

**28.**  
**Verordnung**

**der Landesregierung über die Neukundmachung  
des Land- und Forstarbeitsgesetzes**

**Artikel I**

Auf Grund des Art. 38 der Landesverfassung, LGBl.Nr. 30/1984, wird in der Anlage das Land- und Forstarbeitsgesetz neu kundgemacht.

**Artikel II**

(1) In der Neukundmachung werden die Änderungen und Ergänzungen des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 1/1978, berücksichtigt, die sich aus nachstehenden Vorschriften ergeben:

- a) Gesetz über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 15/1982,
- b) Gesetz über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 43/1983,
- c) Kundmachung des Landeshauptmannes über die Berichtigung von Druckfehlern im Landesgesetzblatt, LGBl.Nr. 55/1983,
- d) Kundmachung des Landeshauptmannes über die Berichtigung von Druckfehlern im Landesgesetzblatt, LGBl.Nr. 62/1984,
- e) Gesetz über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 30/1987,
- f) Gesetz über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 2/1989,
- g) Gesetz über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 23/1992,
- h) Gesetz über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 44/1996.

(2) Es werden ferner überholte Ausdrucksweisen durch die entsprechenden neuen Bezeichnun-

gen ersetzt, die Bezeichnungen der Paragraphen, Absätze und dergleichen entsprechend geändert sowie hiebei auch die Verweisungen innerhalb des Gesetzes sowie sonstige Unstimmigkeiten richtiggestellt.

**Artikel III**

Art. II und III des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 28/1970, Art. II und III des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 19/1973, III des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 38/1977, § 220 Abs. 2 und 3 des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 1/1978, in der Fassung LGBl.Nr. 15/1982, Art. II Abs. 1 und 2 des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 15/1982, Art. II und III des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 43/1983 und Art. II des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 23/ 1992, werden als nicht mehr geltend festgestellt.

**Artikel IV**

Im Text der Neukundmachung sind die Übergangsbestimmungen des Art. II des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 38/1977, nicht berücksichtigt.

**Für die Vorarlberger Landesregierung:  
Der Landeshauptmann:**

Dr. Martin Purtscher

## Gesetz

### über das Arbeiterrecht und den Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft (Land- und Forstarbeitsgesetz - LFAG.)

#### 1. Abschnitt Geltungsbereich

##### § 1

(1) Dieses Gesetz regelt:

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

(2) Land- und Forstarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind 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.

##### § 2

Auf Grund des § 1 des Bundesverfassungsgesetzes, betreffend die Zuständigkeit des Bundes auf dem Gebiete des Arbeiterrechtes sowie des Arbeiter- und Angestelltenschutzes und der Berufsvertretung, BGBl.Nr. 139/1948, sowie des § 2 des Landarbeitsgesetzes, BGBl.Nr. 287/1984, sind die Arbeiter und Angestellten in Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkereien, die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden und dauernd mehr als fünf Dienstnehmer beschäftigen, von den Bestimmungen dieses Gesetzes ausgenommen.

##### § 3

(1) Von den Vorschriften des Gesetzes sind unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 3 ausgenommen die familieneigenen Arbeitskräfte.

(2) Als familieneigene Arbeitskräfte gelten:

- a) der Ehegatte,
- b) die Kinder und Kindeskinde,
- c) die Schwiegersöhne und Schwiegertöchter,
- d) 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) finden die Bestimmungen der §§ 14, 96, 97 bis 113, 128 und 129, sowie die Abschnitte 5 und 6 sinngemäß Anwendung.

##### § 4

(1) Die Bestimmungen der Abschnitte 2, 6 und 9 sowie die §§ 60 bis 71 des Abschnittes 3 und die §§ 87 bis 95 des Abschnittes 4 finden auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft keine Anwendung.

(2) Für Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft oder in Betrieben eines öffentlichen Fonds beschäftigt sind, gelten die Vorschriften dieses Gesetzes nur insoweit, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für Rechtsgebiete bestehen, die in den einzelnen Abschnitten dieses Gesetzes geregelt sind.

(3) Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden auf Bedienstete des Bundes, des Landes, der Gemeindeverbände und Gemeinden keine Anwendung.

##### § 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 oder dem Abbau der eigenen Bodensubstanz dienen oder Leistungen im Sinne des § 2 Abs. 4 Z. 3 bis 7 der Gewerbeordnung 1973 zum Gegenstand haben und sich in allen diesen Fällen 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 und das Halten von Nutztieren zur Zucht, Mästung oder Gewinnung tierischer Erzeugnisse. Insbesondere sind als land- und forstwirtschaftliche Produktion Ackerbau, Wiesen-, Weide-, Alp- und Waldwirtschaft, Harz- und Torfgewinnung, Köhlerei, Jagd, Fischerei, Teichwirtschaft, Viehzucht, Viehhaltung, Milchwirtschaft, Imkerei, Obst-, Wein- und Gartenbau und Baumschulen anzusehen.

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

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

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

Gewinnung pflanzlicher Erzeugnisse oder dem Halten von Nutztieren (Abs. 1 vorletzter Satz) dient, sowie die Nutzung von Kühlanlagen, diese jedoch nur für den Eigenverbrauch der Mitglieder.

7. Die Wahrnehmung der Rechte der Mitglieder hinsichtlich der Ausübung von Nutzungsrechten im Sinne des Grundsatzgesetzes 1951 über die Behandlung der Wald- und Weidenutzungsrechte sowie besonderer Felddienstbarkeiten.

(4) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten ferner die Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Ein- und Verkaufsgenossenschaften, soweit diese überwiegend mit dem Einkauf land- und forstwirtschaftlicher Betriebserfordernisse und deren Instandsetzung sowie dem Lagern und dem Verkauf unverarbeiteter land- und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse befaßt sind. Ferner gelten die Betriebe der Agrargemeinschaften im Sinne des Flurverfassungsgesetzes, die Betriebe von Vereinen zur Vermittlung von Leistungen gemäß § 2 Abs. 4 Z. 3 bis 7 der Gewerbeordnung 1973 zwischen ihren Mitgliedern, sofern der satzungsgemäße Zweck der Vereine diese Vermittlungstätigkeit umfaßt und die Betriebe zur Revision und Beratung der im Abs. 3 und in diesem Absatz genannten Genossenschaften als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft.

## **2. Abschnitt Dienstvertrag**

### **Abschluß des Dienstvertrages**

#### § 6

Der Abschluß des Dienstvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden.

### **Dienstschein**

#### § 7

(1) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstschein) auszuhändigen.

(2) Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:

- a) Name und Anschrift des Dienstgebers,
- b) Name und Anschrift des Dienstnehmers,
- c) Beginn des Dienstverhältnisses,
- d) bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
- e) Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermine,

- f) gewöhnlichen Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls den Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
- g) anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
- h) vorgesehene Verwendung,
- i) Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile wie z.B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgeltes,
- j) Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubs,
- k) vereinbarte Tagesarbeitszeit oder regelmäßige Wochenarbeitszeit des Dienstnehmers und
- l) Bezeichnung der auf den Dienstvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.

(3) Hat der Dienstnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhandigende Dienstschein oder schriftliche Dienstvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

- a) voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
- b) Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in österreichischen Schillingen auszuzahlen ist,
- c) allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
- d) allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

(4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstscheines besteht, wenn

- a) die Dauer des Dienstverhältnisses höchstens einen Monat beträgt, oder
- b) ein schriftlicher Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
- c) ein Dienstverhältnis über Gelegenheitsarbeit in der Dauer von höchstens zwei Monaten vorliegt, oder
- d) bei Auslandstätigkeit die im Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

(5) Die Angaben gemäß Abs. 2 lit. e, f und i bis k und Abs. 3 lit. b bis d können auch durch Verweisung auf die für das Dienstverhältnis geltenden Bestimmungen im Gesetz oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

(6) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 2 und 3 ist dem Dienstnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die

Änderung erfolgte durch Änderung gesetzlicher Bestimmungen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 5 verwiesen wurde.

(7) Hat das Dienstverhältnis bereits bei Inkrafttreten der Abs. 1 bis 6 bestanden, so ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstschein gemäß Abs. 1 bis 3 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Dienstgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstschein oder ein schriftlicher Dienstvertrag alle nach diesen Bestimmungen erforderlichen Angaben enthält.

### **Inhalt des Dienstvertrages**

#### § 8

(1) Art und Ausmaß der Dienstleistung sowie des hierfür gebührenden Entgeltes 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

- a) auf bestimmte Zeit,
- b) auf unbestimmte Zeit.

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

(3) Wird nach Ablauf der Vertragsdauer der Dienstnehmer weiterbeschäftigt, so entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit; bis zum Abschluß eines neuen Dienstvertrages gelten die bisherigen Bedingungen weiter.

### **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 Zeitdauer über.

**Teilzeitarbeit**

## § 11

(1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt

- a) die gesetzliche regelmäßige Wochenarbeitszeit (§ 76) oder
- b) eine durch die Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere regelmäßige Wochenarbeitszeit oder
- c) eine durch Dienstvertrag im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit, die kürzer als die regelmäßige Wochenarbeitszeit gemäß lit. a oder b ist, unterschreitet.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit gemäß Abs. 1 und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden.

(3) Abweichend von Abs. 2 kann die Lage der Arbeitszeit vom Dienstgeber geändert werden, wenn

- a) dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
- b) dem Dienstnehmer die Lage der Arbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird, sofern Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nicht anderes bestimmen,
- c) berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
- d) keine Vereinbarung entgegensteht.

(4) Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Ausmaß (Mehrarbeit) nur insoweit verpflichtet, als

- a) gesetzliche Regelungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Dienstvertrag dies vorsehen,
- b) ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt und
- c) berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers nicht entgegenstehen.

(5) Bei Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß findet Abs. 4 lit. c in den Fällen des § 81 Abs. 5 keine Anwendung.

(6) Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Dienstnehmern nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

(7) Sofern in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Dienstverträgen Ansprüche nach dem Ausmaß der Arbeitszeit bemessen werden, ist bei Teilzeitbeschäftigung die regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen, dies ins-

besondere bei Bemessung der Sonderzahlungen.

(8) Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können für spezifische wetterabhängige Erfordernisse abweichende Regelungen von den Bestimmungen des Abs. 2 und Abs. 3 lit. b getroffen werden.

(9) Die Abs. 2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 41 und 125.

**Dienstantritt**

## § 12

(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 finden die Vorschriften über ungerechtfertigte vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses Anwendung.

**Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers**

## § 13

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

**Allgemeine Pflichten des Dienstgebers**

## § 14

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

**Gleichbehandlungsgebot**

## § 15

(1) Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- a) bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
- b) bei der Festsetzung des Entgelts,
- c) bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- d) bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
- e) beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
- f) bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
- g) bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

(2) Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis

- a) vom Dienstgeber selbst sexuell belästigt wird oder
- b) der Dienstgeber es schuldhaft unterläßt, eine aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Dienstnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird.

(3) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

- a) eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
- b) wenn der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Dienstgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienstverhältnis gemacht wird.

(4) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für die gleiche

Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen.

(5) Vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau im Sinne des Art. 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

**Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

## § 16

(1) Ist das Dienstverhältnis wegen einer vom Dienstgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 15 Abs. 1 lit. a nicht begründet worden, so ist der Dienstgeber gegenüber dem Stellenwerber zum Schadenersatz im Ausmaß von bis zu zwei Monatsentgelten verpflichtet.

(2) Machen mehrere Bewerber Ansprüche nach Abs. 1 klagsweise geltend, so ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit zwei Monatsentgelten begrenzt und auf die benachteiligten Kläger nach Köpfen aufzuteilen.

(3) Erhält ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 15 Abs. 1 lit. b durch den Dienstgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

(4) Bei Verletzung des § 15 Abs. 1 lit. c hat der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung.

(5) Bei Verletzung des § 15 Abs. 1 lit. d ist der Dienstnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

(6) Ist ein Dienstnehmer wegen einer vom Dienstgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 15 Abs. 1 lit. e nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Dienstgeber gegenüber dem Dienstnehmer zum Schadenersatz verpflichtet. Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Entgeltdifferenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Dienstnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.

(7) Machen mehrere Dienstnehmer Ansprüche nach Abs. 6 klagsweise geltend, so ist der Ersatz-

anspruch des einzelnen diskriminierten Klägers begrenzt mit der durch die Anzahl der diskriminierten Kläger geteilten Entgeltdifferenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Dienstnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.

(8) Bei Verletzung des § 15 Abs. 1 lit. f hat der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Dienstnehmer des anderen Geschlechts.

(9) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis diskriminierter Dienstnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Falle des § 15 Abs. 2 lit. b auch gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Dienstnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 5.000 S Schadenersatz.

(10) Ist das Dienstverhältnis vom Dienstgeber wegen des Geschlechtes des Dienstnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen aus diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(11) Insoweit sich im Streitfall der Dienstnehmer oder Stellenwerber auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 15 Abs. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Dienstnehmer glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

#### **Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung**

##### **§ 17**

Der Dienstgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf

auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

#### **Allgemeines über das Entgelt**

##### **§ 18**

(1) Die Höhe des Entgeltes 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 Umfange des § 293 Abs. 3 der Exekutionsordnung erfolgen.

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

(4) Dem Dienstnehmer ist eine Abrechnung, aus der die Berechnung der Höhe des Entgeltes zu ersehen ist, mindestens einmal monatlich sowie dann auszufolgen, wenn sich dessen Höhe ändert. Die Abrechnung hat insbesondere den Bruttobezug, die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, die gesetzlichen Abzüge, durch den Dienstgeber gewährte Sachbezüge sowie den Nettobezug zu enthalten.

(5) Für Betriebe mit weniger als fünf Dienstnehmern kann durch Kollektivvertrag eine von Abs. 4 abweichende Regelung getroffen werden.

#### **Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich**

##### **§ 19**

(1) Beschäftigt ein Dienstgeber ohne Sitz in Österreich, der nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, einen Dienstnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, so hat dieser Dienstnehmer Anspruch zumindest auf jenes gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Dienstnehmern von vergleichbaren Dienstgebern gebührt.

(2) Abs. 1 gilt, unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechtes, auch für einen Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber ohne

Sitz in Österreich für Arbeiten, die insgesamt länger als einen Monat dauern, im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.

### **Barlohn**

#### § 20

(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 Gedingelöhne, 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 § 18 Abs. 3 bleibt unberührt.

### **Sonderzahlungen**

#### § 21

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

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

(3) Dienstnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

### **Deputate**

#### § 22

(1) Die als Teil des Entgeltes 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 vor-

hinein 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.

(4) Die Deputate sind den teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit im Sinne des § 11 Abs. 1 lit. a bis c entspricht.

### **Wohnung**

#### § 23

(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 Ställen dürfen keine Wohnungen errichtet werden. Für angemessene sanitäre Anlagen ist vorzusorgen. Dienstnehmer verschiedenen Geschlechtes müssen getrennt untergebracht werden.

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

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

(4) Die Bezirksverwaltungsbehörde hat die den Vorschriften der Abs. 1, 2 und 3 entsprechende Instandsetzung und Instandhaltung der zur Unterbringung landwirtschaftlicher Dienstnehmer benützten Räume zu veranlassen, wenn dies nicht möglich ist, deren weitere Verwendung zu diesem Zwecke zu untersagen.

(5) Im Falle des Fehlens geeigneter Landarbeiterwohnungen hat die Bezirkshauptmannschaft dem Dienstgeber die Herstellung neuer bzw. die Verbesserung der vorhandenen Landarbeiterwohnungen aufzutragen.

## § 24

(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 nach Aufschub der zwangsweisen Räumung gemäß § 19 Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes bei Gefahr der Obdachlosigkeit ein weiterer Aufschub bewilligt werden.

(4) Kranke und Dienstnehmerinnen während der Schutzfrist (§§ 116 Abs. 1 und 118 Abs. 1) dürfen bei Beendigung des Dienstverhältnisses erst dann durch Zwangsvollstreckung zur Räumung der Wohnung verhalten werden, wenn sie die Wohnung laut ärztlichem Zeugnis ohne Gefährdung ihrer oder der Gesundheit ihres Kindes verlassen können.

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

### Landnutzung und Viehhaltung

## § 25

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

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

(3) Der Anspruch des Dienstnehmers auf den verhältnismäßigen Anteil des Ernteertrages wird im Falle einer früheren Auflösung des Dienstverhältnisses zwei Wochen nach Einbringung der

Ernte fällig. An Stelle des gebührenden Ernteertrages kann eine entsprechende Vergütung in Geld vereinbart werden.

### Anspruch auf Entgeltfortzahlung

## § 26

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

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

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

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

(4) Wenn innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) eintritt, so ist zunächst ein allfälliger Restanspruch nach Abs. 1 zu verbrauchen. Soweit die Gesamtdauer der Dienstverhinderungen die Anspruchsdauer nach Abs. 1 übersteigt, gebühren noch 40 v.H. des Entgeltes 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 Entgeltes 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 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

### **Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes**

#### **§ 27**

(1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 26 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemißt sich der Anspruch gemäß § 26 nach dem regelmäßigen Entgelt.

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

(4) Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungsätzen 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 dreizehn voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Ar-

beiten.

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

### **Mitteilungs- und Nachweispflicht**

#### **§ 28**

(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 Angaben über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) In den Fällen des § 26 Abs. 2 und 6 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer der die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(3) Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen im 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**

#### **§ 29**

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 26 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 Entgeltes für die nach § 26 Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenn gleich das Dienstverhältnis früher endet.

### **Günstigere Regelungen**

#### **§ 30**

Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Dienstverträge, die den Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung durch

Krankheit (Unglücksfall) sowie Arbeitsunfall oder Berufskrankheit hinsichtlich Wartezeit (§ 26 Abs. 1), Verschuldensgrad (§ 26 Abs. 1 und 5) oder Anspruchsdauer (§ 26 Abs. 1, 4 und 5) günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt. Jedoch gelten für die Anspruchsdauer nach § 26 dieses Gesetzes dessen Bestimmungen anstelle anderer Regelungen.

