

# LANDESGESETZBLATT

## FÜR DAS BURGENLAND

Jahrgang 1977

Ausgegeben und versendet am 25. Oktober 1977

18. Stück

37. Gesetz vom 16. Mai 1977, über die Regelung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft (Burgenländische Landarbeitsordnung 1977 – LArbO).

### **37. Gesetz vom 16. Mai 1977, über die Regelung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft (Burgenländische Landarbeitsordnung 1977 – LArbO).**

Der Landtag hat in Ausführung des Landarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 140/1948, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 279/1957, 241/1960, 97/1961, 10/1962, 194/1964, 238/1965, 265/1967, 283/1968, 463/1969, 239/1971, 318/1971, 333/1971, 457/1974, 782/1974, 360/1975 und 392/1976 beschlossen:

#### Abschnitt 1: Geltungsbereich

##### § 1

Die Landarbeitsordnung 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

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

(2) 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.

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

##### § 3

(1) Von den Vorschriften der Landarbeitsordnung sind unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 3 die familien-eigenen Arbeitskräfte ausgenommen.

(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 nachstehenden Bestimmungen dieses Gesetzes sinngemäß Anwendung: §§ 13, 77 bis 94, 108 Abs. 1, 2, 4 und 7 und 109; ferner die Abschnitte 5 und 6.

##### § 4

(1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden auf Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes oder eines anderen Bundeslandes im Burgenland beschäftigt sind, keine Anwendung.

(2) Die Bestimmungen der Abschnitte 2, 6, 9 und 10 sowie die §§ 40 bis 51 des Abschnittes 3 und §§ 67 bis 76 des Abschnittes 4 finden auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft keine Anwendung.

(3) Die Bestimmungen der Abschnitte 3, 5, 7 und 8 sowie die §§ 56 bis 66 und 77 bis 109 des 4. Abschnittes dieses Gesetzes finden auf Bedienstete in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Landes, der Gemeindeverbände und der Gemeinden keine Anwendung.

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

(5) Die Arbeiter und Angestellten in Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkereien, die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden, sind, sofern in diesen dauernd mehr als fünf Dienstnehmer beschäftigt sind, von den Bestimmungen dieses Gesetzes ausgenommen.

##### § 5

(1) Betriebe der Land- und Forstwirtschaft im Sinne dieses Gesetzes sind Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Produktion und ihre Nebenbetriebe, soweit

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

(2) Unter Gartenbau im Sinne des Abs. 1 ist die Hervorbringung von Blumen, Obst, Gemüse, Bäumen und sonstigen Gärtnereierzeugnissen auf eigenem oder gepachtetem Grund ohne Rücksicht auf die Betriebsweise zu verstehen, nicht aber die Errichtung und 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 d.h. 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 § 4 Abs. 5 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, Brenne- reien, 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 letzter Satz) dient sowie die Nutzung von Kühlanlagen, diese jedoch nur für den Eigengebrauch der Mitglieder.

(4) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten ferner die Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Ein- und Verkaufsgenossenschaften, soweit diese überwiegend

mit dem Einkauf land- und forstwirtschaftlicher Betriebs- erfordernisse und dem Lagern und dem Verkauf unver- arbeiteter land- und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse be- faßt sind.

Ferner gelten die Betriebe der Agrargemeinschaften im Sinne des Flurverfassungs-Landesgesetzes, LGBl. Nr. 40/ 1970, als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft.

## Abschnitt 2: Dienstvertrag

### § 6

#### Abschluß des Dienstvertrages

Der Abschluß des Dienstvertrages ist an keine bestimm- te Form gebunden.

### § 7

#### Dienstschein

(1) Wird ein Dienstvertrag mündlich abgeschlossen, so ist dem Dienstnehmer vom Dienstgeber auf Verlangen ei- ne schriftliche Aufzeichnung (Dienstschein) über die we- sentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszufolgen. Der Dienstschein ist vom Dienstgeber zu un- terfertigen.

(2) Dienstscheine sind von den Stempel- und Rechts- gebühren des Bundes sowie von den Gebühren der Länder und Gemeinden befreit.

### § 8

#### Inhalt des Dienstvertrages

(1) Art und Ausmaß der Dienstleistung sowie des hie- für gebührenden Entgeltes werden durch Vereinbarung be- stimmt. In Ermangelung einer solchen sind den Umständen angemessene Arbeit und ebensolches Entgelt unter billi- ger 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.

### § 9

#### Dauer des Dienstvertrages

(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 Dienstneh- mer weiter beschäftigt, so entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit; bis zum Abschluß eines neuen Dienstvertrages gelten die bisherigen Bedingungen weiter.

### § 10

#### Probendienstverhältnis

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

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

### § 11

#### Dienstantritt

(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 (§§ 33 und 34).

(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 (§§ 35 bis 38).

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

### § 12

#### Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers

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 Betriebsmittel schonend zu benützen, die Haustiere sorgsam und mit Güte zu behandeln. Er ist verpflichtet, dem Dienstgeber, dessen Familie und den Mitarbeitern gegenüber sich anständig und gesittet zu benehmen.

### § 13

#### Allgemeine Pflichten des Dienstgebers

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.

## E n t g e l t

### § 14

#### Allgemeine Vorschriften

(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 Umfang des § 293 Abs. 3 der Exekutionsordnung erfolgen.

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

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

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

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

### § 15

#### Barlohn

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

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

### § 16

#### Urlaubszuschuß und Weihnachtsgeld

(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.

### § 17

#### Deputate

(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 Aus-

folgung erfordern, in der Regel monatlich im vorhinein zu entrichten. Die Deputate können im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer in Geld abgelöst werden.

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

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

## § 18

### Wohnung

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

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

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

(4) Stellt die Land- und Forstwirtschaftsinspektion fest, daß Dienstwohnungen den Erfordernissen der Abs. 1–3 nicht entsprechen, hat sie dem Betriebsinhaber aufzutragen, d.e Verbesserung der vorhandenen oder die Herstellung neuer Landarbeiterwohnungen innerhalb einer angemessenen Frist durchzuführen. Wird dem Auftrage auf Verbesserung nicht entsprochen, hat die Bezirksverwaltungsbehörde über Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dem Dienstgeber die Benützung des Raumes als Dienstwohnung zu untersagen.

## § 19

### Räumung der Wohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

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

(4) Kranke und Dienstnehmerinnen während der Schutzfrist (§§ 97 Abs. 1 u. 99 Abs. 1) dürfen bei Beendigung des Dienstverhältnisses erst dann durch Zwangsvollstreckung zur Räumung der Wohnung verhalten werden, wenn sie die Wohnung laut ärztlichem Zeugnis ohne Gefährdung ihrer oder der Gesundheit ihres Kindes verlassen können.

