103. (1) Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist nach § 97 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 § 97 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 1988 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.

(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 §§ 100 und 101 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes.

(5) Die §§ 100, 101, 104 sowie 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: Anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 100 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. Anstelle 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.

§ 104. 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 §§ 100, 101 und 103 Abs. 4 nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung der Dienstnehmerin getroffen werden.

§ 105. Für die Durchführung der in den §§ 96 Abs. 4 und 5, 97 Abs. 4 und 5 und 99 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt Abschnitt 5.

§ 106. Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung oder des Befreiungsscheines (§§ 4 und 15 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 218/1975) einer Ausländerin wird im Fall der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach § 100 Abs. 1 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.

Schutz der Jugendlichen

§ 107. (1) Unter Jugendlichen im Sinne dieses Gesetzes sind Minderjährige zu verstehen, die nicht als Kinder im Sinne des § 108 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 (§ 59) und zur Überstundenarbeit (§ 58) nicht herangezogen werden. Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 61 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 wöchentliche Normalarbeitszeit darf für Jugendliche die im § 56 Abs. 1 festgelegte Stundenanzahl 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.

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

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

Kinderarbeit

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

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

(3) Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern, die ausschließlich zum Zweck 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 Gesetzes 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 Gesetzes gelten Kinder (Abs. 6), die mit jenem, der sie beschäftigt, im gemeinsamen Haushalt leben und mit ihm bis zum dritten Grad 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.

5. ARBEITSAUFSICHT

Allgemeines

§ 109. (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 Gesetzes 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

§ 110. (1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat durch fortlaufende Betriebskontrolle die Einhaltung der zum Schutz 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 bzw. auf den baulichen Zustand hin zu überprüfen.

(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.

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

1. den Betriebsinhaber, dessen Stellvertreter und die im Betrieb 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.

§ 112. (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 Schutz 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. Hiebei 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 in dem 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 Betrieb an die Dienstnehmer verabreichte Lebensmittel die Gesundheit gefährden, dem Magistrat Anzeige zu erstatten.

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

§ 113. (1) Stellt ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutz 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 den Magistrat 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) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion der Ansicht ist, daß in einem Betrieb Vorkehrungen zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Dienstnehmer erforderlich sind, so hat sie, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für eine behördliche Verfügung gegeben sind, beim Magistrat die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen, es sei denn, daß der Betriebsinhaber dem Auftrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, Abhilfe zu schaffen, entspricht.

(3) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion anlässlich einer Besichtigung (§ 110) findet, daß der Schutz der Dienstnehmer sofortige Abhilfe erfordert, so hat sie die erforderliche Verfügung schriftlich zu treffen. Eine Abschrift des Bescheides ist dem Magistrat und der Betriebsvertretung zuzustellen.

(4) Über die Berufung gegen einen Bescheid im Sinne des Abs. 3 entscheidet die Landesregierung. Die Berufung ist bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzubringen, sie hat keine aufschiebende Wirkung.

(5) Die von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion festgestellten Mängel sowie die gemäß Abs. 1 bis 3 getroffenen Maßnahmen sind unverzüglich dem Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten und den Betriebsräten — falls keine Betriebsvertretung besteht, den hievon betroffenen Dienstnehmern — zur Kenntnis zu bringen.

(6) Über alle Anzeigen und Anträge der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist vom Magistrat binnen zwei Wochen das Verfahren durchzuführen. Gelangt der Magistrat bei den Erhebungen zu der Ansicht, daß das Strafverfahren einzustellen oder eine niedrigere Strafe, als von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion beantragt wurde, zu verhängen ist, so hat er 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.

§ 114. (1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist begutachtendes Fachorgan auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes in der Land- und Forstwirtschaft.

(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 Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer herangezogen werden. Sie kann aber auch unaufgefordert solche Gutachten und Vorschläge erstatten.

(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.

§ 115. In den Fällen der §§ 113 Abs. 6 und 114 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 (§ 114) nicht gehört worden ist. Über die Berufung entscheidet die Landesregierung.

§ 116. (1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind verpflichtet, über alle ihnen bei Ausübung ihres Dienstes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse strengste Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, das während der Dauer seines Dienstverhältnisses (Ruhestandes) oder nach Auflösung des Dienstverhältnisses ein ihm bei Ausübung des Dienstes bekanntgewordenes oder als solches bezeichnetes Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verletzt oder es zu seinem oder eines anderen Vorteil verwertet, wird gemäß § 310 des Strafgesetzbuches bestraft, sofern die Tat nicht nach anderen Bestimmungen des Strafgesetzbuches einer strengeren Strafe unterliegt.

(3) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dürfen einen Betrieb, der der Arbeitsauf-

sicht unterliegt, weder auf eigene noch auf fremde Rechnung betreiben; sie dürfen auch nicht in einem Dienstverhältnis zu einem solchen land- und forstwirtschaftlichen Unternehmen stehen.

(4) 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.

§ 117. (1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der Landesregierung alljährlich einen Bericht über ihre Tätigkeit und Wahrnehmungen zu erstatten, den diese zu verwerten und in einer zusammenfassenden Darstellung im „Amtsblatt der Stadt Wien“ zu veröffentlichen hat.

(2) Dieser Bericht hat insbesondere Auskunft zu geben über

1. die Gesetze und Verordnungen, für deren Vollziehung die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zuständig ist,
2. das Personal der Land- und Forstwirtschaftsinspektion,
3. die Zahl der der Aufsicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion unterliegenden Betriebe und die Zahl der darin beschäftigten Personen,
4. die Zahl der vorgenommenen Betriebskontrollen,
5. die Zahl der festgestellten Übertretungen und der getroffenen Verfügungen,
6. die Zahl der gemeldeten Arbeitsunfälle und deren Ursachen,
7. die Zahl der gemeldeten Berufskrankheiten und deren Ursachen.

Rechtshilfe

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

Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung

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

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat 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.

(3) Die Träger der Unfallversicherung sind verpflichtet, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von Unfällen größeren Ausmaßes unverzüglich zu benachrichtigen und ihr Einsicht in die Anzeigen, Krankengeschichten und anderen Unterlagen zu gewähren. Die Krankenkassen sind verpflichtet, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von den Ergebnissen der Untersuchungen, die sie über Berufserkrankungen anstellen, zu verständigen.

(4) An Betriebsbesichtigungen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben sich die Träger der Sozialversicherung über Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion 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.

(5) Die Träger der Sozialversicherung können bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion 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 hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion Organe des antragstellenden Trägers der Sozialversicherung beizuziehen.

§ 120. Die Organe von Trägern der Sozialversicherung, die an Betriebsbesichtigungen (§ 119 Abs. 4 und 5) teilnehmen, unterliegen der der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auferlegten Verschwiegenheitspflicht (§ 116 Abs. 1). Die Strafbestimmungen gelten sinngemäß.

Organisation

§ 121. (1) Beim Amt der Landesregierung ist eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzurichten.

(2) Voraussetzung für eine Anstellung als Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind die österreichische Staatsbürgerschaft, Unbescholtenheit, entsprechende Kenntnis und praktische Erfahrung auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiet. Kriegsbeschädigte und Personen, auf die die Begünstigungen des Opferfürsorgegesetzes Anwendung finden, sind bei der Einstellung zu bevorzugen.

6. LEHRLINGSWESEN

Allgemeine Vorschriften

§ 122. (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.

Lehrverhältnis

§ 123. (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 darf nur in einem anerkannten Lehrbetrieb bei einem anerkannten Lehrberechtigten erfolgen.

(4) Wenn die im Abs. 3 genannten Voraussetzungen gegeben sind, kann der Lehrling auch im elterlichen Betrieb ausgebildet werden (Heimlehre).

(5) Die Lehre hat die Grundlage des praktischen Könnens und Wissens im Beruf zu vermitteln und den Lehrling mit allen in das Fach einschlägigen Arbeiten vertraut zu machen.

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

(7) Jedem Lehrling gebührt eine Lehrlingsentschädigung (§ 126).

(8) Nach Beendigung des Lehrverhältnisses darf der Lehrling bis zum Ablauf einer dreimonatigen Frist nicht gekündigt werden (Behaltspflicht).