### **Pflegefreistellung**

#### **§ 31**

Ist der Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses an der Dienstleistung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Dienstjahres. Als nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

### **Unabdingbarkeit**

#### **§ 32**

Die Rechte, die dem Dienstnehmer auf Grund des § 31 zustehen, können durch Dienstvertrag, Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

### **Günstigere Regelungen**

#### **§ 33**

Gesetzliche Vorschriften, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträge, die den Anspruch auf Pflegefreistellung im Sinne des § 31 günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt.

#### **§ 34**

(1) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert ist.

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- a) schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienmitgliedern,
- b) notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in

- einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe,
- c) eigene Hochzeit, Hochzeit der Kinder oder der Geschwister,
- d) Niederkunft der Gattin,
- e) Begräbnis des Gatten (der Gattin), der Kinder, der Eltern, Schwiegereltern, Großeltern oder Geschwister,
- f) Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers,
- g) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
- h) Wohnungswechsel,
- i) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,
- j) Ausübung des Wahlrechtes.

#### **§ 35**

(1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgeltes (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, das Kind überwiegend selbst betreut und

- a) die Mutter einen Anspruch auf Karenzurlaub aus Anlaß der Mutterschaft nach österreichischen Rechtsvorschriften oder
- b) die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit an der Betreuung des Kindes verhindert ist.

Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden. Der Karenzurlaub nach lit. a gebührt nur für jenen Zeitraum, für den die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(2) Anspruch auf Karenzurlaub unter den in Abs. 1 genannten Voraussetzungen haben auch männliche Dienstnehmer, die

- a) allein oder mit ihrer Ehegattin ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivväter);
- b) ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen haben (Pflegeväter).

(3) Der männliche Dienstnehmer kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 lit. a bis c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes ausüben. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei dieser geringfügigen Beschäftigung hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung ist zwischen dem Dienstnehmer

und dem Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

### § 36

(1) Der Karenzurlaub beginnt in den Fällen des § 35 Abs. 1 lit. a

- a) mit dem Ablauf des Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes oder
- b) mit dem auf den Ablauf des Karenzurlaubes der Mutter folgenden Tag.

(2) Der Karenzurlaub beginnt in den Fällen des § 35 Abs. 1 lit. b frühestens zu dem Zeitpunkt, zu dem ein Beschäftigungsverbot nach § 118 Abs. 1 enden würde. Gilt für die Mutter das Betriebshilfegesetz und verkürzt sich die 8-Wochen-Frist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem im § 3 Abs. 1 vierter Satz des Betriebshilfegesetzes genannten Zeitpunkt.

(3) Für Adoptiv- oder Pflegeväter beginnt der Karenzurlaub mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluß an den Karenzurlaub der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.

(4) Der Karenzurlaub muß mindestens drei Monate betragen. In den Fällen des § 35 Abs. 2 kann die Frist unterschritten werden, wenn der Zeitraum zwischen Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege und dem Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes weniger als drei Monate beträgt und der Karenzurlaub für den gesamten Zeitraum in Anspruch genommen wird.

(5) Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wird und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

### § 37

(1) Der männliche Dienstnehmer hat den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes seinem Dienstgeber bei sonstigem Verlust des Anspruchs

- a) spätestens vier Wochen nach der Geburt,
- b) bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege unverzüglich bekanntzugeben. Mit der Bekanntgabe sind die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes auszustellen.

(3) Der männliche Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind und der überwiegenden Betreuung des Kindes unverzüglich bekanntzugeben

und über Verlangen des Dienstgebers seinen Dienst wieder anzutreten.

### § 38

(1) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist dem Vater, Adoptiv- oder Pflegevater auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, ein Karenzurlaub zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei

- a) Tod,
- b) Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
- c) Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
- d) schwerer Erkrankung.

(3) Der männliche Dienstnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes seinem Dienstgeber unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Dieser Anspruch steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenzurlaub verbraucht oder eine Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet hat oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

### § 39

(1) Der männliche Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den im § 50 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit Bekanntgabe eines Karenzurlaubes (§§ 37, 38 Abs. 3), jedoch nicht vor der Geburt des Kindes, und endet vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes. Nimmt auch die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter einen Karenzurlaub in Anspruch, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch vier Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes. Bei Teilzeitbeschäftigung wegen der Geburt eines Kindes oder der Verhinderung der Mutter endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wo-

chen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung.

(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eingebracht wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung nur aus den im § 50 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

(3) Endet der Karenzurlaub gemäß § 36 Abs. 5 vorzeitig, so endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes.

#### § 40

(1) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gelten der § 124 Abs. 2 und 3 und für den Anspruch auf eine Dienst (Werks)wohnung der § 126 sinngemäß.

(2) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, so gebühren sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes, in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

### Teilzeitbeschäftigung

#### § 41

(1) Die Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Der männliche Dienstnehmer kann bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten regelmäßigen Wochenarbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 6 und 7 in Anspruch nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen, so hat der Dienstnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

- a) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt oder
- b) bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Vater oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden und beginnt mit dem auf den Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes oder der Teilzeitbeschäftigung der Mutter folgenden Tag. Sie muß mindestens drei Monate dauern.

(5) Bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege mit Adoptionsabsicht gelten die für die leiblichen Eltern geltenden Bestimmungen.

(6) Der Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, und deren Dauer, Ausmaß und Lage

- a) spätestens vier Wochen nach der Geburt,
- b) bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege unverzüglich bekanntzugeben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Dienstnehmer, auch wenn seine Klage nach Abs. 7 abgewiesen wird, bis zum Ende der Schutzfrist der Mutter, im Falle der lit. b binnen weiteren zwei Wochen, bekanntzugeben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub während des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen will.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung einer Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seinem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Dienstnehmer mitzuunterfertigen.

(9) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der Verkürzung der Arbeitszeit (Abs. 6), jedoch nicht vor der Geburt des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites gemäß Abs. 7, wenn der Dienstnehmer die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

(10) Die Bestimmungen der §§ 36 Abs. 5, 39 Abs. 3 und 40 Abs. 1 gelten sinngemäß.

#### § 42

(1) Hat der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt, und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

(2) Der Dienstnehmer hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber der Mutter bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

### Beendigung des Dienstverhältnisses

#### § 43

(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 vorstehende Bestimmungen nicht berührt.

### Kündigungsfristen

#### § 44

(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 fünfzehn Jahren auf drei Monate.

### Kündigungsbeschränkung für Dienstgeber

#### § 45

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 (§ 50), vom Dienstgeber erst zum Ende des Kalenderjahres (im Forstbetrieb: zum Beginn der neuen Schlägerungsperiode) unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

### Kündigungsbeschränkung der Dienstnehmer

#### § 46

Hat ein Dienstverhältnis, das auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde, während der arbeitschwachen Zeit gedauert, so darf es vom Dienstnehmer außer aus wichtigen Gründen, die seinen vorzeitigen Austritt rechtfertigen (§ 49), erst zum Abschluß der Erntearbeiten (im Forstbetrieb: der Schlägerungs- und Bringungsarbeiten) unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

### Abfertigung

#### § 47

(1) War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeit bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses oder wenn dieses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung bei demselben Dienstgeber mit einem im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird, eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v.H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr bis zum vollendeten 25. Dienstjahr um 4 v.H. Vom vollendeten 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v.H.

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

(3) Der Anspruch auf Abfertigung besteht

nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

(4) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

- a) Dienstnehmer bei Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflösen oder
- b) weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 124 Abs. 5 lit. a) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 124 Abs. 5 lit. b), bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§ 124 Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§ 125) das Dienstverhältnis auflösen,
- c) der Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflöst oder mit einem im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortsetzt.

(5) Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Sofern der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

(6) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 v.H. des Jahresentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses oder bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genanntes Ausmaß fällig. Ein allfälliger Mehrbetrag wird mit je 10 v.H. des Jahresentgeltes jeweils

am Ersten der auf die Auflösung des Dienstverhältnisses folgenden Monate fällig.

(7) Der Abs. 4 lit. b gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde.

(8) Für die Berechnung der Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gilt folgendes:

- a) Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 4 lit. b und Abs. 6 bleiben Zeiten gemäß § 35 Abs. 3 und § 124 Abs. 1 letzter Satz außer Betracht.
- b) Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgeltes (Abs. 1) die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen.
- c) Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 41 und 125 ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgeltes von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes auszugehen.

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

(10) Die Abs. 1 bis 9 finden auf Saisonarbeiter sinngemäß Anwendung. Bei der Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Dienstverhältnisses sind die Dienstzeiten der lückenlos aufeinanderfolgenden Saisonen, während welcher der Saisonarbeiter ohne Unterbrechung bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt war, zusammenzurechnen. Als Jahresentgelt gilt jenes Entgelt, welches dem Dienstnehmer nach dem Kollektivvertrag im Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses für ein volles Jahr zusteht. Wenn das Dienstverhältnis jeweils nur auf eine Saison befristet ist, gilt das Nichtzustandekommen eines Dienstvertrages für eine weitere Saison als Auflösung des Dienstverhältnisses. Der Anspruch auf Abfertigung besteht jedoch nur insoweit, als das Nichtzustandekommen eines Dienstvertrages auf der Grundlage des Dienstvertrages der letzten Saison nicht im Sinne des Abs. 3 dem Dienstnehmer anzulasten ist. Sofern nichts

anderes vereinbart ist, hat sich der Dienstgeber bis spätestens zwei Monate vor Beginn der Saison mit dem Dienstnehmer über den neuerlichen Abschluß eines Dienstvertrages zu verständigen.

#### **Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses** § 48

(1) Dem Dienstnehmer ist im Falle der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer auf Verlangen eine freie Zeit ohne Schmälerung des Entgeltes 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.

(3) Bei Kündigung durch den Dienstnehmer gebührt der Anspruch gemäß Abs. 1 und 2 mindestens im halben Ausmaß. Ergibt diese Berechnung Bruchteile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(4) Ansprüche nach Abs. 1 bis 3 bestehen nicht

- a) bei Kündigung durch den Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung,
- b) bei Kündigung durch den Dienstgeber, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes).

(5) Abs. 4 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Pension gemäß § 253c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes.

(6) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

#### **Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstnehmers** § 49

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

- a) der Dienstnehmer zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
- b) der Dienstnehmer die für die Alterspension einschließlich einer vorzeitigen Alterspension erforderliche Altersgrenze erreicht oder überschritten hat;
- c) 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;
- d) 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;
- e) dem Dienstnehmer unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;
- f) die Dienstnehmerin ein lebendes Kind geboren hat. Die Austrittserklärung muß innerhalb von drei Monaten nach der Entbindung, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§ 124) bis zu dessen Ablauf, abgegeben werden;
- g) der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt.

#### **Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstgebers** § 50

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

- a) sich eines Verbrechens oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht;
- b) sich trotz mehrmaliger Ermahnung während der Arbeitszeit dem Trunke ergibt;
- c) ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistungen unterläßt;
- d) trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;

- e) sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte, Familienangehörige oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen läßt;
- f) 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;
- g) die Arbeit beharrlich verweigert.

#### **Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses**

##### **§ 51**

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

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

##### **§ 52**

(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 Entgeltes zu.

##### **§ 53**

(1) 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.

(2) Schadenersatzansprüche wegen vorzeitiger Auflösung eines Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 51 und 52 müssen bei sonstigem Ausschluß binnen sechs Monaten nach Ablauf des Tages, an dem sie erhoben werden konnten, gerichtlich geltend gemacht werden.

##### **§ 54**

Die aus einem durch dieses Gesetz geregelten Dienstverhältnis entstandenen Forderungen des Dienstnehmers an Dienstbezügen gelten im Konkurs im Rahmen des § 51 Z. 2 der Konkursordnung als Forderungen erster Klasse und im Ausgleichsverfahren im Rahmen des § 23 Z. 3 der Ausgleichsordnung als bevorrechtete Forderungen.

#### **Dienstzeugnis**

##### **§ 55**

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

(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.

#### **Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber**

##### **§ 56**

(1) Geht ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen Inhaber über (Betriebsübergang), so tritt dieser als Dienstgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Dienstverhältnisse ein.

(2) Abs. 1 gilt nicht im Falle des Konkurses des Veräußerers.

(3) Der Veräußerer (Betriebsinhaber) hat den Dienstnehmer vom beabsichtigten Betriebsübergang rechtzeitig zu verständigen und ihm den Namen des Erwerbers bekanntzugeben.

(4) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats nach Verständigung vom beabsichtigten Betriebsübergang erklären, sein Dienstverhältnis nicht mit dem Erwerber fortzusetzen. Das Dienstverhältnis endet mit dem Tag des Betriebsüberganges. Dem Dienstnehmer stehen am Tag des Betriebsüberganges auf Grund der Beendigung des Dienstverhältnisses die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zu. Eine Kündigungsentschädigung gebührt jedoch nicht.

(5) Liegt zwischen der Verständigung durch den Dienstgeber im Sinne des Abs. 3 und dem Betriebsübergang eine kürzere Frist als ein Monat und ist das Dienstverhältnis bereits auf den Erwerber übergegangen, so kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab der Verständigung gegenüber dem Erwerber erklären, sein Dienstverhältnis mit ihm nicht fortzusetzen. Das Dienstverhältnis endet am Tag der Erklärung. Dem Dienstnehmer stehen am Tag der Erklärung auf Grund der Beendigung des Dienstverhältnisses die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung durch den Veräußerer zu. Eine Kündigungsentschädigung gebührt jedoch nicht.

(6) Beim Betriebsübergang nach Abs. 1 bleiben die Arbeitsbedingungen aufrecht, es sei denn, aus den Bestimmungen über den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit (§ 57), die betrieblichen Pensionszusagen (§ 58) und die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen (§§ 74 und 75) ergibt sich anderes. Der Erwerber hat dem Dienstnehmer jede auf Grund des Betriebsüberganges erfolgte Änderung der Arbeitsbedingungen unverzüglich mitzuteilen.

(7) Der Dienstnehmer kann dem Übergang seines Dienstverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber den kollektivvertraglichen Bestandschutz (§ 57) oder die betrieblichen Pensionszusagen (§ 58) nicht übernimmt. Der Widerspruch hat innerhalb eines Monats

- a) ab Ablehnung der Übernahme oder
- b) bei Nichtäußerung des Erwerbers zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges nach Ablauf einer vom Dienstnehmer gesetzten angemessenen Frist zur Äußerung

zu erfolgen. Widerspricht der Dienstnehmer, so bleibt sein Dienstverhältnis zum Veräußerer unverändert aufrecht.

(8) Werden durch den nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrag oder die nach Betriebsübergang anzuwendenden Betriebsvereinbarungen Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtert, so kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, ab dem er die Verschlechterung erkannte oder erkennen mußte, das Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetz-

lichen oder der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und -termine lösen. Dem Dienstnehmer stehen die zum Zeitpunkt einer solchen Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zu.

(9) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen seiner Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs. 8 auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen. Ebenso kann ein Feststellungsverfahren nach § 54 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Hat das Gericht eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen festgestellt, kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen ab Rechtskraft des Urteils das Dienstverhältnis nach Abs. 8 lösen.

#### **Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit** § 57

(1) Nach Betriebsübergang hat der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages oder bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maße aufrechtzuerhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren. Die Arbeitsbedingungen dürfen zum Nachteil des Dienstnehmers durch Einzeldienstvertrag innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang weder aufgehoben noch beschränkt werden.

(2) Durch den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit infolge des Betriebsüberganges darf das dem Dienstnehmer vor Betriebsübergang für die regelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit gebührende kollektivvertragliche Entgelt nicht geschmälert werden. Kollektivvertragliche Regelungen über den Bestandschutz des Dienstverhältnisses werden Inhalt des Dienstvertrages zwischen Dienstnehmer und Erwerber, wenn das Unternehmen des Veräußerers im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang nicht weiter besteht.

#### **Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage** § 58

(1) Eine auf Einzelvereinbarung beruhende betriebliche Pensionszusage wird Inhalt des Dienstvertrages zwischen Dienstnehmer und Erwerber, wenn der Erwerber Gesamtrechtsnachfolger ist. Liegt keine Gesamtrechtsnachfolge vor, so

kann der Erwerber durch rechtzeitigen Vorbehalt die Übernahme einer solchen betrieblichen Pensionszusage ablehnen.

(2) Hat der Betriebsübergang den Wegfall der betrieblichen Pensionszusage zur Folge und hat der Dienstnehmer dem Übergang seines Dienstverhältnisses im Falle des Abs. 1 zweiter Satz nicht widersprochen, so hat der Dienstnehmer gegen den Veräußerer Anspruch auf Abfindung der bisher erworbenen Anwartschaften.

(3) Hinsichtlich der Berechnung und Auszahlung der Beträge nach Abs. 2 gelten die Bestimmungen des § 5 Abs. 2 bis 4 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes in Verbindung mit dem Betriebspensionsgesetz sinngemäß.

#### **Haftung bei Betriebsübergang** § 59

(1) Sofern andere gesetzliche Regelungen oder Gläubigerschutzbestimmungen für den Dienstnehmer nicht günstigeres bestimmen, haften für Verpflichtungen aus einem Dienstverhältnis zum Veräußerer, die vor dem Zeitpunkt des Übergangs begründet wurden, der Veräußerer und der Erwerber zur ungeteilten Hand, wobei hinsichtlich der Haftung des Erwerbers § 1409 ABGB anzuwenden ist. Dies gilt besonders für Leistungen aus betrieblichen Pensionszusagen des Veräußerers, die im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bereits erbracht werden.

(2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet der Veräußerer nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsüberganges entspricht. Für Ansprüche auf eine Betriebspension aus einem Leistungsfall nach dem Betriebsübergang haftet der Veräußerer nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Pensionsanwartschaften entspricht.

(3) Wird das Dienstverhältnis durch die Erklärung des Dienstnehmers beendet, sein Dienstverhältnis beim Erwerber nicht fortzusetzen (§ 56 Abs. 5), dann haftet der Erwerber für einen Abfertigungsanspruch des Dienstnehmers nur insoweit, als auf Grund der bei ihm zurückgelegten Dienstzeit ein Abfertigungsanspruch entstanden ist oder sich erhöht hat.

(4) Bei Spaltungen im Sinne des Spaltungsgesetzes, Art. I des Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes 1993, gilt als Veräußerer jene Gesellschaft, der die Verbindlichkeiten nach dem Spaltungsplan zuzuordnen sind.