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

## § 20

### Landnutzung und Viehhaltung

(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 Deputatsgrundstücke 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 Deputatsgrundstück 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.

## § 21

### Anspruch auf Entgeltfortzahlung

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

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

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bewilligt oder angeordnet werden, sind unbeschadet allfälliger Zahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der

Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten. Als Dienstverhinderung im Sinne des Abs. 1 gelten weiters die von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Landesinvalidenamte oder der Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligte oder angeordnete Aufenthalte.

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

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

## § 22

### Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes

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

(2) In allen anderen Fällen bemißt sich der Anspruch gemäß § 21 nach dem regelmäßigen Entgelt.

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

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

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

(6) Durch Kollektivvertrag kann 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. 3–5 anzuwenden ist.

## § 23

### Mitteilungs- und Nachweispflicht

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

(2) Wird der Dienstnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Dienstgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundheitschreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

(3) In den Fällen des § 21 Abs. 2 und 6 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer der Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

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

## § 24

## Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 21 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die nach § 21 Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenn gleich das Dienstverhältnis früher endet.

## Günstigere Regelungen

## § 25

Kollektivverträge, Arbeits(Dienst)ordnungen, Betriebsvereinbarungen und Dienstverträge, die den Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) sowie Arbeitsunfall oder Berufskrankheit hinsichtlich Wartezeit (§ 21 Abs. 1), Verschuldensgrad (§ 21 Abs. 1 und 5) oder Anspruchsdauer (§ 21 Abs. 1, 4 und 5) günstiger regeln, bleiben unberührt. Hinsichtlich der Anspruchsdauer gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes an Stelle anderer Regelungen.

## § 26

(1) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

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

## § 27

## Beendigung des Dienstverhältnisses

(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.

## § 28

## Kündigungsfristen

(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.

## § 29

## Kündigungsbeschränkung für den Dienstgeber

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 Seiten des Dienstgebers rechtfertigen (§ 34), vom Dienstgeber erst zum Ende des Kalenderjahres (im Forstbetrieb: zum Beginn der neuen Schlägerungsperiode) unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

## § 30

## Kündigungsbeschränkung für den Dienstnehmer

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

## § 31

## Abfertigung

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

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

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

(4) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

- a) Dienstnehmer bei Erreichung oder nach Überschreiten der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder

b) weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§ 105) spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung das Dienstverhältnis auflösen.

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

### § 32

#### Zeit zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes

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

### § 33

#### Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstnehmers

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 oder die für eine Altersrente (auch vorzeitige Altersrente bei langer Versicherungsdauer) erforderliche gesetzliche Altersgrenze erreicht oder überschritten hat;
- b) 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;
- c) 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;
- d) dem Dienstnehmer unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;

- e) der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt;
- f) die Dienstnehmerin spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes oder bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß § 105 spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung ihren Austritt erklärt.

### § 34

#### Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstgebers

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 einer vorsätzlichen, mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedrohten Handlung, einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen oder einer gerichtlich strafbaren Handlung gegen die 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 Dienstleistung unterläßt;
- d) trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;
- e) sich Tätlichkeiten, einer 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

### § 35

(1) Wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig entläßt oder wenn ihn ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers trifft, behält dieser, unbeschadet weitergehenden Schadenersatzes, seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsgemäße Kündigung durch den Dienstgeber hätte verstreichen müssen. Soweit das Entgelt Naturalabzüge 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 erwerben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

(2) Soweit der in Abs. 1 genannte Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, kann der Dienstnehmer das ganze

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

### § 36

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

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

### § 37

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

### § 38

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

### § 39

#### Dienstzeugnis

(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.

## Abschnitt 3: Kollektive Rechtsgestaltung

### § 40

#### Kollektivvertrag

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

3. die Änderung kollektivvertraglicher Rechtsansprüche gemäß Z. 2 der aus dem Dienstverhältnis ausgeschiedenen Dienstnehmer;

4. Maßnahmen im Sinne des § 199 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 § 199 Abs. 1 Z. 9;

6. gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien;

7. sonstige Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz dem Kollektivvertrag übertragen wird.

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

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

## Kollektivvertragsfähigkeit

### § 41

(1) Kollektivvertragsfähig sind:

1. die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer, die voneinander unabhängig sind,
2. die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer,
  - a) die sich nach ihren Statuten zur Aufgabe stellen, die Arbeitsbedingungen innerhalb ihres Geltungsbereiches zu regeln,
  - b) deren Wirkungskreis sich über einen größeren fachlichen und räumlichen Bereich erstreckt,
  - c) denen vermöge der Zahl ihrer Mitglieder und des 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 beiden gesetzlichen Interessenvertretungen durch die Obereinigungskommission zuerkannt. Die Entscheidung der Obereinigungskommission ist im Landesamtsblatt für das Burgenland zu verlautbaren und den Einigungskommissionen (§ 223) 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.



## § 42

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

## § 43

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

## § 44

## Kollektivvertragsangehörigkeit

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

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

## Hinterlegung und Kundmachung

## § 45

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

(2) Die Obereinigungskommission hat den Abschluß des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach der Hinterlegung durch Einschaltung in das Landesamtsblatt für das Burgenland kundzumachen. Die Kundmachung hat den Tag des Abschlusses des Kollektivvertrages zu enthalten.

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

(4) Die Obereinigungskommission hat eine Ausfertigung des hinterlegten Kollektivvertrages dem Hinterleger mit einer Bestätigung der durchgeführten Hinterlegung zurückzustellen; eine Ausfertigung ist dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft unter Bekanntgabe der Kundmachung vorzulegen. Die dritte Ausfertigung ist dem Kataster der Kollektivverträge einzuverleiben.

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

- a) dem Bundesministerium für soziale Verwaltung in Wien,
- b) dem Österreichischen Statistischen Zentralamt in Wien,
- c) den Einigungskommissionen des Burgenlandes,
- 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 den Einigungskommissionen übermittelten Kollektivverträge können von jedermann eingesehen werden.

## § 46

Jeder kollektivvertragsangehörige Dienstgeber hat den Kollektivvertrag binnen drei Tagen nach dem Tage seiner Kundmachung (§ 45) in einem für alle Dienstnehmer zugänglichen Raum des Betriebes aufzulegen und auf dieses Aufliegen in einer besonderen Betriebskundmachung hinzuweisen.