Lehrzeit

§ 124. (1) Die Lehrzeit dauert in allen Ausbildungszweigen drei Jahre. Sie kann im Fall nicht bestandener Prüfung (Abs. 5) auf Antrag der Prüfungskommission von der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle um höchstens ein Jahr verlängert werden (§ 134 Abs. 2 Z 4), wenn nur durch eine Verlängerung der praktischen Ausbildungszeit die Aussicht besteht, daß der Prüfling das für die Ablegung der Prüfung erforderliche Können und Wissen erwirbt.

(2) Die ersten drei Monate der Lehrzeit gelten als Probezeit, während der das Lehrverhältnis von beiden Teilen, im Falle der Minderjährigkeit des Lehrlings von seinem gesetzlichen Vertreter, ohne Angabe von Gründen jederzeit gelöst werden kann; nach Ablauf der Probezeit ist das Lehrverhältnis in die Lehrlingsstammrolle einzutragen. Die Probezeit ist in die Lehrzeit einzurechnen.

(3) Inwieweit der Besuch von einschlägigen Fachschulen auf die Dauer der Lehrzeit anzurechnen ist, bestimmt die Wiener land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsordnung.

(4) Nach Beendigung des Lehrverhältnisses ist dem Lehrling vom Lehrberechtigten, im Fall des Todes des Lehrberechtigten (§ 130 Z 2) von der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle, ein Zeugnis auszustellen. Dieses hat nur den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings, Angaben über den

Beginn und die Dauer des Lehrverhältnisses, den Ausbildungszweig sowie den Namen des Lehrberechtigten und die Bezeichnung des Lehrbetriebes zu enthalten.

(5) Am Ende der Lehrzeit kann sich der Lehrling der vorgeschriebenen Prüfung (Facharbeiter- bzw. Gehilfenprüfung) unterziehen. Wird die Prüfung bestanden, ist dem Lehrling ein Prüfungszeugnis auszustellen. Dieses hat die Gesamtnote und die durch die abgelegte Prüfung erworbene Berufsbezeichnung zu enthalten.

Lehrvertrag und Lehranzeige

§ 125. (1) Das Rechtsverhältnis zwischen Lehrling und Lehrberechtigten ist durch einen Lehrvertrag zu regeln.

(2) Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform und ist zwischen dem Lehrberechtigten einerseits und dem Lehrling, im Fall seiner Minderjährigkeit durch dessen gesetzlichen Vertreter, andererseits abzuschließen und erhält Gültigkeit durch die bescheidmäßige Genehmigung seitens der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle (§ 134). Der Lehrvertrag ist der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle in vierfacher Ausfertigung vorzulegen; eine Ausfertigung hat bei der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle zu verbleiben, je eine Ausfertigung ist den Vertragspartnern mit dem Genehmigungsvermerk versehen zurückzustellen; die vierte Ausfertigung ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu übersenden.

(3) Die Genehmigung des Lehrvertrages ist zu verweigern, wenn der Aufnahme des Lehrlings gesetzliche Hindernisse entgegenstehen oder wenn es sich nur um ein Scheinverhältnis handelt; sie ist zu widerrufen, wenn solche Umstände nachträglich zum Vorschein kommen.

(4) Die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat den Lehrberechtigten und den Lehrling, im Fall seiner Minderjährigkeit den gesetzlichen Vertreter, binnen sechs Wochen von ihrer Entscheidung schriftlich zu verständigen und die Verweigerung der Genehmigung des Lehrvertrages zu begründen. Gegen die Verweigerung der Genehmigung steht dem Lehrberechtigten und dem Lehrling (gesetzlichen Vertreter) das Recht der Berufung an die Landesregierung zu, die hierüber endgültig entscheidet.

(5) Der Lehrvertrag hat zu enthalten:

1. den Vor- und Zunamen und den Wohnsitz des Lehrberechtigten sowie den Ausbildungszweig (Landwirtschaft, Sondergebiete der Landwirtschaft, Forstwirtschaft);
2. den Vor- und Zunamen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings;

3. sofern es sich um einen minderjährigen Lehrling handelt, den Vor- und Zunamen sowie den Wohnort seines gesetzlichen Vertreters;
 4. das Datum des Abschlusses des Lehrvertrages und die Dauer des Vertragsverhältnisses;
 5. die Vereinbarungen über Lehrlingsentschädigung, Verköstigung und Wohnung.
- (6) Der Lehrvertrag erlischt mit Beendigung des Lehrverhältnisses (§ 130).

(7) Im Fall der Heimlehre (§ 123 Abs. 4) entfällt das Erfordernis des schriftlichen Lehrvertrages, jedoch hat der Lehrberechtigte zur Genehmigung des Lehrverhältnisses der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle eine schriftliche Lehranzeige vorzulegen.

(8) Die Abs. 2 zweiter Satz, 3 bis 5 und 9 gelten für die Lehranzeige sinngemäß.

(9) Die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat einen Musterlehrvertrag zu erstellen und im „Amtsblatt der Stadt Wien“ zu veröffentlichen.

Lehrlingsentschädigung

§ 126. Dem Lehrling gebührt eine Lehrlingsentschädigung nach folgenden Richtlinien:

1. In der Landwirtschaft und in den Sondergebieten der Landwirtschaft:
 - a) freie Station oder die durch Kollektivvertrag festgesetzten Deputate;
 - b) eine Bargeldentschädigung von mindestens 50 vH im ersten Lehrjahr, 60 vH im zweiten Lehrjahr, 80 vH im dritten Lehrjahr des Kollektivvertragslohnes eines landwirtschaftlichen Facharbeiters bzw. Gehilfen;
 - c) falls weder freie Station noch Deputate gemäß lit. a gewährt werden, eine Bargeldentschädigung von mindestens 60 vH im ersten Lehrjahr, 75 vH im zweiten Lehrjahr und 90 vH im dritten Lehrjahr des Kollektivvertragslohnes eines landwirtschaftlichen Facharbeiters bzw. Gehilfen.
2. In der Forstwirtschaft:
 - a) die durch Kollektivvertrag festgesetzten Deputate;
 - b) eine Bargeldentschädigung von mindestens 70 vH im ersten Lehrjahr, 80 vH im zweiten Lehrjahr, 90 vH im dritten Lehrjahr des Kollektivvertragslohnes eines Forstfacharbeiters.
3. Falls ein Kollektivvertrag nicht besteht, hat der Ausschuss der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle das Ausmaß der Deputate und die Höhe der Bargeldentschädigung unter Berücksichtigung des im betreffenden Berufszweig üblichen Facharbeiter- bzw. Gehilfenlohnes zu bestimmen.

Pflichten des Lehrlings

§ 127. (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.

Pflichten des Lehrberechtigten

§ 128. (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 Schulbesuchs durch An- und Abmeldung bei der Schulleitung zu ermöglichen. Er hat weiters die tatsächlichen Fahrtkosten zum und vom Schulort zu tragen, die bei Benützung öffentlicher Verkehrsmittel erwachsen.

(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

§ 129. (1) Die Anerkennung als Lehrberechtigter und Lehrbetrieb erfolgt durch die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle und kann zur Sicherstellung der in den nachfolgenden Absätzen geforderten Voraussetzungen an Bedingungen geknüpft werden.

(2) Ein land- und forstwirtschaftlicher Betrieb darf nur dann als Lehrbetrieb anerkannt werden, wenn er durch seine Größe, seine Art und seine den §§ 74 und 92 entsprechenden betrieblichen Einrichtungen eine zweckentsprechende und ausreichende Ausbildung in jenem Ausbildungszweig (§ 122 Abs. 1) gewährleistet, in dem Lehrlinge ausgebildet werden sollen.

(3) Als Lehrberechtigter darf nur anerkannt werden, dessen Lebenswandel in staatsbürgerlicher

und sittlicher Hinsicht einwandfrei ist und der jene fachliche Eignung aufweist, die eine zweckentsprechende und ausreichende Ausbildung (Abs. 2) gewährleistet. Das Erfordernis der fachlichen Eignung ist für die Anerkennung als Lehrberechtigter solange nicht Voraussetzung, als in einem anerkannten Lehrbetrieb ein mit der Ausbildung von Lehrlingen beauftragter Dienstnehmer beschäftigt ist, der hierzu die fachliche Eignung besitzt. Für diesen Dienstnehmer gelten die Bestimmungen über die sonstigen, für einen Lehrberechtigten geforderten Voraussetzungen sinngemäß.