### **3. Abschnitt** **Kollektive Rechtsgestaltung**

#### **Kollektivvertrag** § 60

(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 Dienstnehmer und Dienstgeber,
3. die Änderung kollektivvertraglicher Rechtsansprüche gemäß Z. 2 der aus dem Dienstverhältnis ausgeschiedenen Dienstnehmer,
4. Maßnahmen im Sinne des § 222 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 § 222 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** § 61

- (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 Wirkungsbereich sich über einen größeren fachlichen und räumlichen Bereich erstreckt,
  - c) denen vermöge der Zahl ihrer Mitglieder und des Umfanges 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 (§ 250) zuerkannt. Die Entscheidung der Obereinigungskommission ist im Amtsblatt für das Land Vorarlberg kundzumachen und der Einigungskommission (§ 247), 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; die Bestimmungen des Abs. 2 gelten sinngemäß.

#### § 62

Wird einer auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt (§ 61) 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 abgeschlossen Kollektivvertrages.

#### § 63

Für Dienstverhältnisse zu öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder zu von diesen geführten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds, die den Vorschriften des Abschnittes 3 unterliegen, sind, soweit diese Körperschaften, Betriebe, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds keiner kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessen-

vertretung (§ 61) angehören, die öffentlich-rechtlichen Körperschaften selbst kollektiv-vertragsfähig.

### Kollektivvertragsangehörigkeit

#### § 64

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

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

### Hinterlegung und Kundmachung

#### § 65

(1) Jeder Kollektivvertrag ist binnen zwei Wochen nach seinem Abschluß von den beteiligten Vertragsparteien der Dienstnehmer in drei gleichlautenden Ausfertigungen, die von den vertrags-schließenden Parteien ordnungsgemäß gefertigt sein müssen, bei der Obereinigungskommission am Sitze des Amtes der Landesregierung zu hinterlegen.

(2) Die Obereinigungskommission hat den Abschluß des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach der Hinterlegung im Amtsblatt für das Land Vorarlberg 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 dem Hinterleger eine Ausfertigung des hinterlegten Kollektivvertrages mit einer Bestätigung der durchgeführten 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 unverzüglich eine Ausfertigung des Kollektivvertrages mit Angabe des Kundmachungsdatums und der Katasterzahl zu übermitteln.

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

- a) dem Bundesministerium für Land- und Forst-

- wirtschaft in Wien,
- b) dem Österreichischen Statistischen Zentralamt in Wien,
  - c) der Einigungskommission bei der Bezirkshauptmannschaft Feldkirch,
  - d) 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.

#### § 66

Jeder kollektivvertragsangehörige Dienstgeber hat den Kollektivvertrag binnen drei Tagen nach seiner Kundmachung allen Dienstnehmern des Betriebes zur Kenntnis zu bringen.

### Rechtswirkungen

#### § 67

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

(2) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages sind, soweit sie nicht die Rechtbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regeln, innerhalb seines fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich. Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages bleiben nach seinem Erlöschen für Dienstverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfaßt waren, so lange aufrecht, als für diese Dienstverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Dienstnehmern eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

(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.

#### § 68

Die Bestimmungen der §§ 65 bis 67 gelten sinngemäß für die Verlängerung und Abänderung von Kollektivverträgen.

### Geltungsdauer

#### § 69

(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 § 61 Abs. 3 die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt, so erlöschen die von dieser Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivverträge mit dem Tage, an dem die gemäß § 61 Abs. 3 ergangene Entscheidung der Obereinigungskommission im Amtsblatt für das Land Vorarlberg verlautbart wird. Im Falle des § 62 erlischt ein von der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossener Kollektivvertrag für die Mitglieder der Berufsvereinigung mit dem Tage, 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 Tage) im Amtsblatt für das Land Vorarlberg kundzumachen. Die Bestimmungen des § 65 Abs. 4 und 5 finden entsprechend Anwendung.

### Satzung

#### § 70

(1) Auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft (§ 61 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 dem 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 (§§ 61 und 63) gestellt wird.

(3) In dem 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 für das Land Vorarlberg 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 für das Land Vorarlberg und der Katasterzahl zu übermitteln sowie das Erlöschen einer Satzung bekanntzugeben.

(7) Die Vorschriften der Abs. 1 bis 6 finden auch auf das Verfahren wegen Änderung oder Aufhebung einer Satzung Anwendung.

### **Rechtswirkung der Satzung**

#### **§ 71**

(1) Die Bestimmungen der in Rechtskraft erwachsenen und gehörig kundgemachten Satzung gelten innerhalb ihres örtlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches von dem in der Satzung 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 (§ 70 Abs. 4) in Kraft.

(3) Die Bestimmungen der Satzung können 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**

#### **§ 72**

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**

#### **§ 73**

(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**

#### **§ 74**

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

(2) Die Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen können durch Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Einzelvereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die durch Betriebsvereinbarungen nicht geregelt sind. Der § 60 Abs. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

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

(4) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Betriebsteile unberührt, die rechtlich verselbständigt werden.

(5) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienstnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen unberührt, die mit einem anderen Betrieb oder Betriebsteil so zusammengeschlossen

werden, daß ein neuer Betrieb im Sinne des § 156 entsteht.

(6) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienstnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen, die von einem anderen Betrieb aufgenommen werden, insoweit unberührt, als sie Angelegenheiten betreffen, die von den Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes nicht geregelt werden. Betriebsvereinbarungen betreffend betriebliche Pensions- und Ruheleistungen können für die von einer solchen Maßnahme betroffenen Dienstnehmer vom Betriebsinhaber des aufzunehmenden Betriebes oder Betriebsteiles unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.

#### **Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen** § 75

(1) Betriebsvereinbarungen können, soweit sie keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten und Abs. 2 nichts 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 oder Aufhebung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der Schlichtungsstelle zuläßt, können Betriebsvereinbarungen nicht gekündigt werden.

(3) Die Rechtswirkungen der Betriebsvereinbarung enden mit ihrem Erlöschen. Ist eine Betriebsvereinbarung durch Kündigung erloschen, so bleiben ihre Rechtswirkungen für Dienstverhältnisse, die unmittelbar vor ihrem Erlöschen durch sie erfaßt waren, so lange aufrecht, als für diese Dienstverhältnisse nicht eine neue Betriebsvereinbarung wirksam oder mit den betroffenen Dienstnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird. Eine solche Einzelvereinbarung kann zum Nachteil des Dienstnehmers im Falle der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nach dem Übergang, der rechtlichen Verselbständigung, dem Zusammenschluß oder der Aufnahme eines Betriebes oder Betriebsteiles nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Übergang, der Verselbständigung, dem Zusammenschluß oder der Aufnahme abgeschlossen werden.

(4) Die Beendigung der Betriebsvereinbarung ist entsprechend der Vorschrift des § 73 Abs. 1 im Betrieb kundzumachen. Der Betriebsinhaber hat die im § 73 Abs. 3 genannten Stellen vom Erlöschen der Betriebsvereinbarung zu verständigen.

#### **4. Abschnitt** **Arbeitsschutz**

##### **Arbeitszeit** § 76

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

(2) Für die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft lebenden Dienstnehmer mit freier Station darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit 42 Stunden nicht überschreiten.

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

##### § 77

(1) Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit in der Landwirtschaft um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, daß die im § 76 festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

(2) Die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden.

(3) Für den Fall, daß eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse nicht Geltung hat, ist die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen vom Betriebsinhaber entsprechend den jeweiligen Umständen und Bedürfnissen vorzunehmen. Der Betriebsinhaber hat dazu den Betriebsrat zu hören. Die Verteilung bedarf der Schriftform.

##### § 78

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

##### § 79

(1) Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melken oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und

Abendarbeiten (§ 81 Abs. 6) auch über die Wochenarbeitszeit (§§ 76 bis 78) hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen den Bestimmungen des § 81.

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

#### § 80

Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Innerhalb des Schichtturnus darf die Wochenarbeitszeit die nach § 76 zulässige Dauer nicht überschreiten.

### Überstundenarbeit

#### § 81

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der nach den §§ 76 bis 80 zulässigen Wochenarbeitszeit oder die Tagesarbeitszeit, die sich auf Grund der vereinbarten Verteilung dieser Wochenarbeitszeit ergibt, überschritten werden.

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

(3) In landwirtschaftlichen Betrieben mit Arbeitszeiteinteilung nach § 77 Abs. 1 dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens drei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun und insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 15 Überstunden verlangt werden.

(4) In landwirtschaftlichen Betrieben, die von der Arbeitszeiteinteilung nach § 77 Abs. 1 keinen Gebrauch machen, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens vier, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens zehn und insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 18 Überstunden verlangt werden.

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

bestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

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

### Mindestruhezeit

#### § 82

(1) Dem Dienstnehmer gebührt in der arbeitsreichen Zeit eine unterbrochene Nachruhe von mindestens zehn Stunden innerhalb 24 Stunden.

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

(3) Die Nachruhe kann ausnahmsweise aus den im § 81 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

(4) Die Bestimmung des § 80 bleibt von den vorstehenden Regelungen der Abs. 2 und 3 unberührt.

### Arbeitspausen

#### § 83

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

#### § 84

(1) Als Ruhetage gelten

- a) Sonntage,
- b) 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. Dezember, 26. Dezember und das Fest des örtlichen Kirchenpatrones sowie für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche der Karfreitag.

(2) Die Sonn- und Feiertagsruhe beginnt um null Uhr und endet um 24 Uhr des betreffenden Tages.

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

- a) Den im § 79 Abs. 1 genannten Dienstnehmern gebührt für Arbeiten an einem Sonn- oder ge-

setzlichen Feiertag bis zu zwei Stunden ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 innerhalb eines Monats. Wenn dieser Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für diese Mehrarbeiten eine besondere Vergütung zu leisten, deren Ausmaß durch Kollektivvertrag bestimmt werden kann.

- b) Den ausschließlich mit Viehpflege, Melken und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmern gebührt für jeden Sonn- und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeiten verrichtet haben, ein freier Werktag.

(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** § 85

(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 v.H. höher ist als der Stundenlohn, wobei nicht nur die Geld-, sondern auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen sind. Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze. Für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen und an für Sonntagsarbeit gewährten Ersatzruhetagen gebührt ein Aufschlag von 100 v.H. zum Stundenlohn.

(3) Für Feiertage, die gemäß § 84 Abs. 1 als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt (§ 8 Abs. 1) zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt, sofern die Arbeiten nicht zu den im § 84 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 Bestimmungen des Abs. 1 bis 3 abweichende Regelung getroffen werden.

#### **Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft** § 86

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

#### **Urlaub** § 87

(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) Invalide im Sinne des § 2 des Invalideneinstellungsgesetzes haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werktagen.

(3) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.

(4) 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.

(5) Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann anstelle des Dienstjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet der Bestimmung des § 256 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 ein Zwölftel 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.

### **Anrechnungsbestimmungen**

#### **§ 88**

(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 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 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 für die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen

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 über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;

3. Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13a Abs. 1 oder § 13c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947 gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Dienstverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;
4. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 1 Abs. 2 des Entwicklungshilfegesetzes;
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**

#### **§ 89**

(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 denen ein Dienstnehmer wegen Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Dienstleistung verhindert ist oder während denen 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 Werk-tage 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 einesurlaubsteiles in der Dauer von mindestens 12 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 Beziehung 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. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß den §§ 35, 38 und 124 um jenen Zeitraum, der den Karenzurlaub um zehn Monate übersteigt.

#### **Erkrankung während desurlaubes**

##### **§ 90**

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

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

(3) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhaftes Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Dienstnehmer während einesurlaubes im Ausland, so muß dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein,

daß es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

#### **Urlaubsentgelt**

##### **§ 91**

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

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

(3) In allen anderen als den in Abs. 2 erwähnten Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

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

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

(6) Durch Kollektivvertrag kann bestimmt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Weiters kann die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgeltes durch Kollektivvertrag abweichend von den Abs. 3 bis 5 geregelt werden.

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

#### **Ablöseverbot**

##### **§ 92**

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

**Aufzeichnungen**

## § 93

(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 bezahlten Urlaubes 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**

## § 94

(1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Entschädigung in der Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, wenn das Dienstverhältnis nach Entstehung des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Urlaubes 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 und einvernehmliche Lösung, wenn mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist;
6. Kündigung seitens des Dienstnehmers ab dem zweiten Dienstjahr, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist.

(2) Bei Kündigung seitens des Dienstgebers, begründetem vorzeitigem Austritt, Entlassung ohne

Verschulden des Dienstnehmers und einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 41 oder 125 ist der Berechnung der Entschädigung jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

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

**Urlaubsabfindung**

## § 95

(1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Abfindung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des Urlaubes endet und kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn des Urlaubsjahres, in dem ein Urlaub nicht verbraucht wurde, 1/52 des Urlaubsentgeltes.

(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.

**Vorsorge für den Schutz der Dienstnehmer**

## § 96

(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 dem damit in 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 Tä-

tigkeit möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht werden.

### **Arbeitsräume, sonstige Betriebsräume und Arbeitsstellen**

#### **§ 97**

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

(2) Betriebsräume, die nicht als Arbeitsräume anzusehen sind, müssen, wenn darin vorübergehend gearbeitet wird, derart beschaffen sein oder es müssen solche Vorkehrungen getroffen werden, daß die Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes der Dienstnehmer entsprechen.

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

### **Ausgänge und Verkehrswege**

#### **§ 98**

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

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

### **Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel**

#### **§ 99**

(1) Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel müssen dem Stand der Technik entsprechend derart ausgebildet oder sonst wirksam gesichert sein und auch so aufgestellt und verwendet werden, daß ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel müssen hinsichtlich ihrer Bauweise den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Von diesen Regeln abweichende Ausführungen sind jedoch zulässig, sofern

zumindest der gleiche Schutz erreicht wird. Bei den Einrichtungen und Mitteln und bei deren Verwendung ist auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse soweit Bedacht zu nehmen, als dies der Schutz der Dienstnehmer erfordert.

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

(3) Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, müssen 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 geprüft werden (Wiederkehrende Prüfungen). Darüber hinaus müssen jene Einrichtungen und Betriebsmittel, bei denen dies auf Grund ihrer Bauweise geboten erscheint, auch vor ihrer erstmaligen Inbetriebnahme sowie nach größeren Instandsetzungen oder wesentlichen Änderungen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand in besonderer Weise geprüft werden (Abnahmeprüfungen). Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel dürfen nur verwendet werden, wenn die nach den vorstehenden Bestimmungen notwendigen Prüfungen durchgeführt wurden.

(4) Prüfungen gemäß Abs. 3 sind von Ziviltechnikern des jeweiligen Fachgebietes, fachkundigen Personen des Technischen Überwachungsvereines oder Amtssachverständigen durchzuführen. Wiederkehrende Prüfungen können auch von anderen geeigneten, fachkundigen und hiezu berechtigten Personen vorgenommen werden, die auch Betriebsangehörige sein können. Für Abnahmeprüfungen kann die Landesregierung auch Prüfbescheinigungen anerkennen, die in einem anderen Bundesland oder im Ausland von dort hiezu berufenen Stellen ausgefertigt wurden, wenn die Art der geprüften Gegenstände dies erfordert und gewährleistet ist, daß der Zweck der Abnahmeprüfung erreicht wird.

(5) Über die Abnahmeprüfungen und die Wiederkehrenden Prüfungen müssen entsprechende Vormerke geführt werden, die im Betrieb aufzubewahren sind. Soweit Betriebseinrichtungen,

sonstige mechanische Einrichtungen oder Betriebsmittel außerhalb der festen Betriebsstätte verwendet werden, müssen diese Vormerke an der Arbeitsstelle aufbewahrt werden.

**Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren,  
Arbeitsplätze, Lagerungen**  
§ 100

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

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

(3) Zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit beschäftigten oder für andere Dienstnehmer verbunden sind, dürfen nur solche

Dienstnehmer herangezogen werden, die die erforderliche körperliche und geistige Eignung sowie die vom Standpunkt des Schutzes der Dienstnehmer 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 beigezogen 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 Aufsicht gegeben sein.

(4) Zu Arbeiten nach Abs. 3, bei denen es mit Rücksicht auf die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für die damit beschäftigten oder für andere Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, daß die notwendigen Fachkenntnisse für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten vorliegen, dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die den Nachweis dieser Fachkenntnisse erbringen. Die Landesregierung hat in der Verordnung gemäß § 113 die Arbeiten zu bezeichnen, für die das Vorliegen der notwendigen Fachkenntnisse durch ein Zeugnis nachzuweisen ist, und die Anforderungen in bezug auf diese Fachkenntnisse sowie die Stellen, die zur Ausstellung von Zeugnissen berechtigt sind, festzulegen. Eine solche Berechtigung ist zu erteilen, wenn die Gewähr gegeben ist, daß die für die Arbeiten notwendigen Fachkenntnisse in entsprechender Weise ermittelt werden. Die Landesregierung kann die Zeugnisse anderer Stellen, auch ausländischer, anerkennen, wenn die Gewähr dafür gegeben ist, daß damit der Nachweis mindestens gleichwertiger Fachkenntnisse erbracht wird.

(5) Arbeitsplätze sind unter Bedachtnahme auf die Arbeitsvorgänge und 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.

(6) Lagerungen sind in einer Weise vorzunehmen, daß Gefahren für die Dienstnehmer möglichst vermieden werden. Insbesondere müssen für die Lagerung von Stoffen der im Abs. 2 erster Satz genannten Art, soweit ihre Gefährlichkeit bekannt oder erkennbar ist, die durch die Eigenschaften dieser Stoffe bedingten Schutzmaßnahmen getroffen werden. Andere Rechtsvorschriften über die Lagerung von Stoffen werden hiedurch nicht berührt.

**Verkehr in den Betrieben**

## § 101

(1) Der Verkehr innerhalb der Betriebe 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 Bereich von Betrieben 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 Anforderungen des § 99.