## Rechtswirkungen

## § 47

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

(2) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages sind, soweit sie nicht die Rechtsbeziehung 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 eines Kollektivvertrages treten auch für die nicht kollektivvertragsangehörigen Dienstnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Dienstgebers ein.

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

## § 48

Die Bestimmungen der §§ 44 bis 47 gelten sinngemäß für die Verlängerung und Abänderung von Kollektivverträgen.

## § 49

## Geltungsdauer

(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 vertragschlie-

henden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.

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

(3) Wird einer Berufsvereinigung gemäß § 41 Abs. 1 Z. 2 die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt, so erlöschen die von dieser Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivverträge mit dem Tage, an dem die gemäß § 41 Abs. 3 ergangene Entscheidung der Obereinigungskommission im Landesamtsblatt für das Burgenland verlautbart wird. Im Falle des § 42 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 zu vermerken. 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 Landesamtsblatt für das Burgenland kundzumachen. Die Bestimmungen des § 45 Abs. 4 und 5 finden entsprechend Anwendung.

#### § 50

##### Satzung

(1) Auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft (§ 41 Abs. 1) kann durch Beschluß der Obereinigungskommission ausgesprochen werden, daß ein gehörig kundgemachter gültiger Kollektivvertrag, dem überwiegende Bedeutung zukommt, in allen oder in einzelnen seiner Bestimmungen, die die Rechtsverhältnisse zwischen den Dienstgebern und den Dienstnehmern regeln, auch außerhalb seines Geltungsbereiches für solche Dienstverhältnisse maßgebend zu sein hat, die mit dem durch den Kollektivvertrag erfaßten im wesentlichen gleichartig und nicht schon durch einen Kollektivvertrag erfaßt sind. Die in 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 (§§ 41 und 43) 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 Landesamtsblatt für das Burgenland kundzumachen.

(5) Die Satzung ist einem Kataster einzuverleiben.

(6) Die Vorschriften der Abs. 1 bis 5 finden auch auf das Verfahren wegen Änderung oder Aufhebung einer Satzung Anwendung.

#### § 51

##### Rechtswirksamkeit der Satzung

(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 beginnt ihre Wirkung von dem Tage, an dem die Rechtskraft des Beschlusses auf Festsetzung der Satzung kundgemacht (§ 50 Abs. 4) wurde.

(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

#### § 52

##### Begriff

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.

#### § 53

##### Wirksamkeitsbeginn

(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.

#### § 54

##### Rechtswirkungen

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

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

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

#### § 55

##### Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen

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

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

(3) Die Rechtswirkungen der Betriebsvereinbarung enden mit ihrem Erlöschen. Ist eine Betriebsvereinbarung durch Kündigung erloschen, so bleiben ihre Rechtswirkungen für Dienstverhältnisse, die unmittelbar vor ihrem Erlöschen durch sie erfaßt waren, so lange aufrecht, als für diese Dienstverhältnisse nicht eine neue Betriebsvereinbarung wirksam oder mit den betroffenen Dienstnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

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

### Abschnitt 4: Arbeitsschutz Arbeitszeit

#### Allgemeines

#### § 56

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

(2) Für die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft lebenden Dienstnehmer mit freier Station darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit 43 Stunden, ab 3. Jänner 1977 42 Stunden nicht überschreiten.

(3) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit durch Kollektivvertrag um höchstens 15 Stunden verlängert werden.

#### § 57

(1) Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit in der Landwirtschaft um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, daß die im § 56 festgelegte regelmäßige

Wochenarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

(2) Die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Fehlt eine kollektivvertragliche Regelung, gilt für die Wochenarbeitszeit folgende Verteilung:

- |                             |             |
|-----------------------------|-------------|
| a) für die 43-Stundenwoche: |             |
| durch 13 Wochen . . . . .   | 46 Stunden, |
| durch 26 Wochen . . . . .   | 43 Stunden, |
| durch 13 Wochen . . . . .   | 40 Stunden; |
| b) für die 42-Stundenwoche: |             |
| durch 13 Wochen . . . . .   | 45 Stunden, |
| durch 26 Wochen . . . . .   | 42 Stunden, |
| durch 13 Wochen . . . . .   | 39 Stunden; |
| c) für die 40-Stundenwoche: |             |
| durch 13 Wochen . . . . .   | 43 Stunden, |
| durch 26 Wochen . . . . .   | 40 Stunden, |
| durch 13 Wochen . . . . .   | 37 Stunden. |

(3) Wird eine für Zeiten der Arbeitsspitzen nach Abs. 1 und 2 verlängerte Arbeitszeit nicht innerhalb eines Dienstjahres, bei kürzerer Beschäftigungsdauer bis zum Ende der Beschäftigung, durch eine verkürzte Arbeitszeit ausgeglichen, sind die über die regelmäßige Wochenarbeitszeit nach § 56 hinaus geleisteten und nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden als Überstunden nach § 65 zu entlohnen.

#### § 58

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

#### § 59

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

(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.

#### § 60

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

#### § 61

##### Überstundenarbeit

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der nach den §§ 56 bis 60 zulässigen Wochenarbeitszeit oder die Tagesarbeitszeit überschritten werden,

die sich auf Grund der vereinbarten Verteilung dieser Wochenarbeitszeit ergibt.

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

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

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

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

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

## § 62

### Mindestruhezeit

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

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

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

(4) Die Bestimmung des § 60 bleibt von den vorstehenden Regelungen (Abs. 2 und 3) unberührt.

## § 63

### Arbeitspausen

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.

## § 64

### Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Die Sonntage und folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige

Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag) und für die Angehörigen der Evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche sowie der Methodistenkirche der Karfreitag.

(2) Als gesetzlicher Ruhetag gilt der 11. November als Tag des Burgenländischen Landespatrons.

(3) Die Sonntagsruhe beginnt am Samstag um 18 Uhr und endet am Montag um 5 Uhr.

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

a) Den im § 59 Abs. 1 genannten Dienstnehmern gebührt für Arbeiten an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag bis zu zwei Stunden ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 innerhalb eines Monates. 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 der Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmern gebührt für jeden Sonn- und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeit verrichtet haben, ein freier Werktag.

(5) 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.

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

## § 65

### Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

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

(3) Für Feiertage, die gemäß § 64 Abs. 1 und 2 als Ruhetag gelten, ist das regelmäßige Entgelt (§ 8 Abs. 2) zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt, sofern die Arbeiten nicht zu den im § 64 Abs. 5 verzeichneten zählen, außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

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

### § 66

#### Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft

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

### Urlaub

#### § 67

##### Allgemeines

(1) Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren 24 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 20. Jahres auf 30 Werktage.