(4) Als für die Lehrlingsausbildung fachlich geeignet sind anzusehen:

1. Personen, die das Studium an der Hochschule für Bodenkultur abgeschlossen haben;
2. Absolventen einschlägiger höherer land- und forstwirtschaftlicher Schulen und
3. Personen, die für den jeweiligen Ausbildungszweig die Meisterprüfung (Wirtschaftsprüfung) abgelegt haben.

(5) Die Anerkennung ist zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen nach den Abs. 2 und 3 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 Tatsachen hervorkommen, die ihn in sittlicher oder fachlicher Hinsicht zur Ausbildung von Lehrlingen ungeeignet erscheinen lassen. Die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat den Widerruf mit Bescheid auszusprechen.

(6) Eine Verurteilung des Lehrberechtigten wegen eines Verbrechens oder wegen eines aus Gewinnsucht begangenen oder gegen die öffentliche Sittlichkeit verstoßenden Vergehens oder einer ebensolchen Übertretung zieht den Verlust des Rechtes auf Ausbildung von Lehrlingen nach sich.

(7) Die Anerkennung als Lehrberechtigter und Lehrbetrieb ist bei der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle unter Anführung der hierfür erforderlichen persönlichen und betrieblichen Daten schriftlich zu beantragen.

(8) Über das Ansuchen um Anerkennung als Lehrberechtigter und Lehrbetrieb hat die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle nach Durchführung des erforderlichen Ermittlungsverfahrens einen schriftlichen Bescheid zu erlassen. Hinsichtlich des Vorliegens einer den §§ 74 und 92 entsprechenden Betriebseinrichtung ist vor Erlassung des Bescheides eine Stellungnahme der Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzuholen.

(9) Bei Wegfallen auch schon einer der für die Anerkennung als Lehrbetrieb erforderlichen Voraussetzungen hat die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle im Verfahren

zur Entscheidung über den Widerruf der Anerkennung für die Behebung der festgestellten Mängel eine mit höchstens acht Wochen zu bemessende Frist zu setzen. Nach erfolglosem Ablauf der gesetzten Frist ist sodann die Anerkennung als Lehrbetrieb zu widerrufen.

(10) Im Verfahren über die Anerkennung als Lehrberechtigter und als Lehrbetrieb sowie über den Widerruf der Anerkennung kommt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion hinsichtlich der Wahrnehmung der im § 110 geregelten Belange Parteilichkeit zu.

Beendigung des Lehrverhältnisses

§ 130. Das Lehrverhältnis endet in folgenden Fällen:

1. mit Ablauf der im § 124 angeführten Zeit;
2. mit dem Tod des Lehrberechtigten oder des Lehrlings;
3. mit der Unmöglichkeit auf Seiten des Lehrberechtigten oder des Lehrlings, die eingegangenen Verpflichtungen zu erfüllen;
4. durch Auflösung aus wichtigen Gründen (§ 131);
5. durch Kündigung (§ 132);
6. bei Auflösung des Lehrbetriebes;
7. bei Verlust des Rechtes auf Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 129 Abs. 5 oder 6.

Auflösung des Lehrverhältnisses

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

1. des Lehrberechtigten, wenn
 - a) sich unzweifelhaft herausstellt, daß der Lehrling zur Erlernung des Berufes untauglich ist;
 - b) der Lehrling sich eines Diebstahles, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, die ihn des Vertrauens des Lehrberechtigten unwürdig erscheinen läßt;
 - c) der Lehrling die Arbeit wiederholt unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt;
 - d) der Lehrling über sechs Monate wegen Krankheit an der Arbeit verhindert ist;
 - e) der Lehrling durch mehr als drei Monate in Haft gehalten wird;
2. des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters, wenn
 - a) der Lehrberechtigte die Ausbildungspflicht nicht erfüllt;
 - b) der Lehrling nicht ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnis bleiben kann;
 - c) 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) der Lehrberechtigte dauernd den § 107 (Schutz der Jugendlichen) verletzt.

(2) Die Auflösung des Lehrverhältnisses bedarf der Zustimmung der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle.

Kündigung

§ 132. 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

§ 133. (1) Die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat ein Verzeichnis der anerkannten Lehrbetriebe und Lehrberechtigten aufzulegen. Je eine Durchschrift des Verzeichnisses ist alljährlich bis spätestens 31. Mai und seiner jeweiligen Änderungen allmonatlich dem zuständigen Arbeitsamt, der Landarbeiterkammer oder, mangels einer solchen, den zuständigen Berufsvereinigungen und der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zuzuleiten.

(2) Den Organen der im Abs. 1 genannten Einrichtungen ist auf Verlangen Einsicht in das Verzeichnis der Lehrstellen zu gewähren.

Mitwirkung der Berufsvertretungen

§ 134. (1) Zur Durchführung der Aufgaben auf dem Gebiet des Lehrlingswesens ist bei der Wiener 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.

(2) Die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle ist berufen:

1. zur Ausarbeitung von Lehrbedingungen und Festsetzung der Lehrlingsentschädigung, soweit diese nicht in Kollektivverträgen festgesetzt ist;
2. zur Erlassung von Ausbildungsvorschriften und Prüfungsordnungen (§§ 17 ff. der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung);
3. zur Abhaltung von Prüfungen;
4. zur Verlängerung der Lehrzeit auf Grund einer nicht bestandenen Prüfung;
5. zur Anerkennung der Lehrberechtigten und Lehrbetriebe, zum Widerruf dieser Anerken-

nung und zur Aberkennung der Berechtigung zur Ausbildung von Lehrlingen;

6. zur Führung der Lehrlingsstammrollen;
7. zur Genehmigung der Lehrverträge und der Lehranzeigen, zur Eintragung der Lehrlinge in die Lehrlingsstammrolle, zur Zustimmung zur Auflösung eines Lehrverhältnisses (Heimlehrverhältnisses) und zum Lehrstellenwechsel.

(3) In Ansehung des behördlichen Verfahrens der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle ist die sachlich in Betracht kommende Oberbehörde die Landesregierung. Diese hat auch über Berufungen gegen Bescheide der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle zu entscheiden.

§ 135. (1) Der Ausschuß besteht aus einem (einer) Vorsitzenden, seinem (ihrem) Stellvertreter/seiner (ihrer) Stellvertreterin und sechs Mitgliedern und ebensovielen Ersatzmitgliedern.

(2) Der (Die) Vorsitzende und sein (ihr) Stellvertreter/seine (ihre) Stellvertreterin müssen rechtskundige Personen sein, die von der Landwirtschaftskammer im Einvernehmen mit der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer bestellt werden; die Mitglieder, und zwar je drei Mitglieder der land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber und Dienstnehmer, werden durch ihre gesetzliche Interessenvertretung oder, mangels einer solchen, durch die zuständige Berufsvereinigung auf die Dauer von drei Jahren in den Ausschuß entsendet. Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu bestellen. Der Ausschuß wird vom (von der) Vorsitzenden einberufen. Die Mitglieder sind zum Erscheinen zu laden.

(3) Zur Beschlußfähigkeit ist die Anwesenheit des (der) Vorsitzenden oder seines (ihres) Stellvertreters/seiner (ihrer) Stellvertreterin und wenigstens je eines Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) aus der Gruppe der Dienstgeber und aus der Gruppe der Dienstnehmer erforderlich.

(4) Sind die Mitglieder (Ersatzmitglieder) einer Gruppe in der Überzahl, so entscheidet, sofern hierüber eine Einigung nicht erzielt wird, das Los, wer sich zur Herstellung der Gleichzahl als überzähliges Mitglied der Abstimmung zu enthalten hat. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der vom (von der) Vorsitzenden und den stimmberechtigten Mitgliedern abgegebenen Stimmen gefaßt; der (die) Vorsitzende gibt seine (ihre) Stimme als letzter (letzte) ab.

7. BERUFSAUSBILDUNG

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

8. BETRIEBSVERFASSUNG

Betriebsbegriff

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

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

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

Gleichstellung

§ 138. (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 § 137 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.