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

**Gesundheitliche Eignung der Dienstnehmer**

## § 102

(1) Zu Tätigkeiten, bei denen die dabei Beschäftigten Einwirkungen ausgesetzt sein können, die erfahrungsgemäß die Gesundheit zu schädigen vermögen, dürfen solche Dienstnehmer nicht herangezogen werden, deren Gesundheitszustand eine derartige Beschäftigung nicht zuläßt. Dies gilt für Tätigkeiten, bei denen infolge der Art der Einwirkung die Gefahr besteht, daß Dienstnehmer an einer Berufskrankheit erkranken, für Tätigkeiten, deren Ausübung mit besonderen physischen Belastungen unter erschwerenden Bedingungen verbunden ist, und für ähnliche Tätigkeiten.

(2) Soweit nach der Art der Einwirkung oder Belastung einer ärztlichen Untersuchung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Dienstnehmer zu Tätigkeiten nach Abs. 1 erst herangezogen werden, nachdem durch eine besondere ärztliche Untersuchung festgestellt wurde, daß ihr Gesundheitszustand eine derartige Tätigkeit zuläßt. Werden Dienstnehmer zu solchen Tätigkeiten verwendet, so müssen sie in bestimmten Zeitabständen, für deren Ausmaß, Art und Umfang der schädigenden Einwirkung sowie ihr Gesundheitszustand maßgebend sind, durch einen Arzt daraufhin untersucht werden, ob sie zu diesen Tätigkeiten weiterverwendet werden können.

(3) Im Einzelfall können auch bei anderen als den im Abs. 2 genannten Tätigkeiten ärztliche Untersuchungen vorgeschrieben werden, wenn dies zum Schutze des Lebens und der Gesundheit

des Dienstnehmers erforderlich ist.

(4) Nach durchgeführter Untersuchung gemäß Abs. 2 oder 3 ist eine Ausfertigung des Befundes unverzüglich der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu übermitteln. Erhebt diese auf Grund des Befundes Einspruch gegen die Weiterverwendung des Dienstnehmers zur bisherigen Tätigkeit, 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.

(5) Untersuchungen nach Abs. 2 und 3 sind von Ärzten, die eine entsprechende Ausbildung oder besondere Erfahrungen in bezug auf die Einwirkungen im Sinne des Abs. 1 nachweisen können, oder von Einrichtungen, die sich mit der Durchführung arbeitsmedizinischer Untersuchungen befassen, vorzunehmen.

(6) Die Kosten der ärztlichen Untersuchungen nach Abs. 2 und 3 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.

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

**Unterweisung der Dienstnehmer**

## § 103

(1) Die Dienstnehmer müssen vor der erstmaligen Aufnahme der Tätigkeit im Betrieb auf die in diesem bestehenden Gefahren für Leben und Gesundheit in dem für sie entsprechend ihrer Verwendung in Betracht kommenden Umfang aufmerksam gemacht und über die zur Abwen-

dung dieser Gefahren bestehenden oder anzuwendenden Schutzmaßnahmen in für sie verständlicher Form unterwiesen werden.

(2) Vor der erstmaligen Verwendung von Betriebseinrichtungen oder Betriebsmitteln sowie vor der erstmaligen Heranziehung zu Arbeiten nach § 100 Abs. 2 und 3 müssen die Dienstnehmer über die Arbeitsweise und ihr Verhalten sowie über die bestehenden oder anzuwendenden Schutzmaßnahmen unterwiesen werden.

(3) Die Unterweisungen nach Abs. 1 und 2 sind von in fachlicher Hinsicht geeigneten Personen durchzuführen; sie sind nach Erfordernis, zumindest aber einmal im Kalenderjahr, in dem jeweils gebotenen Umfang zu wiederholen. Ein solches Erfordernis ist jedenfalls bei Änderungen im Betrieb gegeben, durch die eine neue Gefährdung für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer hervorgerufen werden kann. Die Unterweisung ist ferner nach Unfällen zu wiederholen, soweit dies zur Verhütung weiterer Unfälle nützlich erscheint; dies gilt auch nach Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten und von denen der Dienstgeber oder die für die Unterweisung zuständige Person Kenntnis erhalten hat.

(4) Unterweisungen nach Abs. 1 und 2 sind nicht erforderlich, wenn der Dienstnehmer durch eine von einer Behörde oder einer sonst hiezu berufenen Stelle ausgestellte Bescheinigung nachweist, daß er eine mit seiner Tätigkeit im Betrieb im Zusammenhang stehende spezielle Ausbildung erhalten hat.

### **Schutzausrüstung und Arbeitskleidung**

#### **§ 104**

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

(2) Ausrüstungsgegenstände gemäß Abs. 1, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz der Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, müssen in bestimmten Zeitabständen, für deren Ausmaß vor allem Art und Verwendung der Ausrüstungsgegenstände maßgebend sind, von einer geeigneten, fachkundigen Person im Sinne des § 99 Abs. 4 auf diesen Zustand geprüft werden. Über diese Prüfungen 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 eine zusätzliche Gefährdung des Lebens und der Gesundheit nicht bewirkt wird.

### **Brandschutzmaßnahmen**

#### **§ 105**

(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 Falle eines solchen eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer möglichst zu vermeiden.

(2) Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen müssen den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Sie sind in regelmäßigen Zeitabständen von einer geeigneten, fachkundigen Person im Sinne des § 99 Abs. 4 auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen. Mit der Handhabung der Feuerlöschgeräte muß eine für wirksame Brandschutzmaßnahmen ausreichende Zahl von Dienstnehmern vertraut sein. In gewissen Zeitabständen sind im erforderlichen Umfang Einsatzübungen durchzuführen.

### **Vorsorge für Leistung der Ersten Hilfe**

#### **§ 106**

(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) Während der Betriebszeit muß in jeder festen Betriebsstätte, sofern dort mindestens fünf Dienstnehmer beschäftigt sind, wenigstens eine Person zur Verfügung stehen, die nachweislich eine im Hinblick auf die auszuübende Tätigkeit ausreichende Ausbildung für die Leistung der Ersten Hilfe erhalten hat.

### **Trinkwasser, Waschgelegenheiten, Aborte, Umkleide- und Aufenthaltsräume**

#### **§ 107**

(1) Den Dienstnehmern müssen in gesundheitlicher Hinsicht einwandfreies Trinkwasser, eine ausreichende Zahl von hygienisch unbedenklichen

Waschplätzen mit fließendem, einwandfreiem Wasser sowie entsprechend ausgestattete Abortanlagen in ausreichender Zahl und in geeigneter Lage zur Verfügung stehen. Eine Möglichkeit zur Warmwasserbereitung muß gegeben sein.

(2) Jedem Dienstnehmer ist zur Aufbewahrung und zur Sicherung vor Wegnahme seiner Straßen-, Arbeits- und Schutzkleidung eine geeignete Aufbewahrungsmöglichkeit sowie für die von ihm für die Verrichtung der Arbeitsleistung mitgebrachten Gegenstände und jener Sachen, die von ihm nach Verkehrsauffassung und 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 schuldhafte Verletzung dieser Pflicht verursachten Schaden.

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

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

(5) Für den Aufenthalt während der Arbeitspausen im Betrieb müssen den Dienstnehmern zumindest entsprechende freie Plätze mit einer ausreichenden Zahl von Sitzgelegenheiten und Tischen für das Einnehmen der Mahlzeiten sowie Einrichtungen für das Wärmen mitgebrachter Speisen zur Verfügung stehen. In größeren Betrieben müssen für den Aufenthalt während der Arbeitspausen geeignete und entsprechend eingerichtete Räume zur Verfügung stehen.

#### **Wohnräume und Unterkünfte**

##### **§ 108**

(1) Räume, die Dienstnehmern für Wohnzwecke oder auch nur zur vorübergehenden Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen den sonst für Wohnräume maßgebenden Erfordernissen entsprechen, soweit sie den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit betreffen. Diese Räume müssen für ihren Verwendungszweck entsprechend eingerichtet und mindestens mit den hygienischen Anforderungen entsprechendem Trinkwasser, Waschgelegenheiten mit einwand-

freiem Wasser zum Waschen und entsprechenden Abortanlagen versehen sein.

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

(3) In jeder Unterkunft muß bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden können; § 106 gilt sinngemäß.

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

#### **Instandhaltung, Prüfung und Reinigung**

##### **§ 109**

(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. Sie sind unbeschadet besonderer Prüfungen nach den §§ 99 Abs. 3, 104 Abs. 2 und 105 Abs. 2 in regelmäßigen Zeitabständen ihrer Eigenart entsprechend durch geeignete, fachkundige Personen nachweislich auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen. Eine solche Prüfung sowie eine besondere Prüfung nach den angeführten Bestimmungen ist zusätzlich dann vorzuschreiben, wenn begründete Zweifel darüber bestehen, ob sich die im ersten Satz genannten Baulichkeiten, Einrichtungen, Mittel oder Gegenstände in ordnungsgemäßem Zustand befinden.

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

(3) 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** § 110

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

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

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

(4) Der Dienstgeber hat das Interesse der Dienstnehmer an allen Fragen, die im Rahmen des Betriebes den Schutz des Lebens und der Gesundheit sowie den durch Alter und Geschlecht der Dienstnehmer gebotenen Schutz der Sittlichkeit betreffen, entsprechend zu fördern und auch sein Verhalten danach einzurichten.

(5) Werden dem Dienstgeber nach § 111 Abs. 2 Mängel an Betriebseinrichtungen, mechanischen Einrichtungen, Betriebsmitteln sowie Gegenständen der Schutzausrüstung und von sonstigen Einrichtungen oder Gegenständen für den Schutz der Dienstnehmer zur Kenntnis gebracht, so hat er unverzüglich zu entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen weitergearbeitet werden darf.

(6) Werden dem Dienstgeber Ereignisse zur Kenntnis gebracht, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten, so hat er neben seiner Verpflichtung aus § 103 Abs. 3 auch jene Maßnahmen zu treffen, durch die in Hinkunft ein solches Ereignis verhindert werden kann.

### **Pflichten der Dienstnehmer** § 111

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

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

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

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

### **Sicherheitsvertrauenspersonen** § 112

(1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, muß für jede angefangenen 100 dauernd beschäftigte Dienstnehmer mindestens eine Sicherheitsvertrauensperson tätig sein.

(2) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind

vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates für die Dauer von jeweils 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.

(3) Sicherheitsvertrauenspersonen müssen die für eine erfolgreiche Tätigkeit notwendigen personellen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haben die Sicherheitsvertrauenspersonen mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten. Wird ein Dienstnehmer als Sicherheitsvertrauensperson bestellt und übt er diese Funktion neben seiner beruflichen Tätigkeit aus, so ist ihm die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Durch die Tätigkeit der Sicherheitsvertrauensperson wird die Verantwortung des Dienstgebers auf Grund dieses Gesetzes und der nach diesem Gesetz erlassenen Verordnungen nicht berührt.

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

### **Dienstnehmerschutzverordnung**

#### § 113

(1) Die näheren Bestimmungen über die in den § 97 bis 112 festgelegten Anforderungen, Maßnahmen und Verpflichtungen in bezug auf den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer sowie die durch ihr Alter und Geschlecht bedingten Rücksichten auf die Sittlichkeit der Dienstnehmer sind durch Verordnung der Landesregierung zu erlassen (Dienstnehmerschutzverordnung). Vor Erlassung der Verordnung sind die gesetzlichen Interessenvertretungen der land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber und Dienstnehmer sowie die zuständige Landesstelle der land- und forstwirtschaftlichen Sozialversicherungsanstalt anzuhören.

(2) In der Verordnung nach Abs. 1 ist die Bezirksverwaltungsbehörde zu ermächtigen, in jenen

Fällen, in denen die besonderen Betriebsverhältnisse im Einzelfall Maßnahmen zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Dienstnehmer erfordern, die über die Vorschriften dieser Verordnung hinausgehen, im Rahmen der Bestimmungen dieses Gesetzes solche Maßnahmen auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion durch Bescheid vorzuschreiben.

(3) In der Verordnung nach Abs. 1 ist die Bezirksverwaltungsbehörde zu ermächtigen, im Einzelfall nach Anhörung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Abweichungen von den Vorschriften der Verordnung zuzulassen, insoweit hiedurch die Belange des Dienstnehmerschutzes nicht beeinträchtigt werden.

### **Schutz der Frauen**

#### § 114

(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.

#### § 115

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

### **Mutterschutz**

#### § 116

(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) Werdende Mütter dürfen keinesfalls beschäftigt werden, wenn nach dem Zeugnis eines Arztes Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung ge-

fährdet 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 den Beginn derselben 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.

#### § 117

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

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

(3) Im Zweifelsfalle entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 1 und 2 fällt. Auf Verlangen des Dienstgebers oder der Dienstnehmerin hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion vor der Entscheidung ein ärztliches Gutachten einzuholen.

#### § 118

(1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Entbindungen durch Kaiserschnitt 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 sechzehn 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) Über die Bestimmungen der Abs. 1 und 2 hinaus kann die Land- und Forstwirtschaftsinspektion für die Dienstnehmerinnen, die nach dem Zeugnis eines Arztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dem Dienstgeber die Maßnahmen auftragen, die zum Schutze der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendig sind.

(4) Wird dem Auftrag nach Abs. 3 nicht entsprochen, so hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die Erlassung der erforderlichen Verfügungen zu beantragen. Die Vorschrift des § 135 Abs. 3 bleibt unberührt.

#### § 119

Werdende und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten und zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nicht herangezogen werden. Die Ausnahmebestimmungen des § 114 Abs. 2 über die Verkürzung der Nachtruhezeit finden auf werdende und stillende Mütter keine Anwendung. Jede Beschäftigung über acht Stunden täglich ist unzulässig.

#### § 120

(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, fünfundvierzig Minuten zu betragen; bei einer Arbeitszeit von acht Stunden ist auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je fünf und vierzig Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von neunzig Minuten zu gewähren.

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

#### § 121

(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 bzw. Entbindung nicht bekannt ist.

(2) Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft bzw. 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 bzw. Entbindung ist rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünftagefrist zur Post gegeben wird. Wendet die Dienstnehmerin die Tatsache ihrer Schwangerschaft bzw. 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 bzw. 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 des Gerichtes oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigegeben sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den gesetzlichen Kündigungsschutz im Falle der Mutterschaft belehrt wurde.

(4) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nur aus den im § 50 ausdrücklich genannten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden. In den Fällen des § 50 lit. c und e ist der durch die Schwangerschaft bzw. Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

### **Befristete Dienstverhältnisse**

#### § 122

(1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes nach § 116 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes nach § 116 Abs. 3 gehemmt, es sei denn, daß die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

(2) Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt vor, wenn diese im Interesse der Dienstnehmerin liegt, oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung veränderter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn auf Grund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist.

#### § 123

(1) Macht die Anwendung der Vorschriften des § 117 oder des § 118 Abs. 3 und 4 oder des § 119 zweiter Satz, soweit § 102a Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes nichts anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten dreizehn Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Zeiten, während denen die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, bleiben bei der Berechnung des Zeitraumes und Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Hat die Änderung der Beschäftigung eine Verkürzung der Arbeitszeit zur Folge, so gilt die vorstehende Regelung mit der Maßgabe, daß der Berechnung des Entgeltes jene 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 weiter zu gewähren, während der solche Arbeiten im Betrieb verrichtet werden; für die übrige Zeit ist jenes Entgelt weiter zu gewähren, das die Dienstnehmerin ohne Verkürzung der Arbeitszeit erhalten hätte.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 116 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der Vorschriften des § 117, des § 118 Abs. 3 und 4 oder des § 119 zweiter Satz keine Beschäftigungsmög-

lichkeit 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 denen Wochengeld oder Krankengeld nach den Bestimmungen über die gesetzliche Sozialversicherung 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 Einkommenssteuergesetzes in den Kalenderjahren, in welche Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen.

#### § 124

(1) Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist nach § 118 Abs. 1 und 2 oder im Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters ein Urlaub bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) zu gewähren; das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 118 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war. Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden. Die Bestimmung des § 35 Abs. 3 gilt sinngemäß.

(2) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommenssteuergesetzes in den Kalenderjahren, in welche Zeiten eines Karenzurlaubes nach Abs. 1 fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartige Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nichts anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstmaß von zehn Monaten angerechnet. 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) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 121 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes. Nimmt auch der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater während des ersten Lebensjahres des Kindes einen Karenzurlaub in Anspruch, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch vier Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes. Die Bestimmung des § 39 Abs. 2 gilt sinngemäß.

(5) Die Vorschriften der §§ 121 und 126 sowie die Abs. 1 bis 4, 6, 7 und 11 sind auf Dienstnehmerinnen, die

- a) allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivmütter);
- b) 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 (Pflegermütter),

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 (§ 121 Abs. 2) tritt die Mitteilung von der Annahme 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 in Abs. 1 erster Halbsatz festgelegten Zeitpunktes ist Adoptivmüttern der Karenzurlaub ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt, Pflegermüttern ab dem Tag der Übernahme in Pflege bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren.

(6) Nimmt auch der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater Karenzurlaub in Anspruch, so hat die Dienstnehmerin dem Dienstgeber Beginn und Dauer des Karenzurlaubes spätestens vier Wochen nach der Entbindung, bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (Abs. 5) unverzüglich bekanntzugeben. Die Bestimmung des § 37 Abs. 2 gilt sinngemäß. Nimmt die Dienstnehmerin keinen Karenzurlaub in Anspruch, so ist der Dienstgeber verpflichtet, der

Dienstnehmerin auf ihr Verlangen eine Bestätigung darüber auszustellen.

(7) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub zu gewähren.

(8) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei

- a) Tod,
- b) Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
- c) Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen, auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
- d) schwerer Erkrankung,
- e) Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters mit dem Kind oder der überwiegenden Betreuung des Kindes gemäß § 36 Abs. 5 oder gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften.

(9) Die Dienstnehmerin hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes ihrem Dienstgeber unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(10) Dieser Anspruch steht auch dann zu, wenn die Dienstnehmerin bereits Karenzurlaub verbraucht oder eine Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet hat oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

(11) Hat die Dienstnehmerin zugunsten des Vaters zur Gänze auf Karenzurlaub verzichtet, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes.