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

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

(4) Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann anstelle des Dienstjahres das Kalenderjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet der Bestimmung des § 236 vorsehen, das

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 1/12 des Jahresurlaubs 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 Ur-

laubsanspruch 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.

### § 68

#### Anrechnungsbestimmungen

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

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961, im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft (§ 3 Abs. 2), sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl. Nr. 242, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. Nr. 44/1957) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder, wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes, BGBl. Nr. 139/1974, über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;
3. Zeiten für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13 a Abs. 1 oder § 13 c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947, BGBl. Nr. 183, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Dienstverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;
4. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 1 Abs. 2 Entwicklungshilfegesetz, BGBl. Nr. 474/1974;

5. Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

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

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

(5) Invaliden im Sinne des § 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1953, BGBl. Nr. 21, in der Fassung der Invalideneinstellungsgesetz-Novelle 1958, BGBl. Nr. 55, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von 3 Werktagen.

### § 69

#### Verbrauch des Urlaubes

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

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

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

(4) Hat der Dienstnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seines Urlaubes oder eines Urlaubsteiles 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 Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Dienstnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingebracht.

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

### § 70

#### Erkrankung während des Urlaubes

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

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

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

### § 71

#### Urlaubsentgelt

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

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

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

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

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

(6) Durch Kollektivvertrag kann bestimmt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgeltes kann durch Kollektivvertrag abweichend von Abs. 3 und 4 geregelt werden.

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

### § 72

#### Ablöseverbot

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

### § 73

#### Aufzeichnungen

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

1. der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Dienstnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Dienstnehmer zustehenden bezahltenurlaubes;
2. die Zeit in welcher der Dienstnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;
3. das Entgelt, das der Dienstnehmer für die Dauer des bezahltenurlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;
4. wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Dienstjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, auf Grund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.

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

### § 74

#### Urlaubsentschädigung

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

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

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

### § 75

#### Urlaubsabfindung

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

### § 76

#### Pfändungsschutz

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

### Vorsorge für den Schutz der Dienstnehmer

### § 77

#### Allgemeines

Jeder Betrieb muß so eingerichtet sein und so geführt werden, daß nach dem Stand der technischen und medizinischen Wissenschaften bei umsichtiger Verrichtung der Arbeiten ein wirksamer Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit aller Beschäftigten erreicht wird und bei Verwendung jugendlicher oder weiblicher Dienstnehmer die durch deren Alter und Geschlecht gebotenen besonderen Rücksichten auf die Sittlichkeit genommen werden.

### § 78

#### Arbeits- und Verkehrsbereich

(1) Der Arbeitsbereich umfaßt jeden räumlichen Bereich, innerhalb dessen sich der Arbeitende bei Verrichtung der Arbeiten aufhält.

(2) Der Verkehrsbereich erstreckt sich auf alle Stellen im Rahmen eines Betriebes, die ohne Beziehung auf eine Arbeitsverrichtung frei erreichbar sind.

### § 79

#### Arbeitsräume, sonstige Betriebsräume und Arbeitsstellen

(1) Als Arbeitsräume dürfen nur solche Räume verwendet werden, die hinsichtlich der Luftversorgung, Temperatur, Belichtung und Beleuchtung für den Aufenthalt von Menschen geeignet sind und in denen Arbeitsverrichtungen ohne Gefährdung des Lebens und der Gesundheit durchgeführt werden können.

(2) Betriebsräume, die nicht als Arbeitsräume anzusehen sind, müssen, wenn darin vorübergehend gearbeitet wird, derart beschaffen sein, daß die Arbeiten in möglichst sicherer Weise verrichtet werden können. Für Arbeitsstellen gilt dies sinngemäß.

#### § 80

##### Ausgänge und Verkehrswege

(1) Ausgänge und Verkehrswege einschließlich der Stiegen müssen so angelegt und beschaffen sein, daß sie einen ungefährdeten Verkehr ermöglichen. Insbesondere müssen in Betriebsräumen und -gebäuden Ausgänge und Verkehrswege einschließlich der Stiegen in bezug auf Anzahl, Anordnung und Abmessungen derart angelegt und Abschlüsse von Ausgängen so beschaffen sein, daß die Betriebsräume und -gebäude von den Dienstnehmern rasch und ungefährdet verlassen werden können. Dies gilt auch für Gebäude, die nicht ausschließlich oder überwiegend betrieblichen Zwecken dienen.

(2) Ausgänge und Verkehrswege sind im Bedarfsfall ausreichend künstlich zu beleuchten; auf die örtlichen Verhältnisse ist hierbei besonders Bedacht zu nehmen. Erforderlichenfalls ist auch eine Notbeleuchtung einzurichten.

#### § 81

##### Betriebsmittel

(1) Betriebsmittel, das sind alle der Aufrechterhaltung des Betriebes dienenden baulichen und maschinellen Einrichtungen und Hilfsmittel, müssen den anerkannten Regeln der Technik entsprechend derart gesichert sein bzw. aufgestellt, verwendet, befördert und verwahrt werden, daß ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Die Betriebsmittel dürfen nur verwendet werden, wenn sie hinsichtlich ihrer Bauweise den für sie geltenden besonderen Vorschriften entsprechen.

(2) Betriebsmittel, von deren ordnungsgemäßem Zustand der Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer in besonderem Maße abhängt, wie dies beispielsweise bei Kranen, Aufzügen, Hebebühnen, durch Motorkraft betriebenen Hub- oder Kipptoren sowie Winden und Seilzuganlagen der Fall ist, müssen vor ihrer erstmaligen Inbetriebnahme sowie nach größeren Instandsetzungen oder wesentlichen Änderungen, ansonsten in bestimmten Zeitabständen, überprüft werden. In anderen Rechtsvorschriften enthaltene Bestimmungen über die Prüfung von Betriebsmitteln werden hiedurch nicht berührt. Solche Betriebsmittel dürfen nur verwendet werden, wenn die nach den vorstehenden Bestimmungen notwendigen Prüfungen durchgeführt wurden.

(3) Die Dienstgeber haben die Prüfungen vor der erstmaligen Inbetriebnahme und nach größeren Instandsetzungen oder wesentlichen Änderungen von Amtssachverständigen, Ziviltechnikern des hiefür in Betracht kommenden Fachgebietes oder von fachkundigen Organen des Technischen Überwachungsvereines durchführen zu lassen. Die in bestimmten Zeitabständen vorzunehmenden Prüfungen können unter Berücksichtigung der Art der Betriebsmittel auch von sonstigen geeigneten, fachkundigen und hiezu

berechtigten Personen vorgenommen werden. Über die Prüfungen sind Nachweise zu führen.