Dienstnehmerbegriff

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

(2) Als Dienstnehmer gelten nicht:

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;

2. leitende Angestellte, denen maßgebender Einfluß auf die Führung des Betriebes zusteht;
3. Personen, die vorwiegend zu ihrer Erziehung, Behandlung, Heilung oder Wiedereingliederung beschäftigt werden, sofern sie nicht auf Grund eines Dienstvertrages beschäftigt sind;
4. Personen, die im Vollzug einer verwaltungsbehördlichen oder gerichtlichen Verwahrungshaft, Untersuchungshaft, Freiheitsstrafe oder freiheitsentziehenden vorbeugenden Maßnahme beschäftigt werden;
5. Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch religiöse, karitative oder soziale Motive bestimmt ist, sofern sie nicht auf Grund eines Dienstvertrages beschäftigt sind;
6. Personen, die zu Schulungs- und Ausbildungszwecken kurzfristig beschäftigt werden;
7. Personen, die Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz, BGBl. Nr. 679/1986, leisten.

Rechte des einzelnen Dienstnehmers

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

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

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

Aufgabe

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

Grundsätze der Interessenvertretung

§ 142. (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 Interessenvertretung der Dienstnehmer beiziehen. Den Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer ist in diesen Fällen oder, soweit dies zur Ausübung der ihnen durch dieses Gesetz eingeräumten Befugnisse sonst erforderlich ist, nach Unterrichtung des Betriebsinhabers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren. Abs. 3 und § 219 Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden.

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

ORGANISATIONSRECHT

Organe der Dienstnehmerschaft

§ 143. (1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf stimmberechtigte (§ 152 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 § 156 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 Gesetzes 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 (§ 144 Abs. 3) die Voraussetzungen des Abs. 1, so sind folgende Organe zu bilden:

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

(5) Erfüllt nur eine Gruppe die Voraussetzungen des Abs. 1, erfüllen sie beide Gruppen nur in ihrer Gesamtheit oder beschließen die Gruppenversammlungen in getrennten Abstimmungen die Bildung

eines gemeinsamen Betriebsrates, so sind folgende Organe zu bilden:

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

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

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

Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung

Zusammensetzung und Gruppenzugehörigkeit

§ 144. (1) Die Betriebs(Betriebshaupt)versammlung besteht aus der Gesamtheit der Dienstnehmer (§ 139) des Betriebes.

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

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

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

Aufgaben der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung

§ 145. (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 § 168 Abs. 1 Z 4 sowie die Beschlußfassung über die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates gemäß § 143 Abs. 5.

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

Ordentliche und außerordentliche Versammlungen

§ 146. (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 Fall der Betriebshauptversammlung auch dann, wenn einer der beiden Betriebsräte dies verlangt.

Teilversammlungen

§ 147. (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 § 145 ist die Gesamtheit der in den einzelnen Teilversammlungen abgegebenen Stimmen maßgebend.

Einberufung

§ 148. (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.

Vorsitz

§ 149. Die Vorsitzführung obliegt dem (der) Vorsitzenden des Betriebsrates (Betriebsausschusses), in den Fällen des § 148 Abs. 2 dem Einberufer; dieser (diese) kann die Vorsitzführung einem Stellvertreter (einer Stellvertreterin) aus dem Kreis der stimmberechtigten Dienstnehmer übertragen.

Zeitpunkt und Ort der Versammlungen

§ 150. (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.

Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen Interessenvertretungen

§ 151. 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.

Stimmberechtigung und Beschlußfassung

§ 152. (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 (§ 145 Abs. 1 Z 4) oder eines Betriebsratsmitgliedes (§ 145 Abs. 2) bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Beschlüsse über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 143 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 § 143 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 §§ 143 Abs. 5 und 145 Abs. 1 Z 3 bis 5 und 8 und wenn die Betriebsversammlung gemäß § 148 Abs. 2 Z 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer einberufen wurde.

Betriebsrat

Zahl der Betriebsratsmitglieder

§ 153. (1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit fünf bis neun Dienstnehmern 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.

Wahlgrundsätze

§ 154. (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 § 159 Abs. 3 durch briefliche Stimmabgabe im Postweg zu erfolgen.

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

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

Aktives Wahlrecht

§ 155. (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 (§ 144 Abs. 2 bis 4) erforderlich.

Passives Wahlrecht

§ 156. (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 Gesetzes ausgeschlossen sind, sind nicht wählbar:

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

im ersten Grad verwandt oder verschwägert sind.

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

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

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

Berufung des Wahlvorstandes

§ 157. (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.

Vorbereitung der Wahl

§ 158. (1) Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von vier Wochen durchzuführen. Für die Mitglieder des Wahlvorstandes gelten die §§ 219 und 220 sinngemäß.

(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 Wahlvorschlags nur bis zur Höhe der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder angerechnet. Der Wahlvorstand hat die zugelassenen Wahlvorschläge zur Einsicht im Betrieb aufzulegen.

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

Durchführung der Wahl

§ 159. (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 Wahltag an der Leistung der Dienste oder infolge Ausübung ihres Berufes oder aus anderen wichtigen, ihre Person betreffenden Gründen an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, haben das Recht auf briefliche Stimmabgabe; diese hat im Postweg zu erfolgen.

Mitteilung des Wahlergebnisses

§ 160. Das Ergebnis der Wahl ist im Betrieb kundzumachen und dem Betriebsinhaber, der Einigungskommission, den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen und der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer mitzuteilen.

Vereinfachtes Wahlverfahren

§ 161. Unbeschadet des § 154 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 § 158 Abs. 4. Wurden solche Wahlvorschläge nicht eingebracht, so ist für jedes Betriebsratsmitglied und für jedes Ersatzmitglied ein gesonderter Wahlgang durchzuführen;
4. erreicht keiner der Wahlvorschläge (Wahlwerber) die Mehrheit, so ist ein zweiter Wahlgang durchzuführen. Im zweiten Wahlgang können gültige Stimmen nur für die beiden Wahlvorschläge (Wahlwerber) abgegeben werden, die im ersten Wahlgang die meisten Stimmen erhalten haben. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

Anfechtung

§ 162. (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 Wahlrechtes verletzt wurden und hiedurch das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte.

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

Nichtigkeit

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

Tätigkeitsdauer des Betriebsrates

§ 164. (1) Die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates beträgt vier 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 § 162 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 § 165 vorzeitig geendet hat.

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

Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer

§ 165. Vor Ablauf des im § 164 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 § 153 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 § 138 Abs. 2 für beendet erklärt.

Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

§ 166. Wird ein Betriebsteil eines Unternehmens rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diesen verselbständigten Teil bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesem Teil, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Verselbständigung zur Vertretung der Interessen der Dienstnehmer im Sinne dieses Gesetzes zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 137) im bisherigen Umfang fort dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn

1. in diesem Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist oder
2. der rechtlich verselbständigte Betriebsteil aus dem wirtschaftlichen Entscheidungsbereich des Unternehmens ausscheidet.

Fortsetzung der Tätigkeitsdauer

§ 167. 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 wiederingestellten 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 Wahlauschreibung für die Wahl des Betriebsrates, dessen Tätigkeitsdauer verlängert werden soll, beschäftigt waren.

Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 168. (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 § 156 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 § 170 Abs. 1 gesetzten Frist erfolgt.

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

Ersatzmitglieder

§ 169. (1) Im Fall 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 § 168 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 (§ 161 Z 3), so tritt das Ersatzmitglied mit der höchsten Stimmenzahl an die Stelle des ausgeschiedenen oder verhinderten Mitgliedes. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

Konstituierung des Betriebsrates

§ 170. (1) Das an Lebensjahren älteste Mitglied des Betriebsrates hat nach Durchführung der Betriebsratswahl die Einberufung der gewählten Mitglieder zur Wahl der Organe des Betriebsrates (konstituierende Sitzung) binnen zwei Wochen vorzunehmen. Die Einberufung hat die konstituierende Sitzung innerhalb von sechs Wochen nach Durchführung der Betriebsratswahl vorzusehen. Kommt das älteste Mitglied dieser Pflicht nicht nach, so kann jedes Mitglied des Betriebsrates, das an erster Stelle eines Wahlvorschlages zu diesem Betriebsrat gereiht war, die Einberufung vornehmen. Im Fall mehrerer Einberufungen gilt die Einberufung desjenigen Betriebsratsmitgliedes, das auf dem Wahlvorschlag mit der größten Anzahl der gültigen Stimmen gewählt wurde.