### **Teilzeitbeschäftigung**

#### § 125

(1) Die Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen dem Dienstgeber und der Dienstnehmerin zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin der Verhandlung beizuziehen.

(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten regelmäßigen Wochenarbeitszeit unter den Voraussetzungen des Abs. 1 und des § 41

Abs. 6 und 7 bis zum Ende des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 118 Abs. 1 in Anspruch, so besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der Verkürzung der Arbeitszeit und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die Dienstnehmerin die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

(4) Die Bestimmungen der §§ 29f Abs. 2, 29g Abs. 3 bis 8 und 29h sowie des § 26i des Landarbeitsgesetzes gelten sinngemäß.

#### § 126

Vereinbarungen über den Anspruch der Dienstnehmerin auf eine beigestellte Dienst (Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß § 121 und § 124 Abs. 4 nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung der Dienstnehmerin getroffen werden.

#### § 127

Für die Durchführung der im § 117 Abs. 3 und § 118 Abs. 3 und 4 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gelten die Vorschriften des Abschnittes 5.

#### § 128

(1) Unter Jugendlichen im Sinne dieses Gesetzes sind Personen zu verstehen, die nicht als Kinder im Sinne des § 129 Abs. 6 gelten,

- a) bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres oder
- b) bis zur Beendigung eines Lehr- oder sonstigen, mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnisses, längstens jedoch bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres.

(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 Entgeltes zu gewähren. Unbeschadet des § 100 Abs. 3 und 4 kann die Landesregierung durch Verordnung festlegen, daß die Beschäftigung von Jugendlichen mit bestimmten Arbeiten wegen der

damit verbundenen besonderen Gefahren für Jugendliche verboten oder nur unter bestimmten Bedingungen zulässig ist.

(3) Jugendliche (Abs. 1) dürfen zur Nacharbeit (§ 82) und zur Überstundenarbeit (§ 81) nicht herangezogen werden.

(4) Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder in einem Lehr- oder sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, 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, sowie zu Fließarbeiten herangezogen werden. Lehrlinge oder Jugendliche, die in einem sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nach Vollendung des 16. Lebensjahres zu Ausbildungszwecken fallweise bei den im ersten Satz genannten Tätigkeiten mitarbeiten, jedoch darf sich ihre Entlohnung nicht nach ihrer erbrachten Leistung richten. Das Verbot zur Verwendung für die oben genannten Arbeiten gilt nicht für ein Lehrverhältnis, das gemäß § 9 des land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes, LGBl.Nr. 22/1992, im Anschluß an eine andere abgeschlossene Lehre eingegangen wird.

(5) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten. Der § 77 gilt sinngemäß.

(6) Den Jugendlichen ist wöchentlich eine ununterbrochene Freizeit von 41 Stunden zu gewähren, in die der Sonntag zu fallen hat; diese Wochenfreizeit soll nach Möglichkeit spätestens samstags um 13 Uhr beginnen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 84 Abs. 4) zulässig.

(7) Jugendlichen ist nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren. Ab Vollendung des 16. Lebensjahres kann die Ruhezeit für Jugendliche, die mit der Viehpflege und Melkung (Stallarbeit) beschäftigt sind, auf zehn Stunden verkürzt werden.

(8) Jugendliche, die während der Wochenfreizeit (Abs. 6) beschäftigt werden, haben in der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgeltes Anspruch auf Freizeit in folgendem Ausmaß:

- a) bei einer Beschäftigung am Samstag nach 13 Uhr im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit;
- b) bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit;
- c) bei einer Beschäftigung während der Wochenfreizeit am Samstag nach 13 Uhr und am Sonntag eine ununterbrochene Wochenfreizeit von 41 Stunden.

Jedes zweite Wochenende muß arbeitsfrei bleiben. Eine Beschäftigung während der Wochenfreizeit ist an höchstens 15 Wochenenden im Kalenderjahr erlaubt.

(9) Der Dienstgeber ist verpflichtet, Jugendlichen die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132a des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Die Jugendlichenuntersuchungen sind bei Jugendlichen, die erstmalig eine Beschäftigung angetreten haben, tunlichst binnen zwei Monaten durchzuführen.

(10) Außerhalb des Betriebes dürfen Jugendliche nicht zur Beförderung höherer Geld- und Sachwerte unter eigener Verantwortung herangezogen werden.

(11) Körperliche Züchtigung oder erhebliche wörtliche Beleidigungen sind verboten.

(12) Außerhalb des Betriebes dürfen Jugendliche nicht zur Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte unter eigener Verantwortung herangezogen werden.

(13) Geldstrafen als Disziplinarmaßnahmen dürfen über Jugendliche nicht verhängt werden.

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

## **Kinderarbeit**

### § 129

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

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

(3) Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern, die ausschließlich zum Zwecke des Unterrichtes oder der Erziehung erfolgt; ferner nicht die Heranziehung von Kindern zu vereinzelt leichten Dienstleistungen und die Beschäfti-

gung 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

- a) die allgemeine Schulpflicht noch nicht beendet haben;
- b) der allgemeinen Schulpflicht nicht unterliegen oder von ihr befreit sind, bis zum 1. Juli des Kalenderjahres, in dem sie das 15. Lebensjahr vollenden.

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

#### **Aufzeichnungspflichten**

##### **§ 130**

(1) Über die in § 93 genannten Aufzeichnungspflichten hinaus hat der Dienstgeber Aufzeichnungen zu führen über

- a) die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung;
- b) die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und den gewährten Freizeitausgleich gemäß § 79 Abs. 1 und § 84 Abs. 3 lit. a.

(2) Für Jugaendliche sind folgende Aufzeichnungen zu führen:

- a) Name, Geburtsdaten und Anschrift des Jugendlichen;
- b) Name und Anschrift des gesetzlichen Vertreters;
- c) Tag des Eintrittes in den Betrieb;
- d) Art der Beschäftigung;
- e) die geleisteten Arbeitsstunden (Tätigkeiten nach § 128 Abs. 4 müssen gesondert ausgewiesen werden) und deren Entlohnung einschließlich der Unterrichtszeit in der Berufsschule und der vorgeschriebenen Fachkurse;
- f) Angaben über die Beschäftigung während der Wochenfreizeit und die hierfür gewährten Freizeiten.

(3) § 93 Abs. 2 ist anzuwenden.

(4) Für Betriebe, die dauernd weniger als fünf Dienstnehmer beschäftigen, kann durch Kollektivvertrag eine von Abs. 1 und 2 abweichende Rege-

lung vereinbart werden.

#### **5. Abschnitt Arbeitsaufsicht**

##### **Allgemeines**

##### **§ 131**

(1) Die Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes der Arbeiter, Angestellten und Lehrlinge in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft wird im Sinne des § 1 Abs. 2 des Gesetzes über die Einrichtung einer Agrarbezirksbehörde für das Land Vorarlberg, LGBl.Nr. 1/1949, der Agrarbezirksbehörde übertragen. Ihr kommen die Aufgaben und die Befugnisse zu, wie sie in den §§ 131 bis 142 dieses Gesetzes für die Land- und Forstwirtschaftsinspektion festgelegt sind.

(2) Insoweit Vorschriften dieses Gesetzes auch auf Betriebe der Land- und Forstwirtschaft Anwendung finden, 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**

##### **§ 132**

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat durch fortlaufende Betriebskontrollen die Einhaltung der zum Schutze der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer erlassenen Gesetze, Verordnungen und Verfügungen zu überwachen, insbesondere bezüglich des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit, der Verwendung der Dienstnehmer, der Arbeitszeit, der Dienstnehmerverzeichnisse, Betriebsvereinbarungen, 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 landwirtschaftlichen 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.

#### § 133

Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind insbesondere befugt

1. den Betriebsinhaber, dessen Stellvertreter und die im Betriebe beschäftigten Dienstnehmer über Umstände zu befragen, die ihren Wirkungsbereich berühren;
2. vom Betriebsinhaber die Vorlage der Dienstnehmerverzeichnisse, der Kollektiv- und Einzelverträge, der Betriebsvereinbarungen, der Lehrverträge, der Lohnlisten, der Urlaubslisten sowie ähnlicher die Dienstnehmer betreffender Unterlagen zu verlangen und Abschriften oder Auszüge davon anzufertigen.

#### § 134

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

durch eine hiezu befugte Anstalt zu veranlassen. Ferner hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, wenn nach ihrer Ansicht für die Dienstnehmer bereitgestelltes Trinkwasser oder im Betriebe an die Dienstnehmer verabreichte Lebensmittel die Gesundheit gefährden, der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde Anzeige zu erstatten.

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

#### § 135

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

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

(3) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion anlässlich einer Besichtigung (§ 132) findet, daß der Schutz der Dienstnehmer sofortige Abhilfe erfordert, so hat sie an Stelle der sonst zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die erforderliche Verfügung schriftlich mit der gleichen Wirkung selbst zu treffen, als ob sie von dieser Behörde erlassen worden wäre. Eine Abschrift des Bescheides ist der Bezirksverwaltungsbehörde und der Betriebsvertretung zuzustellen. Gegen eine solche Verfügung kann Berufung bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eingebracht werden. Diese Berufung hat keine aufschiebende Wirkung. Über sie entscheidet die Landesregierung endgültig.

(4) 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.

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

#### § 136

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist begutachtendes Fachorgan auf dem Gebiete 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 vor Erteilung von Bau- und Benützungsbewilligungen, Zulassung oder Überprüfung neuer Maschinen, Maschinentypen, Schutzvorrichtungen und -ausrüstungen, neuer Stoffe oder Substanzen und neuer Verfahren, eine Äußerung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzuholen. Letztere kann von den Verwaltungsbehörden oder sonstigen Verwaltungsstellen zur Erstattung von Gutachten oder Vorschlägen über zu verfügende Maßnahmen zum Schutze der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer herangezogen werden. Sie kann aber auch unaufgefordert solche Gutachten und Vorschläge erstatten.

(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 die-

sem Verfahren teilzunehmen. Sie ist zur Teilnahme an der mündlichen Verhandlung, die in dem Ermittlungsverfahren stattfindet, zu laden.

#### § 137

In den Fällen des § 128 Abs. 14, des § 135 Abs. 5 und des § 136 steht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gegen den Bescheid der zuständigen Verwaltungsbehörde erster Instanz die Berufung an die Landesregierung 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 (§ 136) nicht gehört worden ist.

#### § 138

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

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

#### § 139

Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der Landesregierung alljährlich einen Bericht über ihre Tätigkeit und ihre Wahrnehmungen zu erstatten, den diese zu verwerten und in einer zusammenfassenden Darstellung im Amtsblatt für das Land Vorarlberg zu veröffentlichen hat. Der veröffentlichte Bericht hat folgende Gegenstände zu behandeln:

- a) Gesetze und Verordnungen, deren Einhaltung die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu überwachen hat;
- b) Personal der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen;
- c) Statistik der der Aufsicht unterstellten landwirtschaftlichen Betriebe und Zahl der darin beschäftigten Personen;
- d) Statistik der vorgenommenen Besichtigungen;
- e) Statistik der Übertretungen und der verfügten Zwangsmaßnahmen;

- f) Statistik der Arbeitsunfälle und deren Ursachen;  
g) Statistik der Berufskrankheiten und deren Ursachen.

### **Rechtshilfe**

#### **§ 140**

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**

#### **§ 141**

(1) Die Träger der Sozialversicherung haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in ihrer Wirksamkeit zu unterstützen, insbesondere von Unfällen unverzüglich zu benachrichtigen und ihr Einsicht in die Anzeigen, Krankengeschichten und anderen Unterlagen zu gewähren.

(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 mit den Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer Bedacht zu nehmen.

(3) 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.

(4) Die Träger der Sozialversicherung können bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Vornahme von Betriebsbesichtigungen beantragen, wenn nach ihrer Ansicht in einem Betriebe 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.

#### **§ 142**

Die Organe von Trägern der Sozialversicherung, die an Betriebsbesichtigungen (§ 141 Abs. 3 und 4) teilnehmen, unterliegen der der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auferlegten Verschwie-

genheitspflicht (§ 138). Die Strafbestimmungen gelten sinngemäß.

### **6. Abschnitt Lehrlingswesen**

#### **Lehrverhältnis**

##### **§ 143**

(1) Das Lehrverhältnis dient der Berufsausbildung.

(2) Als Lehrling kann nur aufgenommen werden, wer die für die Ausbildung erforderliche körperliche und geistige Eignung besitzt und die allgemeine Schulpflicht erfüllt hat.

(3) Lehrlinge dürfen nur in anerkannten Lehrbetrieben ausgebildet werden.

(4) Sofern der Lehrling in die Haus- und Familiengemeinschaft des Lehrberechtigten aufgenommen wird, hat ihm der Lehrberechtigte Verpflegung und Unterkunft zu gewähren.

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

(6) Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit noch drei Monate im erlernten Beruf zu verwenden (Behaltepflcht). Die Behaltepflcht entfällt oder wird verkürzt, wenn nach Beendigung des Lehrverhältnisses ein weiteres Lehrverhältnis eingegangen wird. (Anschlußlehre gemäß § 9 des land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes).

(7) Kann die Behaltepflcht aus wirtschaftlichen Gründen nicht erfüllt werden, so hat die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle (§ 19 des land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes) dem Lehrberechtigten auf Antrag binnen 14 Tagen die in Abs. 6 festgelegte Verpflichtung zu erlassen oder die Bewilligung zur Kündigung vor Ablauf der Behaltepflcht zu erteilen. Wird dem Antrag stattgegeben, darf der Lehrberechtigte vor Ablauf der in Abs. 6 genannten Frist keinen neuen Lehrling aufnehmen.

#### **Heimlehre**

##### **§ 144**

Der Lehrling kann auch im elterlichen Betrieb ausgebildet werden, sofern dieser als Lehrbetrieb anerkannt ist.

#### **Probezeit**

##### **§ 145**

Die ersten drei Monate der Lehrzeit gelten als

Probezeit, während der das Lehrverhältnis von beiden Teilen ohne Angabe von Gründen jederzeit aufgelöst werden kann.

### **Lehrvertrag** § 146

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

(2) Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform und ist durch den Lehrberechtigten einerseits und durch den Lehrling andererseits abzuschließen. Ist der Lehrling nicht eigenberechtigt, so hat für ihn sein gesetzlicher Vertreter den Lehrvertrag abzuschließen.

(3) Der Lehrvertrag muß enthalten

- a) die Bezeichnung des Ausbildungszweiges und des Lehrbetriebes,
- b) den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrberechtigten,
- c) den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings und, falls dieser nicht eigenberechtigt ist, den Namen und den Wohnort des gesetzlichen Vertreters,
- d) das Datum des Vertragsabschlusses sowie den Beginn der Lehrzeit,
- e) einen Hinweis auf die wesentlichen gesetzlichen Pflichten des Lehrberechtigten und des Lehrlings,
- f) die Art und Höhe der Lehrlingsentschädigung sowie der Naturalleistungen,
- g) die Unterschrift der vertragsabschließenden Teile.

(4) Der Lehrvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der Genehmigung der Behörde. Der Lehrberechtigte hat den Lehrvertrag nach der Unterfertigung unverzüglich der Behörde in vier Ausfertigungen vorzulegen. Diese hat den Vertrag zu genehmigen, falls er den gesetzlichen Vorschriften entspricht. Je eine mit dem Genehmigungsvermerk versehene Ausfertigung ist dem Lehrberechtigten, dem Lehrling oder, falls dieser nicht eigenberechtigt ist, seinem gesetzlichen Vertreter sowie der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zuzustellen. Entspricht der Vertrag nicht den gesetzlichen Vorschriften, so hat die Behörde die Genehmigung zu versagen.

(5) Der Lehrvertrag erlischt mit Beendigung des Lehrverhältnisses.

### **Lehranzeige** § 147

(1) Im Falle der Heimlehre bedarf es keines schriftlichen Lehrvertrages. Das Lehrverhältnis ist jedoch vom Lehrberechtigten der Behörde mittels Lehranzeige anzuzeigen. Die in vierfacher Aus-

fertigung zu übermittelnde schriftliche Lehranzeige muß enthalten

- a) die Bezeichnung des Ausbildungszweiges und des Lehrbetriebes,
- b) den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrberechtigten und des Lehrlings,
- c) den Beginn der Lehrzeit,
- d) einen Hinweis auf die nach diesem Gesetz wesentlichen Pflichten des Lehrberechtigten und des Lehrlings,
- e) die Unterschrift des Lehrberechtigten.

(2) Im übrigen gelten sinngemäß die Bestimmungen des § 146 Abs. 4.

### **Pflichten des Lehrlings** § 148

(1) Der Lehrling hat sich zu bemühen, die für den Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Er hat die ihm im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen, die Unfallverhütungsvorschriften genau zu beachten und die ihm anvertrauten Tiere, Geräte und Maschinen sorgsam zu behandeln.

(2) Der Lehrling hat den Unterricht in der Berufsschule und die vorgeschriebenen Fachkurse regelmäßig und pünktlich zu besuchen. Er hat dem Lehrberechtigten das Zeugnis der Berufsschule (des Fachkurses) unmittelbar nach Erhalt und auf Verlangen die Hefte und sonstigen Unterlagen, insbesondere auch die Schularbeiten, vorzulegen.

### **Pflichten des Lehrberechtigten** § 149

(1) Der Lehrberechtigte hat für die Ausbildung des Lehrlings zu sorgen und ihn unter Beachtung auf die Ausbildungsvorschriften des Lehrberufes selbst zu unterweisen oder durch geeignete Personen unterweisen zu lassen.

(2) Der Lehrling darf nur zu Tätigkeiten herangezogen werden, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind.

(3) Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben, zu verantwortungsbewußtem Verhalten, zu guten Sitten und zur Erfüllung der religiösen Pflichten anzuleiten und ihn auf die Unfallverhütungsvorschriften aufmerksam zu machen.

(4) Der Lehrberechtigte ist ferner verpflichtet, dem Lehrling die zum Besuch der Berufsschule und der nach dem land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz vorgeschriebenen Fachkurse notwendige Zeit ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben und ihn zum regelmäßigen Besuch des Unterrichtes anzuhalten.