(4) Die für den öffentlichen Verkehr geltenden Sicherheitsvorschriften sind auch beim innerbetrieblichen Verkehr sinngemäß zu beachten.

#### § 82

##### Arbeitsverfahren, Arbeitsweisen, Arbeitsvorgänge und Lagerungen

(1) Arbeitsverfahren, Arbeitsweisen, Arbeitsvorgänge und Lagerungen sind so zu gestalten und durchzuführen, daß ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Sofern es die Art der Arbeiten zuläßt, sind solche Stoffe zu verwenden und solche Arbeitsverfahren anzuwenden, bei denen gefährdende Einwirkungen soweit wie möglich vermieden werden.

(2) Gefährliche Stoffe dürfen unbeschadet der in anderen Rechtsvorschriften enthaltenen Bestimmungen nur in hiefür geeigneten Gefäßen und Räumen verwahrt werden, die so zu kennzeichnen sind, daß dadurch die Dienstnehmer auf die Gefährlichkeit des Inhaltes aufmerksam gemacht und Verwechslungen vermieden werden.

(3) Zu besonders gefährlichen Arbeiten dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die hiefür körperlich und geistig geeignet sind und die die notwendigen Fachkenntnisse und Erfahrungen besitzen. Soweit Dienstnehmer über solche Kenntnisse und Erfahrungen noch nicht verfügen, dürfen sie zu derartigen Arbeiten nur herangezogen werden, wenn für eine wirksame Beaufsichtigung gesorgt ist.

(4) Zu solchen gefährlichen Arbeiten, bei denen das Vorliegen von Fachkenntnissen von erhöhter Bedeutung ist, dürfen nur Dienstnehmer herangezogen werden, die den Nachweis dieser Fachkenntnisse erbracht haben.

(5) Zu Sprengarbeiten dürfen nur Personen herangezogen werden, die eine Ausbildung und Befugnis zur Vornahme von Sprengarbeiten nachweisen können.

(6) Für Bezug, Transport, Lagerung und Vernichtung von Spreng- und Zündmitteln gelten die Bestimmungen des Schieß- und Sprengmittelgesetzes, BGBl. Nr. 196/1935, und der Verordnung BGBl. Nr. 204/1935, in der Fassung des GBLÖ Nr. 483/1938, für alle Arbeiten mit Sprengmitteln überdies die Verordnung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung vom 7. Jänner 1954, BGBl. Nr. 77, in der Fassung der Verordnung BGBl. Nr. 77/1965, nach Maßgabe des Abs. 7 als Landesgesetze.

(7) Der Dienstgeber hat die im § 2 der Verordnung BGBl. Nr. 77/1954 vorgeschriebenen Meldung des Sprengbefugten unter Anführung der Voraussetzungen für die Ausübung dieser Tätigkeit (Kursbescheinigung, Prüfungsnachweis) an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu erstatten.

#### § 83

##### Gesundheitliche Eignung der Dienstnehmer

Personen, die an einem körperlichen oder geistigen Gebrechen leiden, das sie selbst oder andere bei bestimmten Arbeiten einer außergewöhnlichen Gefahr aussetzen kann, dürfen für solche Arbeiten nicht verwendet werden.



## § 84

## Unterweisung der Dienstnehmer

(1) Die Dienstnehmer sind vor der erstmaligen Aufnahme der Tätigkeit im Betrieb auf die mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefahren für Leben und Gesundheit aufmerksam zu machen und über die zur Abwendung dieser Gefahren notwendigen Schutzmaßnahmen zu unterweisen.

(2) Vor der erstmaligen Heranziehung zu gefährlichen Arbeiten sind die Dienstnehmer gesondert über ihr Verhalten sowie über die notwendigen Schutzmaßnahmen zu unterweisen.

(3) Die Unterweisungen nach Abs. 1 und 2 sind nach Erfordernis zu wiederholen. Ein solches Erfordernis ist jedenfalls bei Änderungen im Betrieb gegeben, durch die eine neue Gefährdung für Leben und Gesundheit der Dienstnehmer hervorgerufen werden kann.

## § 85

## Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

(1) Dienstnehmern ist eine geeignete Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen, wenn für sie bei der Verrichtung der Arbeit ein ausreichender Schutz des Lebens und der Gesundheit auf andere Weise nicht erreicht wird.

(2) Die Arbeitskleidung muß so beschaffen sein, daß durch sie eine zusätzliche Gefährdung des Lebens und der Gesundheit nicht bewirkt wird.

## § 86

## Brandschutzmaßnahmen

(1) In jedem Betrieb sind unter Berücksichtigung des Umfanges und der Lage des Betriebes, der Arbeitsverfahren, Arbeitsweisen und Arbeitsvorgänge, der verwendeten Stoffe sowie allfälliger Lagerungen und unter Beachtung der Bestimmungen des Gesetzes betreffend die Feuerpolizei und das Rettungswesen im Burgenland, LGBl. Nr. 46/1935, geeignete Vorkehrungen zu treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Brandfalle eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer soweit wie möglich zu vermeiden.

(2) Es dürfen nur solche Feuerlöschgeräte verwendet werden, die den für sie in Betracht kommenden Rechtsvorschriften entsprechen. Mit der Handhabung der Feuerlöschgeräte ist eine ausreichende Zahl von Dienstnehmern vertraut zu machen.

## § 87

## Erste Hilfe

(1) Der Dienstgeber hat die für die Erste Hilfe notwendigen Mittel in hygienisch einwandfreiem Zustand bereitzuhalten.

(2) In größeren, entlegenen oder besonders unfallgefährdeten Betrieben hat der Dienstgeber wenigstens einen Betriebsangehörigen in Erster Hilfe ausbilden zu lassen, wenn keine in Erster Hilfe ausgebildete Person im Betrieb tätig ist.

## § 88

## Wohn-, Aufenthalts- und Umkleieräume, Trinkwasser und sanitäre Anlagen

(1) Die den Dienstnehmern beigestellten Wohnungen, Quartiere, Unterkünfte und Aufenthaltsräume müssen den Erfordernissen der Gesundheit und Sittlichkeit sowie den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen.

(2) Den Dienstnehmern sind den hygienischen Anforderungen entsprechendes Trinkwasser und Einrichtungen zur Körperreinigung zur Verfügung zu stellen.

(3) Für die Dienstnehmer müssen der Bauordnung entsprechende Abortanlagen in ausreichender Zahl und in geeigneter Lage zur Verfügung stehen.