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

(3) Die Betriebsratsmitglieder haben aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen den Vorsitzenden (die Vorsitzende), einen Stellvertreter (eine Stellvertreterin) oder deren mehrere 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 (die) Vorsitzende und sein (ihr) Stellvertreter/Seine (ihre) Stellvertreterin nicht der gleichen Gruppe angehören.

(6) Bei Stimmengleichheit gilt jenes für die Vorsitzendenstelle vorgeschlagene Betriebsratsmitglied als gewählt, das auf jenem Wahlvorschlag

kandidiert hat, der bei der Betriebsratswahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Liegt auch hier Stimmengleichheit vor, so entscheidet das Los. In diesem Fall ist der Vorsitzendenstellvertreter (die Vorsitzendenstellvertreterin) jener wahlwerbenden Gruppe zu entnehmen, die auf Grund des Losentscheides nicht den Vorsitzenden (die Vorsitzende) stellt. Im Fall der Stimmengleichheit bei der Wahl der übrigen Funktionäre ist § 172 Abs. 2 sinngemäß anzuwenden.

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

(8) Der (Die) Vorsitzende 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 Einigungskommission anzuzeigen und im Betrieb durch Anschlag kundzumachen.

Sitzungen des Betriebsrates

§ 171. (1) Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom (von der) Vorsitzenden, bei dessen (deren) Verhinderung vom Stellvertreter (von der Stellvertreterin) mindestens einmal im Monat einzuberufen und zu leiten. Die Mitglieder des Betriebsrates sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

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

(3) Kommt der (die) Vorsitzende seinen (ihren) 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.

Beschlußfassung

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

(2) Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Gesetz oder in der Geschäftsordnung (§ 174) keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Bei

Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für die der (die) Vorsitzende gestimmt hat. Beschlüsse über die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung oder Entlassung eines Dienstnehmers bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Besteht ein Betriebsrat nur aus zwei Mitgliedern, kommt ein Beschluß nur bei Übereinstimmung beider Mitglieder zustande.

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

Übertragung von Aufgaben

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

(2) Der Betriebsrat kann im Einzelfall 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 § 171 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Mitglieder des Betriebsrates haben das Recht, an allen Ausschußsitzungen als Beobachter teilzunehmen.

Autonome Geschäftsordnung

§ 174. 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 § 173 Abs. 3;
2. die Zahl der Stellvertreter (Stellvertreterinnen) des (der) Vorsitzenden und die Reihenfolge der Stellvertretung.

Vertretung nach außen

§ 175. Vertreter des Betriebsrates gegenüber dem Betriebsinhaber und nach außen ist der (die) Vorsitzende, bei dessen (deren) Verhinderung der Stellvertreter (die Stellvertreterin). 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.

Beistellung von Sacherfordernissen

§ 176. Dem Betriebsrat und dem Wahlvorstand sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfor-

dernisse sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrates (Wahlvorstandes) angemessenen Ausmaß vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen hat der Betriebsinhaber unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räume und Gegenstände zu sorgen.

Betriebsratsumlage und Betriebsratsfonds

Betriebsratsumlage

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

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

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

Betriebsratsfonds

§ 178. (1) Die Einnahmen aus der Betriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 177 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmte Vermögensschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Betriebsratsfonds.

(2) Die Verwaltung des Betriebsratsfonds obliegt dem Betriebsrat; Vertreter des Betriebsratsfonds ist der (die) Vorsitzende des Betriebsrates, bei seiner (ihrer) Verhinderung dessen (deren) Stellvertreter (Stellvertreterin).

(3) Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zu den im § 177 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) Wird ein Betriebsratsfonds errichtet, so hat die Betriebs(Gruppen)versammlung eine Regelung über die Verwaltung und Vertretung des Betriebsratsfonds bei zeitweiligem Fehlen eines ordentlichen Verwaltungs- bzw. Vertretungsorganes zu beschließen. Ein solcher Beschluß hat die notwendige Verwaltungstätigkeit zu umschreiben, die Höchstdauer der vertretungsweisen Verwaltung und das vorgesehene Vertretungs- und Verwaltungsorgan zu bestimmen. Hat die Betriebs(Gruppen)versamm-

lung einen solchen Beschluß nicht gefaßt, so obliegt die Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer des Fehlens eines ordentlichen Vertretungs(Verwaltungs)organs, höchstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, dem ältesten Rechnungsprüfer; wenn keine Rechnungsprüfer bestellt sind, obliegt die Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer. Nach Ablauf von sechs Monaten ist der Betriebsratsfonds aufzulösen.

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

(7) Wird wegen Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen getrennter Betriebsräte ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, so sind die bestehenden Betriebsratsfonds zu einem einheitlichen Fonds zusammenzulegen. Werden wegen Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen eines gemeinsamen Betriebsrates getrennte Betriebsräte gewählt, so ist der Betriebsratsfonds in getrennte Fonds für jede Dienstnehmergruppe nach dem Verhältnis der Zahlen der gruppenangehörigen Dienstnehmer aufzuteilen.

(8) Wird auf Grund von Beschlüssen der Dienstnehmergruppen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 143 Abs. 5) errichtet, ist die Verwendung der bestehenden Betriebsratsfonds durch Beschluß der jeweils zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung zu regeln.

(9) 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.

(10) 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.

Rechnungsprüfer

§ 179. (1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Betriebsratsfonds hat die Betriebs(Gruppen)versammlung aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen, in Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit mehr als 20 Dienstnehmern zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Betriebsrat nicht angehören. § 161 Z 4 ist sinngemäß anzuwen-

den. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlußfassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage zu erfolgen.

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

(3) In Betrieben (Dienstnehmergruppen), in denen mehr als zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann die Betriebs(Gruppen)versammlung anlässlich der Wahl des Wahlvorstandes (§ 157) 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 (§ 158 Abs. 2) hat auch die Ausschreibung der Wahl der Rechnungsprüfer zu enthalten. Auf die Vorschläge für die Wahl der Rechnungsprüfer ist § 158 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Wahl des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer kann mittels gemeinsamen Stimmzettels erfolgen. § 161 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden.

Betriebsausschuß

Voraussetzung und Errichtung

§ 180. (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 (der) Vorsitzenden des Betriebsausschusses und dessen (deren) Stellvertreter (Stellvertreterin) ist von den Vorsitzenden der Betriebsräte gemeinsam einzuberufen. Kommt es innerhalb von zwei Wochen zu keiner Einigung, so kann ein Vorsitzender (eine Vorsitzende) allein die Einberufung vornehmen. Für die Wahl ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder jedes Betriebsrates erforderlich.

(3) Bis zur Wahl des (der) Vorsitzenden des Betriebsausschusses führt jener (jene) Betriebsratsvorsitzende den Vorsitz, der (die) die größere Dienstnehmergruppe repräsentiert. Der (Die) Vorsitzende des Betriebsausschusses und dessen (deren) Stellvertreter (Stellvertreterin) werden aus der Mitte der Mitglieder beider Betriebsräte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt. Der Stellvertreter (die Stellvertreterin) ist aus der Mitte der Mitglieder jenes Betriebsrates zu wählen, dem der (die) Vorsitzende als Mitglied nicht angehört. § 161 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 Vorsitzender (jene als Vorsitzende) des Betriebsausschusses, der (die) die größere Dienstnehmergruppe repräsentiert. Bei gleicher Gruppenstärke entscheidet das Los.

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

Geschäftsführung

§ 181. (1) Auf die Geschäftsführung des Betriebsausschusses sind, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, die §§ 171 Abs. 1, 3 und 4, 172, 173 Abs. 1, 2 und 3, 174 Z 1 und 2, 175 und 176 sinngemäß anzuwenden.

(2) Der (Die) Vorsitzende 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 anwesende Betriebsratsmitglieder einer Gruppe überstimmt, bedarf es in einer zweiten Abstimmung der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Ist für jede Gruppe nur ein Betriebsratsmitglied zu wählen, bedarf es für das Zustandekommen eines Beschlusses der Übereinstimmung beider Betriebsratsmitglieder.