(5) Die Unterrichtszeit in der Berufsschule (den Fachkursen), zu deren Besuch der Lehrling gesetzlich verpflichtet ist, ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen. Die Pausen und entfallende Unterrichtsstunden in der Berufsschule sind zur Gänze in die Unterrichtszeit einzurechnen.

(6) Während der Dauer der Lehrzeit und der Behaltspflicht hat der Lehrberechtigte dem Lehrling die zur erstmaligen Ablegung der Facharbeiterprüfung und der in den Ausbildungsvorschriften vorgesehenen Zwischenprüfungen erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgeltes freizugeben.

(7) Schülervertretern und Mitgliedern von Schülerbeiräten ist für die Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Obliegenheiten die erforderliche Freizeit unter Entgeltfortzahlung zu gewähren, soweit die Wahrnehmung dieser Verpflichtungen in die Arbeitszeit fällt.

### Beendigung des Lehrverhältnisses

#### § 150

(1) Das Lehrverhältnis endet

- a) mit Ablauf der Lehrzeit,
- b) mit dem Tod des Lehrberechtigten oder des Lehrlings,
- c) wenn dem Lehrberechtigten oder dem Lehrling die Erfüllung der eingegangenen Verpflichtungen unmöglich wird,
- d) durch Auflösung aus wichtigen Gründen (§ 151),
- e) durch einvernehmliche Auflösung,
- f) durch Kündigung (§ 153),
- g) bei Auflassung des Lehrbetriebes,
- h) bei Verlust des Rechtes auf Ausbildung von Lehrlingen.

(2) Nach Ablauf der Probezeit darf ein Wechsel der Lehrstelle nur mit Zustimmung der Behörde vorgenommen werden. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn das bisherige Lehrverhältnis nach Abs. 1 lit. b bis h beendet ist.

(3) Nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit hat der Lehrberechtigte dem Lehrling ein Zeugnis auszustellen (Lehrzeugnis). Im Lehrzeugnis sind der Lehrbetrieb, der Name und Wohnort des Lehrberechtigten, der Name, das Geburtsdatum und der Wohnort des Lehrlings, der Ausbildungszweig und die Dauer des Lehrverhältnisses anzuführen. Falls sich der Lehrberechtigte weigert, dem Lehrling ein Lehrzeugnis auszustellen, oder falls der Lehrling aus anderen von ihm nicht zu vertretenden Gründen vom Lehrberechtigten kein Lehrzeugnis erhält, ist, sofern die Lehrzeit ordnungsgemäß beendet wurde, das Lehrzeugnis von der Behörde auszustellen.

### Auflösung des Lehrverhältnisses

#### § 151

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

- a) des Lehrberechtigten,
    1. wenn der Lehrling sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, welche ihn des Vertrauens des Lehrberechtigten unwürdig erscheinen läßt;
    2. wenn der Lehrling die Arbeit wiederholt unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt;
    3. wenn der Lehrling unfähig wird, den Lehrberuf zu erlernen, sofern innerhalb der vereinbarten Lehrzeit eine Wiedererlangung dieser Fähigkeit nicht zu erwarten ist;
    4. wenn der Lehrling die Berufsschule und die vorgeschriebenen Fachkurse schuldhaft nicht regelmäßig besucht oder die Unfallverhütungsvorschriften beharrlich mißachtet;
    5. wenn der Lehrling durch mehr als drei Monate in Haft, ausgenommen Untersuchungshaft, gehalten wird;
  - b) des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters,
    1. wenn der Lehrberechtigte die Ausbildungspflicht nicht erfüllt;
    2. wenn der Lehrling nicht ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnis bleiben kann;
    3. wenn der Lehrberechtigte den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten versucht, den Lehrling mißhandelt, körperlich züchtigt oder erheblich wörtlich beleidigt oder es unterläßt, den Lehrling vor Mißhandlungen, körperlichen Züchtigungen, erheblichen wörtlichen Beleidigungen oder unsittlichen Handlungsweisen durch Familienangehörige des Lehrberechtigten oder durch Dienstnehmer des Betriebes zu schützen;
    4. wenn der Lehrberechtigte wiederholt die Bestimmungen des § 128 (Schutz der Jugendlichen) verletzt.
- (2) Die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses nach Abs. 1 kann rechtswirksam nur schriftlich erfolgen. Wird das Lehrverhältnis durch den Lehrling aus den in Abs. 1 lit. b genannten Gründen vorzeitig aufgelöst, muß überdies die Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters vorliegen. Satz 1 und 2 gelten nicht für die Heimlehre.

## § 152

(1) Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit einvernehmlich aufgelöst werden.

(2) Die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses kann rechtswirksam nur schriftlich erfolgen und bedarf der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings.

(3) Bei einvernehmlicher Auflösung des Lehrverhältnisses nach Abs. 1 muß eine Amtsbestätigung eines Gerichtes (§ 92 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer vorliegen, aus der hervorgeht, daß der Lehrling über die Bestimmungen betreffend die Endigung und die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses belehrt wurde.

(4) Abs. 2 und 3 gelten nicht für die Heimlehre.

**Kündigung**

## § 153

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.

**Lehrlingsentschädigung**

## § 154

Für den Fall, daß eine kollektivvertragliche Regelung der Lehrlingsentschädigung fehlt oder diese Regelung für bestimmte Dienstverhältnisse nicht gilt, hat die Behörde die Lehrlingsentschädigung nach folgenden Hundertsätzen von dem im betreffenden Zweig der Land- und Forstwirtschaft für Facharbeiter landesüblichen Entgelt durch Verordnung festzusetzen:

- |                                       |      |
|---------------------------------------|------|
| a) Bei Gewährung von Kost und Wohnung |      |
| im ersten Lehrjahr                    | 30 % |
| im zweiten Lehrjahr                   | 50 % |
| im dritten Lehrjahr                   | 70 % |
| b) bei reiner Barentlohnung           |      |
| im ersten Lehrjahr                    | 50 % |
| im zweiten Lehrjahr                   | 70 % |
| im dritten Lehrjahr                   | 90 % |

**Behörden**

## § 155

(1) Behörde im Sinne des 6. Abschnittes ist die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle (§ 19 des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes).

(2) Neben den ihr nach diesem Gesetz sonst übertragenen Aufgaben obliegt der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle die Ausarbeitung von Lehrbedingungen sowie von Mustern für den Lehrvertrag, die Lehranzeige und das Lehrzeugnis.

(3) Die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle untersteht der Landesregierung als der sachlich in Betracht kommenden obersten und im Instanzenzug übergeordneten Behörde.

(4) Die Verordnungen der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle bedürfen der Genehmigung der Landesregierung und sind im Amtsblatt für das Land Vorarlberg sowie im Kundmachungsorgan der Landwirtschaftskammer kundzumachen.

**7. Abschnitt  
Betriebsverfassung****Betriebsbegriff**

## § 156

(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**

## § 157

(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 § 156 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**

#### § 158

(1) Dienstnehmer im Sinne dieses Abschnittes sind alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge.

(2) Als Dienstnehmer gelten nicht:

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

### **Rechte einzelner Dienstnehmer**

#### § 159

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

(2) Die Dienstnehmer können Anfragen, Wün-

sche, 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**

#### § 160

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**

#### § 161

(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 § 239 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 § 61 Abs. 2 Kollektivvertragsfähigkeit zu-

erkannt wurde.

### **Organisationsrecht**

#### **Organe der Dienstnehmerschaft**

##### § 162

(1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf stimmberechtigte (§ 171 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 § 175 Abs. 3 Z. 1 vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossenen Familienangehörigen des Betriebsinhabers außer Betracht zu bleiben.

(2) Erfüllt sowohl die Gruppe der Arbeiter als auch die Gruppe der Angestellten (§ 163 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 Angestellten;
5. der Betriebsausschuß;
6. die Rechnungsprüfer.

(3) 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.

(4) 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**

##### § 163

(1) Die Betriebs(Betriebshaupt)versammlung besteht aus der Gesamtheit der Dienstnehmer

(§ 158) 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 dienstvertragliche Stellung der Dienstnehmer maßgebend. Zur Gruppe der Angestellten gehören ferner Dienstnehmer, 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 unwiderprüflich vereinbart haben. Lehrlinge, die zu Angestellentätigkeiten ausgebildet werden, zählen zur Gruppe der Angestellten, die übrigen Lehrlinge zur Gruppe der Arbeiter.

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

#### **Aufgaben der Betriebs(Gruppen-, Betriebs- haupt)versammlung**

##### § 164

(1) Der Betriebs(Gruppen)versammlung obliegt die:

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 § 188 Abs. 1 Z. 4 sowie die Beschlußfassung über die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates gemäß § 162 Abs. 3.

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

### **Ordentliche und außerordentliche Versammlungen**

#### § 165

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

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

### **Teilversammlungen**

#### § 166

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

### **Einberufung**

#### § 167

(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 zwanzig 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**

#### § 168

Die Vorsitzführung obliegt dem Vorsitzenden (der Vorsitzenden) des Betriebsrates (Betriebsausschusses), in den Fällen des § 167 Abs. 2 dem Einberufer; dieser kann die Vorsitzführung einem Stellvertreter aus dem Kreis der stimmberechtigten Dienstnehmer übertragen.

### **Zeitpunkt und Ort der Versammlungen**

#### § 169

(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 Entgeltes für diesen Zeitraum können, soweit dies nicht im Kollektivvertrag geregelt ist, durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dies gilt auch für die Vergütung der 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**

#### § 170

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**

#### § 171

(1) In der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung ist jeder betriebs(gruppen)zugehörige Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft stimmberechtigt, der das 18. Lebensjahr vollendet hat und am Tag der Betriebs (Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung im Betrieb beschäftigt 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 (§ 164 Abs. 1 Z. 4) oder eines Betriebsratsmitgliedes (§ 164 Abs. 2) bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Beschlüsse über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 162 Abs. 3 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 § 162 Abs. 3 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 §§ 162 Abs. 3 und 164 Abs. 1 Z. 3 bis 5 und 8. Wurde die Betriebsversammlung gemäß § 167 Abs. 2 Z. 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer einberufen, so kann die Wahl des Wahlvorstandes nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend ist.

#### **Betriebsrat** **Zahl der Betriebsratsmitglieder** § 172

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

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

(3) Im Betriebsrat sollen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

#### **Wahlgrundsätze** § 173

(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 § 178 Abs. 3 durch briefliche Stimmabgabe im Postwege zu erfolgen.

(2) Die Wahlen sind nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes durchzuführen. Die Berechnung der auf die zugelassenen Wahlvorschläge entfallenen 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 Mitgliedstelle, so entscheidet das Los.

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

#### **Aktives Wahlrecht** § 174

(1) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tage der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das 18. Lebensjahr vollendet haben und an diesem Tag und am Tag der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt sind.

(2) Werden getrennte Betriebsräte gewählt, ist für die Wahlberechtigung außerdem Gruppenzugehörigkeit (§ 163 Abs. 2 bis 4) erforderlich.

#### **Passives Wahlrecht** § 175

- (1) Wählbar sind alle Dienstnehmer, die
- a) 1. österreichische Staatsbürger sind oder
  2. Angehörige von Staaten sind, die Vertragsparteien des EWR-Abkommens sind, und
  - b) am Tag der Ausschreibung der Wahl das 19. Lebensjahr vollendet haben,
  - c) seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und
  - d) außer der österreichischen Staatsbürgerschaft alle sonstigen Voraussetzungen für das Wahlrecht zu den österreichischen gesetzgebenden Körperschaften erfüllen.

(2) Bei getrennten Wahlen sind auch Angehö-

rige der anderen Dienstnehmergruppe wählbar.

(3) Abgesehen von den Personen, die gemäß § 3 Abs. 1 vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen sind, sind nicht wählbar:

1. der Ehegatte des Betriebsinhabers und Personen, die mit dem Betriebsinhaber bis zum zweiten Grad verwandt oder verschwägert sind oder zu ihm im Verhältnis von Wahl- oder Pflegekind, von 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**

#### § 176

(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 zwanzig 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 Tag der Aufnahme des Betriebes vorzunehmen.

### **Vorbereitung der Wahl**

#### § 177

(1) Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von vier Wochen durchzuführen. Für die Mitglieder des Wahlvorstandes gelten die §§ 239 und 240 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 Wahlvorstandes nur bis zur Höhe der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder angerechnet. Der Wahlvorstand hat die zugelassenen Wahlvorschläge zur Einsicht im Betrieb aufzulegen.

(5) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer Bedacht genommen werden.

(6) Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen nicht oder nur unzu-

reichend 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** § 178

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

(2) Jeder Wahlberechtigte hat eine Stimme. Die Wahl hat mittels Stimmzettels zu erfolgen. Das Wahlrecht ist unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 3 persönlich auszuüben.

(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** § 179

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

#### **Vereinfachtes Wahlverfahren** § 180

Unbeschadet der Bestimmungen des § 173 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 § 177 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 er-

halten haben. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

#### **Anfechtung** § 181

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

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

#### **Nichtigkeit** § 182

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** § 183

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

(2) Erklärt die Einigungskommission die Wahl eines Betriebsrates auf Grund einer Anfechtung nach § 181 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 § 184 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** § 184

Vor Ablauf des im § 183 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 § 172 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 § 157 Abs. 2 für beendet erklärt.

### **Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches** § 185

(1) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diese verselbständigten Teile bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesen Teilen, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der organisatorischen Verselbständigung, zur Vertretung der Interessen der Dienstnehmer im Sinne des § 158 zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 156) im bisherigen Umfang fort dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn in einem verselbständigten Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.

(2) Der Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann über die Dauer von vier Monaten hinaus durch Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates verlängert werden.

(3) Führt die rechtliche Verselbständigung von Betriebsteilen zur dauernden Einstellung des Betriebes oder zum Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern aus dem Betrieb, so treten für die Dauer der vorübergehenden Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches abweichend von § 184 Z. 1 die Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates und abweichend von § 188 Abs. 1 Z. 1 das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat nicht ein.

### § 186

(1) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb im Sinne des § 156 zusammengeschlossen, so bilden die Betriebsräte bis zur Neuwahl eines Betriebsrates, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Zusammenschluß, ein Organ der Dienstnehmerschaft (einheitlicher Betriebsrat); §§ 189 und 190 gelten sinngemäß.

(2) § 185 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 gilt sinngemäß.

### **Fortsetzung der Tätigkeitsdauer** § 187

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

1. die Zahl der im Betrieb verbliebenen und der wiedereingestellten ehemaligen Betriebsratsmitglieder (Ersatzmitglieder) mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Betriebsratsmandate erreicht und
2. am Tage der Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates mindestens halb so viele betriebs(gruppen)zugehörige Dienstnehmer beschäftigt sind, als am Tage der Wahlausschreibung für die Wahl des Betriebsrates, dessen Tätigkeitsdauer verlängert werden soll, beschäftigt waren.

### **Beginn und Erlöschung der Mitgliedschaft** § 188

(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 § 175 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 § 190 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**

#### **§ 189**

(1) Im Falle des Erlöschens der Mitgliedschaft oder der Verhinderung eines Betriebsratsmitgliedes tritt ein Ersatzmitglied an dessen Stelle. Dies gilt nicht bei Erlöschen der Mitgliedschaft aller Betriebsratsmitglieder gemäß § 188 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. Verzieht 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 (§ 180 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**

#### **§ 190**

(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. In der Einberufung ist die Durchführung der konstituierenden 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 gereiht war, die Einberufung vornehmen. Im Falle 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 Vorsitzenden (der Vorsitzenden) den Vorsitz zu führen.

(3) Die Betriebsratsmitglieder haben aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen den Vorsitzenden (die Vorsitzende), einen oder mehre-

re Stellvertreter und, falls erforderlich, weitere Funktionäre zu wählen. Besteht ein Betriebsratsfonds, ist ein Kassaverwalter zu wählen. Die Wahl der Betriebsratsfunktionäre erfolgt für die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

(4) Vor Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates ist die 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 Vorsitzende (die Vorsitzende) und sein (ihr) Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören.

(6) Bei Stimmgleichheit gilt jenes für die Vorsitzstelle vorgeschlagene Betriebsratsmitglied als gewählt, das auf jenem Wahlvorschlag kandidiert hat, der bei der Betriebsratswahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Liegt auch hier Stimmgleichheit vor, so entscheidet das Los. In diesem Fall ist der Stellvertreter des Vorsitzenden (der Vorsitzenden) jener wahlwerbenden Gruppe zu entnehmen, die auf Grund des Losentscheides nicht den Vorsitzenden (die Vorsitzende) stellt. Im Falle der Stimmgleichheit bei der Wahl der übrigen Funktionäre findet § 192 Abs. 2 sinngemäß Anwendung.

(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 Stimmgleichheit entscheidet das Los. Wurden die Betriebsratsmitglieder auf einem Wahlvorschlag gewählt, so wird mangels Einigung das an erster Stelle gereichte Mitglied Vorsitzende (Vorsitzende).

(8) Der Vorsitzende (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 gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer sowie der Einigungskommission anzuzeigen und im Betrieb durch Anschlag kundzumachen.

### **Sitzung des Betriebsrates**

#### **§ 191**

(1) Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom Vorsitzenden (von der Vorsitzenden), bei dessen (deren) Verhinderung vom Stellvertreter mindestens einmal im Monat einzuberufen und zu leiten.

Die Mitglieder des Betriebsrates sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

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

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

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

### **Beschlußfassung**

#### **§ 192**

(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 (§ 194) keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Bei Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für die der Vorsitzende (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**

#### **§ 193**

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

(2) Der Betriebsrat kann im Einzelfalle die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse einem Ausschuß übertragen. Einem Ausschuß sollen insbesondere die Vorbereitung und Durchführung von Beschlüssen in den Angelegenheiten der Gleichbehandlung, der Frauenförderung, der Wahrnehmung der Interessen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mit Familienpflichten sowie der Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung übertragen werden.

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

Beschlüsse übertragen. Im übrigen gilt Abs. 2 zweiter Satz.

(4) Für die Sitzungen der Ausschüsse gemäß Abs. 2 und 3 ist § 191 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Mitglieder des Betriebsrates haben das Recht, an allen Ausschußsitzungen als Beobachter teilzunehmen.