(4) Jedem Dienstnehmer sind zur Aufbewahrung seiner Kleidung geeignete Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.

## § 89

## Instandhaltung und Reinigung

Betriebsgebäude, Betriebsräumlichkeiten, Betriebsmittel, Wohnräume und Unterkünfte, Schutzausrüstungen und sonstige Einrichtungen und Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer sind in gutem und sicherem Zustand zu erhalten. Für ihre Reinigung ist Sorge zu tragen.

## § 90

## Pflichten des Dienstgebers

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die in diesem Gesetz und in den hiezu ergangenen Verordnungen vorgeschriebenen Maßnahmen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Dienstnehmer auf seine Kosten zu treffen.

(2) Der Dienstgeber hat das Interesse der Dienstnehmer in allen Fragen, die im Rahmen des Betriebes den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer betreffen, zu fördern und sein Verhalten danach einzurichten.

## § 91

## Pflichten der Dienstnehmer

(1) Jeder Dienstnehmer hat sich im Betrieb so zu verhalten, daß für ihn und für die anderen Beschäftigten ein wirksamer Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit erreicht wird. Er hat im besonderen alle Sicherheitseinrichtungen zweckentsprechend zu benützen und pfleglich zu behandeln, die gebotenen Schutzmaßnahmen zu beachten und die im Zusammenhang mit dem Schutz des Lebens und der Gesundheit stehenden Anordnungen zu befolgen.

(2) Jeder Dienstnehmer hat sich, soweit dies auf Grund seiner fachlichen Kenntnisse und Berufserfahrung von ihm verlangt werden kann, vor Benützung von Betriebsmitteln oder Schutzausrüstungen und Schutzeinrichtungen von deren einwandfreier Funktion zu überzeugen. Er hat festgestellte Mängel und auffallende außergewöhnliche Erscheinungen unverzüglich dem Dienstgeber oder dessen Beauftragten zu melden.

## § 92

## Verordnungen zum Schutz der Dienstnehmer

(1) Die näheren Bestimmungen über die in den §§ 77 bis 91 festgelegten Anforderungen, Maßnahmen und Verpflichtungen in bezug auf den Dienstnehmerschutz sind im Verordnungswege zu treffen. Diese Verordnungen können sowohl allgemeine Vorschriften zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Dienstnehmer als auch solche hinsichtlich einzelner Arten von Arbeiten oder Arbeitsverfahren enthalten; es können auch einschlägige C-NORMEN für verbindlich erklärt werden.

(2) Die Arbeiten, bei denen das Vorliegen der Fachkenntnisse im Sinne des § 82 Abs. 4 nachzuweisen ist, sind durch Verordnung zu bezeichnen. In dieser sind auch die Anforderungen in bezug auf diese Fachkenntnisse und die Form des Nachweises festzulegen.

## § 93

## Ausnahmeregelungen

(1) Wenn besondere Betriebsverhältnisse im Einzelfall Maßnahmen zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Dienstnehmer erfordern, die über die Vorschriften der auf Grund des § 92 Abs. 1 erlassenen Verordnungen hinausgehen, kann die Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion solche Maßnahmen vorschreiben.

(2) Die Bezirksverwaltungsbehörde kann im Einzelfall nach Anhörung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion andere als in den Verordnungen nach § 92 Abs. 1 vorgeschriebene Vorkehrungen zulassen, wenn hiedurch dem Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Dienstnehmer in demselben Maße Rechnung getragen wird. Die Bezirksverwaltungsbehörde kann ferner nach Anhörung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion im Einzelfall Abweichungen von den Vorschriften der genannten Verordnung zulassen, insoweit hiedurch die Belange des Dienstnehmerschutzes nicht beeinträchtigt werden.

## § 94

## Auflegen der Vorschriften

In Betrieben, in denen mindestens 5 Dienstnehmer einschließlich der familieneigenen Arbeitskräfte dauernd beschäftigt sind, muß ein Abdruck der Bestimmungen der §§ 77 bis 91 dieses Gesetzes sowie je ein Abdruck der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen, soweit sie für den Betrieb in Betracht kommen, an geeigneten, für die Dienstnehmer leicht zugänglichen Stellen, aufliegen.

## Schutz der Frauen

## § 95

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

(2) Die Nachruhezeit darf nur verkürzt werden, wenn außerordentliche Umstände, wie drohende Wetterschläge, Elementarereignisse, Erkrankung der Haustiere sowie son-

stige erhebliche Gefahren für den Betrieb Nacharbeit notwendig machen.

## § 96

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

## Mutterschutz

## § 97

(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 Amtsarztes Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre.

(4) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hiervon 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) Falls vom Dienstgeber ein weiterer Nachweis über das Bestehen der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung verlangt wird, sind allfällige Kosten hierfür von diesem 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 hiervon der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion Mitteilung zu machen. Hierbei sind Name, Alter, und Tätigkeit der werdenden Mutter bekanntzugeben.

## § 98

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

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

- a) Arbeiten, bei denen schwere Lasten ohne mechanische Mittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden;
- b) Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährlichen Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind;
- c) Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, gegeben ist;
- d) die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
- e) die Beschäftigung mit Akkord- oder Prämienarbeit, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt.

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

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

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

#### § 99

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

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

(3) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach ihrer Entbindung nicht mit den im § 98 Abs. 2 lit. a bis c genannten Arbeiten beschäftigt werden.

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

(5) Wird dem Auftrag nach Abs. 4 nicht entsprochen, so hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der Bezirksverwaltungsbehörde die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen. Die Vorschrift des § 113 Abs. 4 bleibt unberührt.

#### § 100

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

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

(3) Werdende und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten (§ 61) nicht herangezogen werden. Jede Beschäftigung über acht Stunden täglich ist unzulässig. Für werdende und stillende Mütter bis zum vollendeten 18. Lebensjahr darf überdies die wöchentliche Arbeitszeit vierzig Stunden nicht übersteigen.

#### § 101

(1) Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben. Diese Freizeit hat für Dienstnehmerinnen, die nicht mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, an Tagen, an denen sie mehr als 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) Für Dienstnehmerinnen, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, sind Ausmaß und Verteilung der Stillzeiten einvernehmlich zu bestimmen. Das Ausmaß der Stillzeit darf jedoch nicht geringer sein als nach Abs. 1 für die nicht in der Hausgemeinschaft lebenden Dienstnehmerinnen. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, so hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen dem Dienstgeber Ausmaß und Verteilung der Stillzeiten unter Bedachtnahme auf die besonderen Verhältnisse des Einzelfalles aufzutragen.