Betriebsräteversammlung

Zusammensetzung und Geschäftsführung

§ 182. (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 (die) Vorsitzende des Zentralbetriebsrates, bei dessen (deren) Verhinderung sein (ihr) Stellvertreter/seine (ihre) Stellvertreterin.

(2) Zur Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer (§ 186 Abs. 4) und über die Enthebung des Zentralbetriebsrates (Abs. 4) kann die Betriebsräteversammlung von jedem Betriebsrat einberufen werden. In diesem Fall führt der (die) Vorsitzende 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 Fall der Enthebung des Zentralbetriebsrates. Im übrigen sind die §§ 150 Abs. 2 und 151 sinngemäß anzuwenden.

Aufgaben

§ 183. Der Betriebsräteversammlung obliegt:

1. Behandlung von Berichten des Zentralbetriebsrates und der Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds;
2. Beschlußfassung über die Einhebung und Höhe der Zentralbetriebsratumlage;
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 (§ 186 Abs. 4).

Zentralbetriebsrat

Zusammensetzung

§ 184. 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. § 153 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Berufung

§ 185. (1) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates werden von der Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen errichteten Betriebsräte aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes (§ 154 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 §§ 154 Abs. 3, 157 Abs. 2, 159 Abs. 1, 160, 162 und 163 sinngemäß anzuwenden.

Tätigkeitsdauer

§ 186. (1) Die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates beträgt vier Jahre. § 164 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 (§ 167) gefaßt wurde und

2. die Zahl der im Unternehmen verbliebenen und wiedereingestellten ehemaligen Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Zentralbetriebsrates mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Zentralbetriebsratsmandate erreicht.

(5) Für den Eintritt von Ersatzmitgliedern ist § 169 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.

(6) Die Bestimmungen über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 166) sind sinngemäß anzuwenden.

Geschäftsführung

§ 187. Auf die Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates sind die §§ 170 Abs. 1 bis 4, 6 und 8, 171 bis 173, 174 Z 1 und 2 sowie 175 sinngemäß anzuwenden.

Aufwand

§ 188. (1) Räumlichkeiten, Kanzlei und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse für den Zentralbetriebsrat sind in sinngemäßer Anwendung des § 176 vom Betriebsinhaber zur Verfügung zu stellen.

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

Zentralbetriebsratsumlage

§ 189. (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.

Zentralbetriebsratsfonds

§ 190. Die Einnahmen aus der Zentralbetriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 189 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 § 189 Abs. 1 bezeichneten Zwecken zu verwenden.

Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds

§ 191. 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 Betriebsratumlage Beiträge zum Zentralbetriebsratsfonds geleistet wurden, aufzuteilen. Die Aufteilung erfolgt nach dem Verhältnis der Zahlen der zu den einzelnen Betriebsratsfonds beitragspflichtigen Dienstnehmer. § 178 Abs. 2, 4 und 10 sind sinngemäß anzuwenden.

Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds

§ 192. (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. § 161 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlußfassung über die Einhebung einer Zentralbetriebsratumlage zu erfolgen.

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

BEFUGNISSE DER DIENSTNEHMERSCHAFT

Allgemeine Befugnisse

Überwachung

§ 193. 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 Zweck kann der Betriebsrat die betrieblichen Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze besichtigen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Betriebsbesichtigungen im Zug behördlicher Verfahren, durch die Interessen der Dienstnehmerschaft (§ 141) des Betriebes (Unternehmens) berührt werden, sowie Betriebsbesichtigungen, die von den zur Überwachung der Dienstnehmerschutzvorschriften berufenen Organen oder die mit deren Beteiligung durchgeführt werden, ist der Betriebsrat beizuziehen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von einer anberaumten Verhandlung sowie von der Ankunft eines behördlichen Organs in diesen Fällen unverzüglich zu verständigen;
4. werden im Betrieb Personalakten geführt, so ist dem Betriebsrat bei Einverständnis des Dienstnehmers Einsicht in dessen Personalakten zu gewähren.

Intervention

§ 194. (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 (§ 193) zu beantragen;
2. Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Ausbildung, zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zur menschengerechten Arbeitsgestaltung zu erstatten;
3. sonstigen Maßnahmen zugunsten der Dienstnehmer des Betriebes zu beantragen.

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

Allgemeine Information

§ 195. (1) 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.

(2) Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Mitteilung zu machen, welche Arten von personenbezogenen Dienstnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht. Dem Betriebsrat ist auf Verlangen die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen. Sofern sich nicht aus § 193 oder anderen Rechtsvorschriften ein unbeschränktes Einsichtsrecht des Betriebsrates ergibt, ist zur Einsicht in die Daten einzelner Dienstnehmer deren Zustimmung erforderlich.

Beratung

§ 196. (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. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die zur Beratung erforderlichen Unterlagen auszuhändigen.

(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.

Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer

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

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung

§ 198. (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. Gleiches gilt, wenn investive Förderungen nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 616/1987, gewährt oder betriebliche Schulungsmaßnahmen in solche umgewandelt werden sollen.

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

(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.

Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen

§ 199. (1) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtungen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsver-

einbarung 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 berechtigen, nicht besteht, der Betriebsratsfonds (Zentralbetriebsratsfonds) oder die Dienstnehmer zum Errichtungs- und Erhaltungsaufwand der Wohlfahrtseinrichtung erheblich beigetragen haben und die Auflösung unter Abwägung der Interessen der Dienstnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

Zustimmungspflichtige Maßnahmen

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

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

(2) Betriebsvereinbarungen in den Angelegenheiten des Abs. 1 können, soweit sie keine Vorschriften

über ihre Geltungsdauer enthalten, von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden. § 55 Abs. 3 zweiter Satz ist nicht anzuwenden.

Ersetzbare Zustimmung

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

1. Die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Dienstnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Dienstvertrag ergeben;
2. die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Dienstnehmern des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.

(2) Die Zustimmung des Betriebsrates gemäß Abs. 1 kann durch Entscheidung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle ersetzt werden. Im übrigen gelten die §§ 55 Abs. 2 und 202 Abs. 2 sinngemäß.

(3) Durch die Abs. 1 und 2 werden die sich aus § 200 ergebenden Zustimmungsrechte des Betriebsrates nicht berührt.

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 § 215 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 der §§ 200 Abs. 1 und 201 Abs. 1.

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

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.

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, 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) Jede erfolgte Einstellung eines Dienstnehmers, ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Diese Mitteilung hat Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung des Dienstnehmers, Lohn oder Gehalt sowie eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Dienstverhältnisses zu enthalten.

Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall

§ 205. (1) Entgelte der im § 200 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 § 200 Abs. 1 Z 5 für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten, die durch Kollektivvertrag nicht vereinbart werden können, sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen, wenn zwischen dem Betriebsinhaber und dem Dienstnehmer keine Einigung zustande kommt.

Mitwirkung bei Versetzungen

§ 206. Die dauernde Einreihung eines Dienstnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen; auf Verlangen ist darüber zu beraten. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt. Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates. Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung nicht, so kann sie durch Entscheidung der Einigungskommission ersetzt werden. Die Einigungskommission hat die Zustimmung zu erteilen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist.

Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen

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

Mitwirkung bei der Vergabe von Dienst- oder Werkwohnungen

§ 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.

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.

Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen

§ 210. (1) Verlangt der Dienstnehmer vor der Vereinbarung einer einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses gegenüber dem Betriebsinhaber nachweislich, sich mit dem Betriebsrat zu beraten, so kann innerhalb von zwei Arbeitstagen nach diesem

Verlangen eine einvernehmliche Lösung rechtswirksam nicht vereinbart werden.

(2) Die Rechtsunwirksamkeit einer entgegen Abs. 1 getroffenen Vereinbarung ist innerhalb einer Woche nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 schriftlich geltend zu machen. Eine gerichtliche Geltendmachung hat innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 zu erfolgen.

Anfechtung von Kündigungen

§ 211. (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);
 - h) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Dienstgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Dienstverhältnis durch den Dienstnehmer;
 - i) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson (§ 90) erfolgt ist oder
2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Dienstnehmers

beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, daß die Kündigung

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

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

(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.