### **Autonome Geschäftsordnung**

#### **§ 194**

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 § 193 Abs. 3;
2. die Zahl der Stellvertreter des Betriebsratsvorsitzenden (der Betriebsratsvorsitzenden) und die Reihenfolge der Stellvertretung.

### **Vertretung nach außen**

#### **§ 195**

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

### **Beistellung von Sacherfordernissen**

#### **§ 196**

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

### **Betriebsratsumlage und Betriebsratsfonds**

#### **Betriebsratsumlage**

#### **§ 197**

(1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur

Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Dienstnehmer, ihrer Angehörigen und der ehemaligen Dienstnehmer des Betriebes kann von den Dienstnehmern eine Betriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgelts betragen.

(2) Die Einhebung und die Höhe der Betriebsratsumlage ist auf Antrag des Betriebsrates von der Betriebs(Gruppen)versammlung zu beschließen; 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**

#### **§ 198**

(1) Die Eingänge aus der Betriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 197 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 Vorsitzende (die Vorsitzende) des Betriebsrates, bei seiner (ihrer) Verhinderung dessen (deren) Stellvertreter.

(3) Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zu den im § 197 Abs. 1 bezeichneten Zwecken verwendet werden.

(4) Die Revision des Betriebsratsfonds auf die rechtmäßige Führung der Gebarung und Verwendung der Mittel obliegt der Sektion der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer der Landwirtschaftskammer.

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

(6) Hat die Betriebsversammlung einen Beschluß im Sinne des Abs. 5 nicht gefaßt, obliegt die Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer des Fehlens eines ordentlichen Vertretungs(Verwaltungs)organs, höchstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, dem ältesten Rechnungsprüfer, wenn keine Rechnungsprü-

fer bestellt sind, der Sektion der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer der Landwirtschaftskammer. Nach Ablauf von sechs Monaten ist der Betriebsratsfonds aufzulösen.

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

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

(9) Wird auf Grund von Beschlüssen der Dienstnehmergruppen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 162 Abs. 3) errichtet, ist die Verwendung der bestehenden Betriebsratsfonds durch Beschluß der jeweils zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung zu regeln.

(10) Die Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragung bei Zusammenlegung und Trennung obliegt der Sektion der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer der Landwirtschaftskammer, wenn

1. ein Beschluß der zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung fehlt;
2. der Beschluß nicht den in § 197 Abs. 1 geforderten Verwendungszweck vorsieht oder
3. der Beschluß undurchführbar geworden ist.

(11) Die Sektion der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer der Landwirtschaftskammer ist vom Beschluß über die Auflösung des Betriebsratsfonds oder von Maßnahmen im Zusammenhang mit der Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragung bei Zusammenlegung und Trennung zu verständigen. Sie hat die Durchführung der Auflösung durch einen Vertreter zu überwachen.

(12) Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuß ist von der Sektion der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer der Landwirtschaftskammer für Wohlfahrtsmaßnahmen oder Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer und ehemaliger Dienstnehmer zu verwenden.

### **Rechnungsprüfer** § 199

(1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebahrung des Betriebsratsfonds hat die Betriebs(Gruppen)versammlung aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen, in Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit mehr als zwanzig Dienstnehmern zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Betriebsrat nicht angehören. Der § 180 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlußfassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage zu erfolgen.

(2) Die Tätigkeit der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) dauert 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 (§ 176) 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 (§ 177 Abs. 2) hat auch die Ausschreibung der Wahl der Rechnungsprüfer zu enthalten. Auf die Vorschläge für die Wahl der Rechnungsprüfer ist § 177 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Wahl des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer kann mittels gemeinsamen Stimmzettels erfolgen. Der § 180 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

### **Betriebsausschuß**

#### **Voraussetzung und Errichtung** § 200

(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 Vorsitzenden (der Vorsitzenden) des Betriebsausschusses und seines (ihres) Stellvertreters ist von den Vorsitzenden der Betriebsräte gemeinsam einzuberufen. Kommt es innerhalb von zwei Wochen zu keiner Einigung, 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 Vorsitzenden (der Vorsitzenden) des Betriebsausschusses führt jener (jene) Betriebsratsvorsitzende den Vorsitz, der (die) die größere Dienstnehmergruppe repräsentiert. Der Vorsitzende (die Vorsitzende) des Betriebsausschusses und sein (ihr) Stellvertreter werden aus der Mitte der Mitglieder beider Betriebsräte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt. Der Stellvertreter ist aus der Mitte der Mitglieder jenes Betriebsrates zu wählen, dem der Vorsitzende (die Vorsitzende) als Mitglied nicht angehört. § 180 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

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

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

### **Geschäftsführung** § 201

(1) Auf die Geschäftsführung des Betriebsausschusses sind, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird, die §§ 191 Abs. 1, 3 und 4, 192, 193 Abs. 1, 2 und 3, 194 Z. 1 und 2, 195 und 196 sinngemäß anzuwenden.

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

### **Betriebsräteversammlung**

#### **Zusammensetzung und Geschäftsführung** § 202

(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 Vorsitzende (die Vorsitzende) des Zentralbetriebsrates, bei dessen (deren) Verhinderung sein (ihr) Stellvertreter.

(2) Zur Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer (§ 206 Abs. 4) und über die Enthebung des Zentralbetriebsrates (Abs. 4) kann die Betriebsräteversammlung von jedem Betriebsrat einberufen werden. In diesem Falle führt der Vorsitzende (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 Falle der Enthebung des Zentralbetriebsrates. Im übrigen sind die Bestimmungen der §§ 169 Abs. 2 und 170 sinngemäß anzuwenden.

#### **Aufgaben** § 203

Der Betriebsräteversammlung obliegt die:

1. Behandlung von Berichten des Zentralbetriebsrates und der Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds;
2. Beschlußfassung über die Einhebung und Höhe der Zentralbetriebsratsumlage;
3. Wahl und Enthebung der Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds;
4. Beschlußfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates;
5. Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates (§ 206

Abs. 4).

#### **Zentralbetriebsrat**

##### **Zusammensetzung** § 204

(1) Der Zentralbetriebsrat besteht aus vier Mitgliedern.

(2) Im Zentralbetriebsrat sollen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

##### **Berufung** § 205

(1) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates werden von der Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen bestehenden Betriebsräte aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes (§ 173 Abs. 2) geheim gewählt. Jedem wahlberechtigten Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Dienstnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht.

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

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

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

(5) Auf die Berufung des Zentralbetriebsrates sind die Vorschriften der §§ 173 Abs. 3, 176 Abs. 2, 178 Abs. 1, 179, 181 und 182 sinngemäß anzuwenden.

### **Tätigkeitsdauer** § 206

(1) Die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates beträgt vier Jahre. Der § 183 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 ist 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 (§ 187) gefaßt wurde und
2. die Zahl der im Unternehmen verbliebenen und wiederingestellten ehemaligen Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Zentralbetriebsrates mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Zentralbetriebsratsmandate erreicht.

(5) Für den Eintritt von Ersatzmitgliedern ist der § 189 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 Verlängerung der Partei- und Prozeßfähigkeit des Betriebsrates (§ 167a des Landarbeitsgesetzes) und über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§§ 185 und 186) sind sinngemäß anzuwenden.

### **Geschäftsführung** § 207

Auf die Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates sind die Vorschriften der §§ 190 Abs. 1 bis 4, 6 und 8, 191, 192, 193, 194 Z. 1 und 2 und 195 sinngemäß anzuwenden.

### **Aufwand** § 208

(1) Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse für den Zentralbetriebsrat sind in sinngemäßer Anwendung des § 196 vom Betriebsinhaber zur Verfügung zu stellen.

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

### **Zentralbetriebsratsumlage** § 209

(1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen zugunsten der Dienstnehmer, ihrer Familienangehörigen und ehemaliger Dienstnehmer des Unternehmens kann eine Zentralbetriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens fünfundzwanzig Prozent der Betriebsratsumlage betragen.

(2) Die Einhebung und Höhe der Zentralbetriebsratsumlage hat die Betriebsräteversammlung auf Antrag des Zentralbetriebsrates oder eines Betriebsrates zu beschließen. 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** § 210

Die Eingänge aus der Zentralbetriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 209 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 § 209 Abs. 1 bezeichneten Zwecken zu verwenden.

**Verwaltung und Auflösung des  
Zentralbetriebsratsfonds**  
§ 211

Der Zentralbetriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn die Voraussetzungen für die Errichtung eines Zentralbetriebsrates dauernd weggefallen sind. In diesem Fall ist das Vermögen auf jene Betriebsratsfonds des Unternehmens, aus deren Betriebsratsumlage Beiträge zum Zentralbetriebsratsfonds geleistet wurden, aufzuteilen. Die Aufteilung erfolgt nach dem Verhältnis der Zahlen der zu den einzelnen Betriebsratsfonds beitragspflichtigen Dienstnehmer. Der § 198 Abs. 2, 4 und 8 ist sinngemäß anzuwenden.

**Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsrats-  
fonds**  
§ 212

(1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebahrung des Zentralbetriebsratsfonds hat die Betriebsräteversammlung aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Zentralbetriebsrat nicht angehören. Der § 180 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlußfassung über die Einhebung einer Zentralbetriebsratsumlage zu erfolgen.

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

**Befugnisse der Dienstnehmerschaft**

**Allgemeine Befugnisse**

**Überwachung**  
§ 213

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 des 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 betreffende 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 allen Dienstnehmern des Betriebes zur Kenntnis gebracht werden (§ 66) und die Betriebsvereinbarungen angeschlagen oder aufgelegt (§ 73 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 Zuge behördlicher Verfahren, durch die Interessen der Dienstnehmerschaft (§ 160) 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**  
§ 214

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

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat auf dessen Verlangen in allen Angele-

genheiten, die die Interessen der Dienstnehmer des Betriebes berühren, anzuhören.

### **Allgemeine Information**

#### **§ 215**

(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 mitzuteilen, welche Arten von personenbezogenen Dienstnehmerdaten automationsunterstützt aufgezeichnet werden und welche Verarbeitungen und Übermittlungen vorgesehen sind. Dem Betriebsrat ist auf Verlangen die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen. Sofern sich nicht aus § 213 oder anderen Rechtsvorschriften ein unbeschränktes Einsichtsrecht des Betriebsrates ergibt, ist zur Einsicht in die Daten einzelner Dienstnehmer deren Zustimmung erforderlich.

### **Beratung**

#### **§ 216**

(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 und ehemaligen Dienstnehmer**

#### **§ 217**

Der Betriebsrat ist berechtigt, zugunsten der Dienstnehmer und ihrer Familienangehörigen so

wie zugunsten ehemaliger Dienstnehmer Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten.

### **Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten**

#### **Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung**

##### **§ 218**

(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 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, 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**

#### § 219

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

#### § 220

(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. § 75 Abs. 3 zweiter und dritter Satz ist nicht anzuwenden.

### **Ersetzbare Zustimmung**

#### § 221

(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 von 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 §§ 75 Abs. 2 und 222 Abs. 2 sinngemäß.

(3) Durch die Abs. 1 und 2 werden die sich aus § 220 ergebenden Zustimmungsrechte des Betriebsrates nicht berührt.

### **Betriebsvereinbarungen**

#### **§ 222**

(1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 72 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 § 235 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 §§ 220 Abs. 1 und 221 Abs. 1;
24. Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur Berücksichtigung von Familienpflichten der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer;
25. Festlegung des Beginns und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 185).

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

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

### **Mitwirkung in personellen Angelegenheiten Personelles Informationsrecht**

#### **§ 223**

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**

#### § 224

(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**

#### § 225

(1) Entgelte der im § 220 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 § 220 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**

#### § 226

Die dauernde Einreihung eines Dienstnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen; auf Verlangen ist dar-

über 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**

#### § 227

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 (§ 220 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**

#### § 228

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**

#### § 229

(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 Entgeltes verbunden ist.

### **Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen**

#### § 230

(1) Verlangt der Dienstnehmer vor der Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gegenüber dem Betriebsin-

haber nachweislich, sich mit dem Betriebsrat zu beraten, so kann innerhalb von zwei Arbeitstagen nach diesem Verlangen eine einvernehmliche Lösung nicht rechtswirksam 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**

#### § 231

(1) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von acht Tagen hierzu 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) Die Kündigung kann 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;
  - 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 (§ 112) 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.

(4) 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.

Die Kündigung des Dienstnehmers gemäß lit. b ist 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. Umstände gemäß lit. a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Dienstnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Dienstnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden.

(5) 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 von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Falle ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 4 nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei

Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit es sich nicht um eine Kündigung gemäß Abs. 4 lit. a oder b handelt.

(6) Insoweit sich der Kläger im Zuge des Anfechtungsverfahrens 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.

(7) Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

### **Anfechtung von Entlassungen** § 232

(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) Die Entlassung kann bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 231 Abs. 3 vorliegt und der betroffene Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 231 Abs. 3 Z. 2 und Abs. 4 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der im Abs. 1 angegebenen Frist ausdrücklich zugestimmt hat. Der § 231 Abs. 5 bis 7 ist sinngemäß anzuwenden.

### **Anfechtung durch den Dienstnehmer** § 233

In Betrieben, in denen Betriebsräte nicht bestehen, kann der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese bei Gericht anfechten, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 231 Abs. 3 vorliegt und der Dienstnehmer im Falle der Entlassung keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Der § 231 Abs. 4, 6 und 7 ist sinngemäß anzuwenden.

### **Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten**

#### **Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte** § 234

(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 die zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice gemäß § 45a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Informations- und Beratungspflicht des Betriebsinhabers gemäß Abs. 1 gilt insbesondere auch für die Fälle des Überganges, der rechtlichen Verselbständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die Information hat rechtzeitig und im vorhinein zu erfolgen und insbesondere zu umfassen:

- a) den Grund für diese Maßnahme;
- b) die sich daraus ergebenden rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Dienstnehmer;
- c) die hinsichtlich der Dienstnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(3) 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

#### § 235

(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 Betriebsänderung gelten insbesondere

1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
2. die Auflösung von Dienstverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs. 1 Z. 1 bis 3 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes auslöst;
3. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
4. der Zusammenschluß mit anderen Betrieben;
5. Änderungen des Betriebszweckes, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;
6. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
7. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;
8. Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb.

(2) Im Falle einer geplanten Betriebsänderung nach Abs. 1 Z. 2 hat die Information nach Abs. 1 erster Satz jedenfalls zu umfassen

- a) die Gründe für die Maßnahme,
- b) die Zahl und die Verwendung der voraussichtlich betroffenen Dienstnehmer, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für ihre Auswahl,
- c) die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Dienstnehmer,
- d) den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll,
- e) allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Dienstnehmer geplante Begleitmaßnahmen.

Die Information nach lit. a bis d hat schriftlich zu erfolgen. Unbeschadet des § 216 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.

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

(4) Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs. 1 Z. 1 bis 7 wesentliche Nachteile für die ganze 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. Sind mit einer solchen Betriebsänderung Kündigungen von Dienstnehmern verbunden, so soll die Betriebsvereinbarung auf die Interessen von älteren Dienstnehmern besonders Bedacht nehmen. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet - insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt - auf Antrag eines der Streitparteien die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle. Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist eine allfällige verspätete oder mangelhafte Information des Betriebsrates (Abs. 1) bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Dienstnehmer in der Weise zu berücksichtigen, daß Nachteile, die die Dienstnehmer durch die verspätete oder mangelhafte Information erleiden, zusätzlich abzugelten sind.

### Mitwirkung im Aufsichtsrat

#### § 236

(1) In Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, entsendet der Zentralbetriebsrat oder, sofern nur ein Betrieb besteht, der Betriebsrat aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, für je zwei nach dem Aktiengesetz 1965 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 haben das Recht, für Ausschüsse des Aufsichtsrates Mitglieder mit Sitz und Stimme nach dem in Abs. 1 festgelegten Verhältnis namhaft zu machen. Dies gilt nicht für Ausschüsse, die die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Vorstandes behandeln.

(4) Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus; sie haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen. Soweit nichts anderes bestimmt ist, 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.

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

### **Organzuständigkeit Kompetenzabgrenzung**

#### § 237

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

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

1. Beratungsrecht (§ 216);
2. wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 234);
3. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß den §§ 235 und 236;
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 (§ 213);
- b) Recht auf Intervention (§ 214);
- c) allgemeines Informationsrecht (§ 215);
- d) Mitwirkung an betriebs- und unternehmens-eigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 218 und 219).

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

(4) In Betrieben, in denen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 162 Abs. 3) errichtet ist, werden von diesem sowohl die Befugnisse gemäß Abs. 1 als auch jene gemäß Abs. 2 ausgeübt.

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

1. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß § 236;
2. soweit sie nicht nur die Interessen der Dienstnehmerschaft eines Betriebes berühren
  - a) Recht auf Intervention (§ 214);
  - b) allgemeines Informationsrecht (§ 215);
  - c) Beratungsrecht (§ 216);
  - d) Mitwirkung an betriebs- und unternehmens-eigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 218 und 219);
  - e) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 234);
  - f) Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 235);
3. Wahrnehmung der Rechte gemäß § 213 Z. 3 hinsichtlich geplanter und in Bau befindlicher Betriebsstätten des Unternehmens, für die noch kein Betriebsrat zuständig ist.

### **Kompetenzübertragung**

#### § 238

(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  
§ 239**

(1) Die Funktion eines Betriebsratsmitgliedes ist ehrenamtlich und, soweit im folgenden nichts anders bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben. Für 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 Zuge der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten Mitgliedern des Betriebsrates persönliche Verhältnisse oder Angelegenheiten der Dienstnehmer bekannt, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, so haben sie hierüber Verschwiegenheit zu bewahren.

**Dienstfreistellung  
§ 240**

Die Mitglieder des Betriebsrates sind, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 242, für die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeitsleistung freizustellen.

**§ 241**

(1) Auf Antrag des Betriebsrates ist in Betrieben mit mehr als 150 Dienstnehmern ein Mitglied des Betriebsrates von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen.

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

die betreffenden Dienstnehmergruppen.