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

## § 102

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

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

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

## § 103

Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden. In den Fällen des § 34 lit. c und e ist der durch die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

## § 104

(1) Macht die Anwendung der Vorschriften des § 98 und des § 99 Abs. 3 bis 5 oder des § 100 Abs. 1 eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten dreizehn Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in den Zeitraum von dreizehn Wochen Zeiten, während deren die Dienstnehmerin infolge Erkrankung, Unglücksfall oder vorübergehender Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Zeitraum von dreizehn Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Die vorstehende Regelung gilt auch, wenn sich durch die Änderung der Be-

schäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, daß der Berechnung des Entgeltes die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde. Bei Saisonarbeit mit Akkord- oder Prämienentlohnung ist der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen nur für die Zeit weiterzugewähren, während der solche Arbeiten im Betrieb verrichtet werden, für die übrige Zeit ist das Entgelt weiterzugewähren, das die Dienstnehmerin ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 97 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der Vorschriften des § 98, des § 99 Abs. 3 bis 5 oder des § 100 Abs. 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 und 2 besteht nicht für Zeiten, während deren Wochengeld oder Krankengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, bezogen werden kann; ein Anspruch auf einen Zuschuß des Dienstgebers zum Krankengeld wird hiedurch nicht berührt.

(4) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1972, BGBl. Nr. 440, in den Kalenderjahren, in welchen Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen.

## § 105

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

(2) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes, BGBl. Nr. 440/1972, in den Kalenderjahren, in welche Zeiten eines Karenzurlaubes nach Abs. 1 fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in dem keine derartigen 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. 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 ver-

kürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

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

### § 106

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

### § 107

Für die Durchführung der im § 98 Abs. 4, § 99 Abs. 4 und 5 und § 101 Abs. 2 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gelten die Vorschriften des Abschnittes 5.

## Schutz der Jugendlichen

### § 108

(1) Unter Jugendlichen im Sinne dieses Gesetzes sind Minderjährige zu verstehen, die nicht als Kinder im Sinne des § 109 Abs. 6 gelten und das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, jedenfalls aber solange sie in einem Lehr- oder sonstigen, mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen.

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

(3) Jugendliche (Abs. 1) dürfen zur Nacharbeit (§ 62 Abs. 3) und zu Überstundenarbeit (§ 61) nicht herangezogen werden. Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 64) zulässig.

(4) Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen nicht zu Akkordarbeiten, akkordähnlichen Arbeiten, leistungsbezogenen Prämienarbeiten und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte des Jugendlichen übersteigt, sowie nicht zu Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo herangezogen werden.

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

(6) Jugendlichen gebührt bis zum Ende des Dienstjahres, in dem sie das 18. Lebensjahr vollenden, in jedem

Dienstjahr ein ununterbrochener Urlaub von vierundzwanzig Werktagen.

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

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

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

## Kinderarbeit

### § 109

(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 Beschäftigung eigener Kinder mit leichten, wenn auch regelmäßigen Leistungen von geringer Dauer.

(4) Die Beschäftigung Schulpflichtiger darf die Schul Ausbildung 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.

## Abschnitt 5: Arbeitsaufsicht

### § 110

#### Allgemeines

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

(2) Insoweit Vorschriften dieser Landarbeitsordnung 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

##### § 111

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat durch fortlaufende Betriebskontrollen die Einhaltung der dem Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer dienenden Gesetze, Verordnungen und Verfügungen zu überwachen, insbesondere bezüglich des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit, der Verwendung der Dienstnehmer, der Arbeitszeit, der Dienstnehmerverzeichnisse, der Kollektivverträge, der Betriebsvereinbarungen, Lohnzahlung, der Kinderarbeit, Beschäftigung der Jugendlichen und der Ausbildung der Lehrlinge. Insbesondere hat sie auf die in den Betrieben verwendeten Maschinen und Geräte sowie alle baulichen und elektrischen Anlagen auf die vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen und auf den baulichen und sicherheitstechnischen Zustand hin zu überprüfen.

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

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

(4) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind insbesondere befugt:

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

##### § 112

(1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten gegenüber den Dienstnehmern durch Rat zu unterstützen. Sie haben die Dienstgeber und die Dienstnehmer bei sich bietender Gelegenheit über die Notwendigkeit und den Gebrauch von Schutzvorkehrungen bei Betriebsmitteln und über die Bedeutung von Maßnahmen der Gesundheitspfle-

ge und der Unfallverhütung und von Maßnahmen zum Schutze der Sittlichkeit in Betrieben zu belehren; sie haben schließlich eine vermittelnde Tätigkeit zum Ausgleich der Interessen der Dienstgeber und der Dienstnehmer auszuüben und sollen bei Streitigkeiten zur Wiederherstellung des Einvernehmens beitragen. Hierbei haben sie sich der Mitarbeit der Organe der im Betrieb errichteten Betriebsvertretung zu bedienen.

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

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

(4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 3 1. Satz hat der Betriebsinhaber zu tragen, wenn sich nach dem Untersuchungsergebnis die Ansicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion als richtig erweist.

##### § 113

(1) Stellt ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutze der Dienstnehmer im Sinne des § 111 Abs. 1 fest, so hat es dem Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten den Auftrag zu erteilen, unverzüglich den den geltenden Vorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen.

(2) Wenn diesem Auftrag nicht entsprochen wird, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Anzeige an die 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.

(3) 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 Bezirksverwaltungsbehörde die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen, es sei denn, daß der Betriebsinhaber dem Auftrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, Abhilfe zu schaffen, entspricht.

(4) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion anlässlich einer Besichtigung (§ 111) feststellt, daß der Schutz der Dienstnehmer sofortige Abhilfe erfordert, so hat sie an Stelle der sonst zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die erforderliche Verfügung schriftlich mit der gleichen Wirkung selbst zu treffen, als ob sie von dieser Behörde

erlassen worden wäre. Eine Abschrift des Bescheides ist der Bezirksverwaltungsbehörde und der Betriebsvertretung zuzustellen.

(5) Die von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion festgestellten Mängel sowie die gemäß Abs. 1 bis 4 getroffenen Maßnahmen sind unverzüglich dem Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten und den Betriebsräten – falls keine Betriebsvertretung besteht, den hievon betroffenen Dienstnehmern – zur Kenntnis zu bringen.

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

(7) 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 beziehungsweise vor Fällung des Erkenntnisses der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Eine schriftliche Ausfertigung des erlassenen Bescheides ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zuzustellen.