(5) Insoweit der Kläger im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinne des Abs. 3 Z 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtungsklage 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 Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

Anfechtung von Entlassungen

§ 212. (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 § 211 Abs. 3 vorliegt und der betroffene Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. § 211 Abs. 4 bis 6 sind sinngemäß anzuwenden.

Anfechtung durch den Dienstnehmer

§ 213. (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 Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte

§ 214. (1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über die wirtschaftliche Lage einschließlich der finanziellen Lage des Betriebes sowie über deren voraussichtliche Entwicklung, 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 zu informieren; auf Verlangen des Betriebsrates ist mit ihm über diese Information zu beraten. Der Betriebsrat ist berufen, insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen (Erzeugungs-, Investitions-, Absatz-, Personal- und anderen Plänen), dem Betriebsinhaber Anregungen und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziele, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen und im Interesse des Betriebes und der Dienstnehmer die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu fördern. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige an das zuständige Arbeitsamt auf Grund einer gemäß § 45 a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 388/1976 und 109/1979, erlassenen Verordnung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) In Betrieben, in denen dauernd mindestens 50 Dienstnehmer beschäftigt sind, hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat alljährlich spätestens einen Monat nach Vorlage an die Steuerbehörde eine Abschrift der Bilanz für das verflossene Geschäftsjahr einschließlich des Gewinn- und Verlustausweises zu übermitteln. Wird die Bilanzvorlagefrist durch das Finanzamt erstreckt, so hat der Betriebsinhaber den Betriebsrat davon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Vorlagetermins in Kenntnis zu setzen. Erfolgt die Vorlage der Bilanz nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Ende des Geschäftsjahres, so ist dem Betriebsrat durch Vorlage einer Zwischenbilanz oder anderer geeigneter Unterlagen vorläufig Aufschluß über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes zu geben. Dem Betriebsrat sind die erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen zu geben.

Mitwirkung bei Betriebsänderungen

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

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

(2) Der Betriebsrat kann Vorschläge zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die 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 Streitteile die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

Mitwirkung im Aufsichtsrat

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

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

(3) Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus; sie haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen.

(4) Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat haben das Recht, für Ausschüsse des Aufsichtsrates Mitglieder mit Sitz und Stimme nach dem im Abs. 1 festgelegten Verhältnis namhaft zu machen. Dies gilt nicht für Ausschüsse, die die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Vorstandes behandeln.

(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 entsendende Stelle. Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat

sind vom Zentralbetriebsrat abzurufen und neu zu entsenden, wenn sich die Zahl der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder ändert.

(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.

Organzuständigkeit

Kompetenzabgrenzung

§ 217. (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 (§ 196);
2. wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 214);
3. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß den §§ 215 und 216;
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 (§ 193);
 - b) Recht auf Intervention (§ 194);
 - c) allgemeines Informationsrecht (§ 195);
 - d) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 198 und 199).

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 (§ 143 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 § 216;
2. soweit sie nicht nur die Interessen der Dienstnehmerschaft eines Betriebes betreffen,
 - a) Recht auf Intervention (§ 194);
 - b) allgemeines Informationsrecht (§ 195);
 - c) Beratungsrecht (§ 196);

- d) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 198 und 199);
 - e) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 214);
 - f) Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 215);
3. Wahrnehmung der Rechte gemäß § 193 Z 3 hinsichtlich geplanter und im Bau befindlicher Betriebsstätten des Unternehmens, für die noch kein Betriebsrat zuständig ist.

Kompetenzübertragung

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

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

RECHTSSTELLUNG DER MITGLIEDER DES BETRIEBSRATES

Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht

§ 219. (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. Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot gilt auch hinsichtlich der Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes.

(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 Zug der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten Mitgliedern des Betriebsrates persönliche Verhältnisse oder Angelegenheiten der Dienstnehmer bekannt, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, so haben sie hierüber Verschwiegenheit zu bewahren.

Freizeitgewährung

§ 220. Den Mitgliedern des Betriebsrates ist, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 222, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewährleisten.

Freistellung

§ 221. (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 dreitausend Dienstnehmer ein weiteres Mitglied des Betriebsrates von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.

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

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

Bildungsfreistellung

§ 222. (1) Jedes Mitglied des Betriebsrates hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von drei 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 fünf 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 Betriebs-

rates und des Betriebsratsmitgliedes andererseits zu berücksichtigen sind. Im Streitfall entscheidet die Einigungskommission.

(5) Betriebsratsmitglieder, die in der laufenden Funktionsperiode bereits nach § 223 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.

Erweiterte Bildungsfreistellung

§ 223. (1) In Betrieben mit mehr als 200 Dienstnehmern ist neben der Bildungsfreistellung gemäß § 222 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 §§ 221 Abs. 2 und 222 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 Urlaubsgeld 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 1988, BGBl. Nr. 400, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Bildungsfreistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht.

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

Kündigungs- und Entlassungsschutz

§ 224. (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 § 219 Abs. 3 ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen. In den Fällen der §§ 225 Z 3 und 226 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 §§ 224 bis 226 ergebende Schutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Annahme der Wahl durch das Betriebsratsmitglied und endet drei Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat, im Fall der dauernden Einstellung des Betriebes mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

(4) Die Abs. 1 bis 3 und die §§ 225 und 226 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. Der Schutz des Wahlwerbers beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem nach der Bestellung des Wahlvorstandes seine Absicht, auf einem Wahlvorschlag zu kandidieren, offenkundig wird. Scheint der Wahlwerber auf keinem Wahlvorschlag auf, so endet sein Kündigungs- und Entlassungsschutz bereits mit Ende der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge;
3. Mitglieder eines Betriebsrates, der nach Beendigung seiner Tätigkeitsdauer die Geschäfte weiterführt (§ 164 Abs. 2), bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit.

Kündigungsschutz

§ 225. Die Einigungskommission darf einer Kündigung unter Bedachtnahme auf § 224 nur zustimmen, wenn

1. der Betriebsinhaber im Fall einer dauernden Einstellung oder Einschränkung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen den Nachweis erbringt, daß er das betroffene Betriebsratsmitglied trotz dessen Verlangen 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.

Entlassungsschutz

§ 226. (1) Die Einigungskommission darf einer Entlassung unter Bedachtnahme auf § 224 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 mit 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.

9. BEHÖRDEN UND VERFAHREN

Einigungskommission

§ 227. (1) Für den Bereich des Landes Wien wird eine Einigungskommission mit dem Sitz in Wien errichtet.

(2) Die Einigungskommission besteht aus einem (einer) Vorsitzenden, seinem (ihrem) Stellvertreter/ seiner (ihrer) Stellvertreterin und vier Mitgliedern und ebensovielen Ersatzmitgliedern. Der (Die) Vorsitzende und sein (ihr) Stellvertreter/ seine (ihre) Stellvertreterin werden von der Landesregierung aus dem Stand der rechtskundigen Beamten des Magistrats der Stadt Wien bestellt. Die Mitglieder, und zwar je zwei Vertreter der land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber und Dienstnehmer, werden nach Anhörung 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.

§ 228. (1) In allen Fällen, in denen durch Gesetz die Entscheidung von Streitigkeiten der Einigungskommission übertragen ist, hat diese einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen.

(2) Gegen die Entscheidung der Einigungskommission ist eine Berufung nicht zulässig.

§ 229. (1) Die Einigungskommission hat 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 ist die Einigungskommission zuständig zur Entscheidung über

1. die Feststellung des Vorliegens eines Betriebes (§ 137);
2. die Gleichstellung von Betriebsteilen und die Beendigung der Gleichstellung (§ 138);
3. die Anfechtung einer Wahl (§ 162);
4. die Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl (§ 163);
5. die Aberkennung der Mitgliedschaft zum Betriebsrat (§ 168 Abs. 4);
6. die Einberufung einer Betriebsratsitzung (§ 171 Abs. 3);
7. die Anfechtung der Auflösung von Schulungs- oder Bildungseinrichtungen (§ 198 Abs. 8);
8. die Anfechtung der Auflösung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 199 Abs. 3);
9. die Zustimmung zur Versetzung von Dienstnehmern (§ 206);

10. die Festsetzung des Zeitpunktes einer Bildungs- oder erweiterten Bildungsfreistellung (§§ 222 Abs. 4 bzw. 223 Abs. 1);
11. den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung und Entlassung von Betriebsratsmitgliedern (§§ 224 bis 226).