(3) Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verselbständigung (§ 185) die Anzahl der Dienstnehmer unter die für den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 und 2 erforderliche Anzahl, so bleibt die Freistellung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, dem der Freigestellte angehört, aufrecht.

**Bildungsfreistellung  
§ 242**

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

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

(5) Betriebsratsmitglieder, die in der laufenden Funktionsperiode bereits nach § 243 freigestellt worden sind, haben während dieser Funktionsperiode keinen Anspruch auf Freistellung gemäß Abs. 1 und 2.

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

Betriebsänderung hat das nachrückende Ersatzmitglied einen Anspruch jedenfalls in dem Ausmaß, als es dem Verhältnis der noch offenen zur gesamten Tätigkeitsdauer des Betriebsrates entspricht, sofern sich nicht nach dem ersten Satz ein größerer Anspruch ergibt.

### **Erweiterte Bildungsfreistellung** § 243

(1) In Betrieben mit mehr als zweihundert Dienstnehmern ist neben der Bildungsfreistellung gemäß § 242 auf Antrag des Betriebsrates ein weiteres Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß eines Jahres gegen Entfall des Entgeltes von der Arbeitsleistung freizustellen. Die §§ 241 Abs. 2 sowie 242 Abs. 3 und 4 sind sinngemäß anzuwenden.

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

(3) Der Dienstnehmer behält in Kalenderjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes, 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.

### **Kündigung- und Entlassungsschutz** § 244

(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 § 239 Abs. 3 ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen. In den Fällen der §§ 245 Z. 3 und 246 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 Mandats 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 §§ 244 bis 246 ergebende Schutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Annahme der Wahl durch das Betriebsratsmitglied und endet drei Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat, im Falle der dauernden Einstellung des Betriebes mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

(4) Die Abs. 1 bis 3 und die §§ 245 und 246 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 vom 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 (§ 183 Abs. 2), bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit.

### **Kündigungsschutz** § 245

Die Einigungskommission darf einer Kündigung unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 244 nur zustimmen, wenn

1. der Betriebsinhaber im Falle einer dauernden Einstellung oder Einschränkung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen den Nachweis erbringt, daß er das betroffene Betriebsratsmitglied trotz seines Verlangens an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigen kann;
2. das Betriebsratsmitglied unfähig wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstel-

lung 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** § 246

(1) Die Einigungskommission darf unter Beachtung auf die Bestimmungen des § 244 einer Entlassung nur zustimmen, wenn das Betriebsratsmitglied

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

### **8. Abschnitt** **Behörden und Verfahren**

#### **Einigungskommission** § 247

(1) Für den Bereich des Landes Vorarlberg wird bei der Bezirkshauptmannschaft Feldkirch eine Einigungskommission errichtet.

(2) Die Einigungskommission besteht aus einem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter, vier Mitgliedern und vier Ersatzmännern. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden von der Landesregierung aus dem Stande der rechtskundigen Beamten der Bezirkshauptmannschaft Feldkirch bestellt. Die Mitglieder, und zwar je zwei Vertreter der land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber und Dienstnehmer, werden über Vorschlag ihrer gesetzlichen Interessenvertretung oder, mangels einer solchen, der zuständigen Berufsvereinigung von der Landesregierung auf die Dauer von drei Jahren berufen. In gleicher Weise wird für jedes Mitglied ein Ersatzmitglied bestellt. Zu Mitgliedern (Ersatzmitgliedern) können nur Personen bestellt werden, die das 23. Lebensjahr vollendet haben und vom Wahlrecht in den Vorarlberger Landtag nicht ausgeschlossen sind.

(3) Die Einigungskommission ist beschlußfähig, wenn außer dem Vorsitzenden oder seinem Stellvertreter aus der Gruppe der Dienstgeber und aus der Gruppe des Dienstnehmer mindestens je ein Mitglied anwesend ist. An der Abstimmung nehmen die Vertreter dieser Gruppen immer nur in gleicher Anzahl teil. Sind von einer dieser Gruppen zwei Mitglieder anwesend, so steht nur dem an Lebensjahren älteren das Stimmrecht zu. Der Vorsitzende gibt seine Stimme zuletzt ab. Zur Gültigkeit eines Beschlusses ist Stimmenmehrheit erforderlich.

(4) Die Voraussetzungen für die Bestellung und die Enthebung der Mitglieder der Einigungskommission, ihre Angelobung und Entschädigung sowie das Verfahren werden im einzelnen durch die von der Landesregierung zu erlassende Geschäftsordnung geregelt.

#### § 248

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

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

## § 249

(1) Die Einigungskommission hat über Antrag eines hiezu Berechtigten einen Ausgleich anzubahnen und, wenn dies erforderlich ist, eine Entscheidung zu fällen in Streitigkeiten über

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

(2) Insbesondere ist die Einigungskommission zuständig zur Entscheidung über die

1. Feststellung des Vorliegens eines Betriebes (§ 156);
2. Gleichstellung von Betriebsteilen und die Beendigung der Gleichstellung (§ 157);
3. Anfechtung einer Wahl (§ 181);
4. Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl (§ 182);
5. Aberkennung der Mitgliedschaft zum Betriebsrat (§ 188 Abs. 4);
6. Einberufung einer Betriebsratssitzung (§ 191 Abs. 3);
7. Anfechtung der Auflösung von Schulungs- und Bildungseinrichtungen (§ 218 Abs. 8);
8. Anfechtung der Auflösung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 219 Abs. 3);
9. Zustimmung zur Versetzung von Dienstnehmern (§ 226);
10. Festsetzung des Zeitpunktes einer Bildungs- oder erweiterten Bildungsfreistellung (§§ 242 Abs. 4, 243 Abs. 1);
11. Anträge auf Zustimmung zur Kündigung und Entlassung von Betriebsratsmitgliedern (§§ 244 bis 246).

(3) Die Wahrnehmung der Aufgaben der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle wird der Einigungskommission übertragen. 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 die Einigungskommission als Schlichtungsstelle zwischen den Streitparteien zu vermitteln, Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten und auf eine Vereinbarung der Streitparteien hinzuwirken; falls dies erforderlich ist, hat sie eine Entscheidung zu fällen.

**Obereinigungskommission**

## § 250

(1) Beim Amt der Landesregierung wird für den Bereich des Landes Vorarlberg eine Obereinigungskommission errichtet. Sie besteht aus dem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und acht Mitgliedern und ebenso vielen Ersatzmitgliedern. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden von der Landesregierung aus dem Stande der rechtskundigen Beamten des Amtes der Landesregierung bestellt. Für die Bestellung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) gelten die Bestimmungen des § 247 Abs. 2 sinngemäß.

(2) Die Obereinigungskommission ist beschlußfähig, wenn außer dem Vorsitzenden oder seinem Stellvertreter aus der Gruppe der Dienstgeber und aus der Gruppe der Dienstnehmer mindestens je zwei Mitglieder anwesend sind. Im übrigen gelten die Bestimmungen des § 247 Abs. 3 und 4 sinngemäß.

(3) Gegen die Entscheidung der Obereinigungskommission ist eine Berufung nicht zulässig.

## § 251

(1) Der Obereinigungskommission obliegt

- a) bei Verhandlungen über den Abschluß oder die Abänderung von Kollektivverträgen mitzuwirken, wenn ein Antrag dieser Art von einer der beteiligten Vertragsparteien oder von einer Behörde gestellt wird;
- b) bei Gesamtstreitigkeiten über den Abschluß, die Abänderung oder über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Antrag einer der am Streite beteiligten Parteien oder einer Behörde Einigungsverhandlungen einzuleiten und einen Schiedsspruch zu fällen;
- c) die Registrierung und Kundmachung der hinterlegten Kollektivverträge sowie deren Verlängerungen und Abänderungen;
- d) die Registrierung und Kundmachung des Erlöschens von Kollektivverträgen;
- e) die Beschlußfassung auf Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung von Satzungen sowie die Registrierung und Kundmachung solcher Beschlüsse;
- f) die Zu- und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit (§ 61 Abs. 2 und 3);
- g) die Abgabe eines Gutachtens über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Ersuchen eines Gerichtes oder einer Verwaltungsbehörde;
- h) die Anlage und Führung eines Katasters der von ihr beschlossenen Satzungen;
- i) die Aufsicht über die Einigungskommission und ihre Geschäftsführung.

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

(3) Schriftliche Vereinbarungen und Schiedssprüche gemäß Abs. 2 gelten als Kollektivverträge (§ 60).

### **Gleichbehandlungskommission**

#### **§ 252**

(1) Beim Amt der Landesregierung wird eine Gleichbehandlungskommission eingerichtet. Sie besteht aus dem Landeshauptmann oder einem von ihm damit betrauten rechtskundigen Beamten des Amtes der Landesregierung als Vorsitzendem und fünf Beisitzern.

(2) Als Beisitzer gehören der Gleichbehandlungskommission je ein Vertreter

- a) der Sektion der Landwirte der Landwirtschaftskammer für Vorarlberg,
- b) der Sektion der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer der Landwirtschaftskammer für Vorarlberg,
- c) der freiwilligen Berufsvereinigungen der Dienstgeber, welchen Kollektivvertragsfähigkeit zukommt,
- d) der freiwilligen Berufsvereinigungen der Dienstnehmer, welchen Kollektivvertragsfähigkeit zukommt, sowie
- e) des Amtes der Landesregierung oder einer diesem nachgeordneten, mit Angelegenheiten der Land- und Forstwirtschaft befaßten Dienststelle an. Bestehen keine freiwilligen Berufsvereinigungen gemäß lit. c oder d, so fällt der betreffenden gesetzlichen Interessenvertretung ein weiterer Vertreter zu.

(3) Für jeden Beisitzer ist ein Ersatzmitglied vorzusehen. Die für die Beisitzer geltenden Bestimmungen finden auf die Ersatzmitglieder sinngemäß Anwendung.

(4) Die Beisitzer gemäß Abs. 2 lit. a bis d sind von den genannten Interessenvertretungen zu entsenden. Wird dieses Recht nicht innerhalb von zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so hat die Landesregierung den betreffenden Beisitzer aus dem Kreis der land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber bzw. Dienstnehmer auszuwählen. Der Beisitzer gemäß Abs. 2 lit. e ist von der Landesregierung zu bestellen. Die Amtsdauer der Beisitzer beträgt vier Jahre. Scheidet ein Beisitzer

vorzeitig aus, so ist für den Rest der Amtsdauer ein neuer Beisitzer zu entsenden bzw. zu bestellen.

(5) Die Beisitzer gemäß Abs. 2 lit. a bis d müssen in den Landtag wählbar sein. Sie haben vor Antritt ihres Amtes dem Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben. Die Landesregierung hat einen solchen Beisitzer seines Amtes zu entheben, wenn er darauf verzichtet, wenn er nicht mehr in den Landtag wählbar ist oder wenn er seine Amtspflichten gröblich verletzt.

(6) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind verpflichtet, über den Inhalt der Beratungen und das Ergebnis der Abstimmungen sowie über alle ihnen bei Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie persönlichen Verhältnisse der Betroffenen Verschwiegenheit zu bewahren.

(7) Die Beisitzer gemäß Abs. 2 lit. a bis d haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Fahrtauslagen und auf eine angemessene Entschädigung für Zeitversäumnis. Die Höhe der Entschädigung ist von der Landesregierung durch Verordnung festzulegen.

#### **§ 253**

(1) Die Gleichbehandlungskommission hat sich mit allen Fragen der Gleichbehandlung gemäß den §§ 15 und 17 zu befassen.

(2) Die Gleichbehandlungskommission hat insbesondere die Aufgabe

- a) auf Antrag einer der im § 252 Abs. 2 genannten Interessenvertretungen oder von Amts wegen Gutachten über Fragen der Gleichbehandlung im Sinne der §§ 15 und 17 zu erstatten; dies gilt insbesondere für Fälle vermuteter Verletzungen durch Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung,
- b) auf Antrag eines Dienstnehmers, eines Dienstgebers, eines Betriebsrates, einer der im § 252 Abs. 2 genannten Interessenvertretungen oder von Amts wegen im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.

(3) Wenn ein gemäß Abs. 2 lit. a zu erstellendes Gutachten die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zum Gegenstand hat, sind Vertreter der jeweiligen Kollektivvertragsparteien den Beratungen beizuziehen.

(4) Gelangt die Gleichbehandlungskommission bei einer Prüfung gemäß Abs. 2 lit. b zur Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie dem Dienstgeber schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung

der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn aufzufordern, die Benachteiligung zu beenden. Kommt der Dienstgeber diesem Auftrag innerhalb eines Monats nicht nach, so kann jede der im § 252 Abs. 2 genannten Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen. Diese Frist verlängert sich bis zum Ende des Entgeltzahlungszeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert. Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglicher Verfallfristen wird bis zum Ende eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt. Die Interessenvertretung hat der Gleichbehandlungskommission die Klage, allfällige Berufungen sowie die Urteile bekanntzugeben.

(5) Die Gleichbehandlungskommission kann, wenn sie eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet, den Dienstgeber zur Erstattung eines schriftlichen Berichtes innerhalb angemessener Frist auffordern. Der Bericht hat alle zur Beurteilung der Gleichbehandlung notwendigen Angaben zu enthalten.

(6) Die Gleichbehandlungskommission hat Gutachten sowie rechtskräftige Urteile, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, im Amtsblatt für das Land Vorarlberg zu veröffentlichen. In gleicher Weise kann sie auch die Nichtbeachtung einer Aufforderung gemäß Abs. 5 veröffentlichen.

#### § 254

(1) Der Vorsitzende hat die Gleichbehandlungskommission bei Bedarf sowie auf Verlangen von mindestens einem Drittel der Mitglieder einberufen. Sie ist beschlußfähig, wenn der Vorsitzende und mindestens die Hälfte der Beisitzer anwesend sind. Für Beschlüsse ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Bei Stimmgleichheit gilt die Meinung als angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat. Die Sitzungen der Gleichbehandlungskommission sind nicht öffentlich.

(2) Der Vorsitzende kann den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission Sachverständige beiziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Beisitzer nach Beiziehung bestimmter Sachverständiger hat der Vorsitzende zu entsprechen. Die Sachverständigen sind verpflichtet, über alle ihnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse und persönlichen Verhältnisse der Betroffe-

nen Verschwiegenheit zu bewahren. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit und der Anspruch auf Kostenersatz besteht auch für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien.

(3) Die Dienstgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Gleichbehandlungskommission die für die Besorgung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4) Zur näheren Regelung der Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission hat die Landesregierung durch Verordnung eine Geschäftsordnung zu erlassen. Diese hat insbesondere Bestimmungen über die Einberufung der Sitzungen, die Abstimmung, die Geschäftsbehandlung sowie die Sitzungsniederschrift zu enthalten. Für das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission gelten, soweit nichts anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes mit Ausnahme des V. Teiles. Die Kanzleigeschäfte der Gleichbehandlungskommission sind vom Amt der Landesregierung zu besorgen.

### 9. Abschnitt

#### Schutz der Koalitionsfreiheit

##### § 255

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

### 10. Abschnitt

#### Vorschriften zwingenden Rechtscharakters

##### § 256

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

### 11. Abschnitt

#### Strafbestimmungen

##### § 257

(1) Mit einer Geldstrafe bis zu 15.000 S ist von der Bezirkshauptmannschaft zu bestrafen,

- a) wer eine Übertretung der §§ 76 bis 85, 93, 96 bis 130, 132 bis 135, 149 Abs. 2, 235 Abs. 1 Z. 2 und Abs. 2, 254 Abs. 3 und 255 begeht, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt,
- b) wer Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt.
- (2) Mit einer Geldstrafe bis zu 30.000 S ist von der Bezirkshauptmannschaft zu bestrafen, wer eine Übertretung der §§ 66, 177 Abs. 3, 213 Z. 3, 224 Abs. 3 und 4, 228, 229 Abs. 1, 234 Abs. 2, 239 Abs. 4 und 241 begeht, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt.
- (3) Übertretungen gemäß Abs. 2 sind nur dann zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Fall
1. des § 177 Abs. 3 der Wahlvorstand,
  2. der §§ 66, 213 Z. 3, 224 Abs. 3 und 4, 228, 229 Abs. 1 und 241 der Betriebsrat,
  3. des § 234 Abs. 2 und des § 235 Abs. 1 Z. 2 und Abs. 2 das gemäß § 237 zuständige Organ und
  4. des § 239 Abs. 4 der Betriebsinhaber
- innen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der Bezirkshauptmannschaft einen Strafantrag stellt (Privatankläger). Auf das Strafverfahren ist der § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes anzuwenden.
- (4) Mit einer Geldstrafe bis zu 30.000 S sind private Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17 ff. des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts von der Bezirkshauptmannschaft auf Antrag des Stellenwerbers zu bestrafen, wenn Stellenausschreibungen entgegen dem § 17 erfolgen.

## § 258

Ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, das während der Dauer oder nach Auflösung seines Dienstverhältnisses ein ihm bei Ausübung seines Dienstes bekanntgewordenes oder als solches bezeichnetes Geschäfts- und Betriebsgeheimnis verletzt oder es zu seinem oder eines anderen Vorteil verwertet, wird, wenn die Handlung nicht nach einem anderen Gesetz einer strengeren Bestrafung unterliegt, von den Gerichten wegen Vergehens mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu zwei Jahren bestraft.

**12. Abschnitt****Inkrafttreten des Gesetzes**

## § 259

- (1) Dieses Gesetz tritt mit dem auf seine Kundmachung folgenden Tag in Kraft.
- (2) Mit der Vollziehung dieses Gesetzes ist die Landesregierung betraut.

**13. Abschnitt****Übergangsbestimmungen**

## § 260

- (1) Insoweit Betriebsordnungen im Sinne der bisherigen Rechtsvorschriften noch Geltung haben, bleiben sie mit den bisherigen Rechtswirkungen so lange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch eine Arbeitsordnung im Sinne dieses Gesetzes abgeändert oder aufgehoben werden.
- (2) Der § 99 Abs. 2 findet auf Maschinen und Geräte, die in einem Betrieb schon vor dem 19. Juni 1982 verwendet worden sind, keine Anwendung.