Obereinigungskommission

§ 230. Beim Amt der Wiener Landesregierung wird eine Obereinigungskommission errichtet. Sie besteht aus dem (der) Vorsitzenden und nach Bedarf aus einem Stellvertreter (einer Stellvertreterin) oder deren mehrere und acht Mitgliedern und ebensovielen Ersatzmitgliedern. Der (Die) Vorsitzende und seine (ihre) Stellvertreter (Stellvertreterinnen) werden von der Landesregierung aus dem Stand der rechtskundigen Beamten des Amtes der Landesregierung bestellt. Für die Bestellung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) gilt § 227 Abs. 2 sinngemäß.

§ 231. (1) Der Obereinigungskommission 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 Streit 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 ihr beschlossenen Satzungen;
9. die Aufsicht über die Einigungskommission und die Überwachung ihrer Geschäftsführung.

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

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

(4) Die bei der Obereinigungskommission hinterlegten Kollektivverträge sowie die beschlossenen Satzungen (§ 50) können während der Amtsstunden von jedermann eingesehen werden.

Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle

§ 232. (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 zu errichten. Ein Antrag auf Entscheidung einer Streitigkeit durch die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle ist an den Vorsitzenden (die Vorsitzende) der Obereinigungskommission zu richten.

(2) Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle besteht aus einem (einer) Vorsitzenden und vier Beisitzern. Der (Die) Vorsitzende ist vom (von der) Vorsitzenden der Obereinigungskommission auf einvernehmlichen Antrag der Streitteile zu bestellen. Kommt eine Einigung der Streitteile auf die Person des (der) Vorsitzenden innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 1) nicht zustande, so ist er (sie) auf Antrag eines der Streitteile vom (von der) Vorsitzenden der Obereinigungskommission zu bestellen; diese Bestellung hat aus dem Kreis der Berufsrichter zu erfolgen, die beim Arbeits- und Sozialgericht Wien 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 Kreis 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 (die) 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 (der) Vorsitzenden und die Nominierung der Beisitzer dem (der) Vorsitzenden der Obereinigungskommission mitzuteilen. Dieser hat den Vorsitzenden (die Vorsitzende) der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle und die Beisitzer unverzüglich zu bestellen und im Einvernehmen mit dem (der) Vorsitzenden der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle die erste mündliche Verhandlung anzuberaumen. Die weitere Verfahrensleitung obliegt dem (der) Vorsitzen-

den der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle.

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

(2) Die Vorschläge für die Liste der Beisitzer aus dem Kreis 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 im Abs. 1 genannten Listen können bei der Obereinigungskommission während der Amtsstunden von jedermann eingesehen werden.

§ 234. 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 Streitteilen zu vermitteln, Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten und auf eine Vereinbarung der Streitteile hinzuwirken; falls erforderlich, hat sie eine Entscheidung zu fällen.

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

(2) Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle hat die Entscheidung möglichst rasch innerhalb der durch die Anträge der Parteien

bestimmten Grenzen und unter Abwägung der Interessen des Betriebes einerseits und der Belegschaft andererseits zu fällen. Sie ist dabei an das übereinstimmende Vorbringen und die übereinstimmenden Anträge der Streitparteien gebunden. Ihre Entscheidung gilt als Betriebsvereinbarung. Gegen die Entscheidung ist kein Rechtsmittel zulässig.

(3) Richtern, die zu Vorsitzenden der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle bestellt werden, ist vom Land Wien eine unter Bedachtnahme auf den Umfang und die Bedeutung ihrer Nebentätigkeit entsprechende Entschädigung zu gewähren. Das Ausmaß dieser Entschädigung wird durch Verordnung der Wiener Landesregierung bestimmt.

10. SCHUTZ DER KOALITIONSFREIHEIT

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

11. STRAFBESTIMMUNGEN

§ 237. (1) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, mit einer Geldstrafe bis zu 15 000 S zu bestrafen,

1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter
 - a) den §§ 56, 57, 58 bis 61, 70, 74 bis 108, 110 Abs. 3, 128 Abs. 2 und 236,
 - b) den auf Grund der §§ 75 bis 91, 97 Abs. 4 und 5, 99 Abs. 1, 107 Abs. 8 sowie 113 Abs. 3 und 4 erlassenen Verordnungen und Bescheiden zuwiderhandelt;
2. wer die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt, insbesondere wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter den sich aus den Befugnissen dieser Organe gemäß den §§ 110 bis 113 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt.

(2) Übertretungen des § 236 sind mit Geldstrafen von mindestens 7 500 S zu ahnden.

(3) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, mit einer Geldstrafe bis zu 30 000 S zu bestrafen,

1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter
 - a) den §§ 46, 158 Abs. 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 214 Abs. 2 und 221 zuwiderhandelt oder
 - b) den sich aus den Überwachungsbefugnissen des Betriebsrates nach § 193 Z 3 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt;

2. wer als Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrates seinen Verpflichtungen nach § 219 Abs. 4 nicht nachkommt.

(4) Übertretungen gemäß Abs. 3 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Fall

1. des § 158 Abs. 3 der Wahlvorstand,
2. der §§ 46, 193 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1 und 221 der Betriebsrat,
3. des § 214 Abs. 2 das gemäß § 217 zuständige Organ der Arbeitnehmerschaft und
4. des § 219 Abs. 4 der Betriebsinhaber

binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters beim Magistrat einen Strafantrag stellt (Privatankläger). Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1950 (VStG 1950) anzuwenden.

12. VORSCHRIFTEN ZWINGENDEN RECHTSCHARAKTERS

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

13. FRISTEN

§ 239. Für die Berechnung und den Lauf der in diesem Gesetz festgesetzten Fristen gelten die §§ 32 und 33 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1950 (AVG 1950) sinngemäß.

Anlage 2

Übergangsrecht anlässlich von Novellen zur Wiener Landarbeitsordnung

Artikel I

Die Bestimmungen der Wiener Landarbeitsordnung, LGBl. für Wien Nr. 22/1949, mit Stand vom 31. Dezember 1974, betreffend Betriebsvertretung und Dienstnehmerschutz sowie Dienstvertragsrecht, soweit es sich nicht um Regelungen über die Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses sowie über die sich aus diesem ergebenden Rechte und Pflichten handelt, wurden für Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden beschäftigt sind, gemäß Artikel XI der Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974, BGBl. Nr. 444, zu bundesgesetzlichen Bestimmungen.

Artikel II

Soweit die Bestimmungen der Wiener Landarbeitsordnung in der Fassung der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976, LGBl. für Wien Nr. 6/1977, sowie jene des Artikels IV andere

dienstrechtliche Regelungen als die im Artikel I angeführten zum Gegenstand haben, sind sie auf Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben der Länder, der Gemeindeverbände und Gemeinden beschäftigt sind, insoweit anzuwenden, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für diese Rechtsgebiete bestehen.

Artikel III

(Zu § 31 Abs. 1 und 4)

Kollektivverträge, Arbeits- oder Dienstordnungen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Abfertigung günstiger regeln, bleiben von § 31 Abs. 1 und 4 unberührt.

Artikel IV

(Zu den §§ 40 Abs. 1 und 52)

Die am 1. Jänner 1977 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. § 235 ist sinngemäß anzuwenden.

Artikel V

(zu § 64 Abs. 1)

Ein das vor dem 1. Jänner 1984 bestehende gesetzliche Urlaubsausmaß übersteigender Anspruch, der in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen vorgesehen ist, ist auf die durch die Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1983, LGBl. für Wien Nr. 39, vorgesehene Erhöhung des Urlaubsanspruches anrechenbar, sofern der Anspruch nicht als Abgeltung für erschwerende Arbeitsbedingungen, besondere Gefährlichkeit der Arbeit oder wegen Behinderung gewährt wird. Durch die Anrechnung darf der dem Dienstnehmer vor dem 1. Jänner 1984 gebührende Urlaubsanspruch nicht verringert werden.