#### § 114

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist begutachtendes Fachorgan auf dem 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 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 diesem Verfahren teilzunehmen. Sie ist zur Teilnahme an der mündlichen Verhandlung, die in dem Ermittlungsverfahren stattfindet, zu laden.

#### § 115

In den Fällen der §§ 113 Abs. 7 und 114 steht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gegen den Bescheid der zuständigen Verwaltungsbehörde erster Instanz die Beru-

fung zu, wenn der Bescheid dem von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gestellten Antrag oder der abgegebenen Äußerung nicht entspricht oder wenn sie vor Erlassung von Entscheidungen und Verfügungen (§ 114) nicht gehört worden ist. Über die Berufung entscheidet die Landesregierung.

#### § 116

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

(2) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dürfen einen Betrieb, der der Arbeitsaufsicht unterliegt, weder auf eigene noch auf fremde Rechnung betreiben noch an einem solchen Betrieb beteiligt sein; sie dürfen auch nicht in einem Dienstverhältnis zu einem solchen land- und forstwirtschaftlichen Unternehmen stehen.

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

#### § 117

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der Landesregierung alljährlich einen Bericht über ihre Tätigkeit und Wahrnehmungen zu erstatten, den diese zu werten und in einer zusammenfassenden Darstellung im Landesamtsblatt für das Burgenland zu veröffentlichen hat.

(2) Der Bericht ist nach Art. 27 des Übereinkommens Nr. 129 der Internationalen Arbeitskonferenz zu gestalten.

#### § 118

##### Rechtshilfe

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

Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung

#### § 119

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

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat in den Angelegenheiten des Dienstnehmerschutzes, insbesondere der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, auf ständige Zusammenarbeit mit den in Betracht kommenden Trägern der Sozialversicherung und den Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer Bedacht zu nehmen.

(3) An Betriebsbesichtigungen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben sich auf deren Verlangen die Träger der Sozialversicherung 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 Betrieb Maßnahmen im Interesse eines wirksamen Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung notwendig erscheinen. Zu solchen Betriebsbesichtigungen hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion Organe des antragstellenden Trägers der Sozialversicherung beizuziehen.

#### § 120

Die Organe von Trägern der Sozialversicherung, die an Betriebsbesichtigungen (§ 119 Abs. 3 und 4) teilnehmen, unterliegen der der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auferlegten Verschwiegenheitspflicht (§ 116 Abs. 1).

#### § 121

##### Organisation

(1) Bei dem Amte der Burgenländischen Landesregierung wird eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion eingerichtet.

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

### Abschnitt 6: Lehrlingswesen

#### § 122

##### Allgemeines

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

(2) Die Ausbildung umfaßt:

- a) die Lehre und
- b) die fachliche Fortbildung.

#### § 123

##### Lehrverhältnis

(1) Das Lehrverhältnis ist ein Ausbildungsverhältnis.

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

(3) Die Lehrlingsausbildung darf nur in einem anerkannten Lehrbetrieb durch einen anerkannten Lehrherrn (§ 129) erfolgen.

(4) Der Lehrling kann auch im elterlichen Betrieb ausgebildet werden, sofern die Voraussetzungen des Abs. 3 gegeben sind (Heimlehre).

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

(6) Der Lehrherr ist auf Verlangen des Lehrlings bzw. dessen gesetzlichen Vertreters verpflichtet, den Lehrling im Falle des § 130 Abs. 1 lit. a noch drei Monate nach Beendigung des Lehrverhältnisses zu behalten (Behaltspflicht).

#### § 124

##### Lehrzeit

(1) Die Lehrzeit dauert in allen Ausbildungszweigen drei Jahre. Bei nicht bestandener Prüfung (Abs. 5) kann die Lehrzeit durch die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle (§ 134) höchstens um ein Jahr verlängert werden.

(2) Die ersten drei Monate der Lehrzeit gelten als Probezeit, während der das Lehrverhältnis von beiden Teilen ohne Angabe von Gründen jederzeit gelöst werden kann. Die Auflösung des Lehrverhältnisses während der Probezeit hat der Lehrherr unverzüglich der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle anzuzeigen. Nach Ablauf der Probezeit ist das Lehrverhältnis von der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle in die Lehrlingsstammrolle einzutragen. Die Probezeit wird in die Lehrzeit nur dann angerechnet, wenn der Lehrvertrag gemäß § 125 Abs. 5 genehmigt wurde.

(3) Inwieweit der Besuch einschlägiger Fachschulen auf die Dauer der Lehrzeit angerechnet wird, bestimmt die land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsordnung.

(4) Nach Beendigung des Lehrverhältnisses ist dem Lehrling vom Lehrherrn ein Zeugnis auszustellen. Dieses Zeugnis hat die Bezeichnung des Lehrbetriebes, den Namen des Lehrherrn, den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings sowie Angaben über den Beginn und die Dauer des Lehrverhältnisses und den Ausbildungszweig (§ 122 Abs. 1) zu enthalten. Im Falle der Beendigung des Lehrverhältnisses durch den Tod des Lehrherrn ist das Zeugnis von der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle auszustellen.

(5) Nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit kann sich der Lehrling nach Maßgabe der Bestimmungen der land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung der Facharbeiter- oder der Gehilfenprüfung unterziehen. Wird die Prüfung bestanden, ist dem Lehrling ein Prüfungszeugnis auszustellen. Nähere Bestimmungen über das Prüfungszeugnis sind in der land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung enthalten.

#### § 125

##### Lehrvertrag

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

(2) Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform. Er ist vor Antritt der Lehre zwischen dem Lehrherrn einerseits und dem Lehrling andererseits abzuschließen. Ist der Lehrling minderjährig, so ist der Lehrvertrag für den Lehrling von



seinem gesetzlichen Vertreter abzuschließen. In diesem Fall bedarf es nicht der Einwilligung des Vormundschaftsgerichtes.

(3) Der Lehrvertrag muß enthalten:

- a) die Bezeichnung des Lehrbetriebes sowie den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrherrn,
- b) den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings und im Falle dessen Minderjährigkeit den Namen und Wohnort seines gesetzlichen Vertreters,
- c) die Bezeichnung des Ausbildungszweiges,
- d) das Datum des Vertragsabschlusses und einen Hinweis auf die Dauer der Lehrzeit,
- e) die Angabe der gesetzlichen Pflichten des Lehrherrn und des Lehrlings,
- f) einen Hinweis auf die Höhe der Lehrlingsentschädigung (§ 128) sowie Vereinbarung über allfällige Naturalleistungen.

(4) Die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat einen Musterlehrvertrag im Landesamtsblatt kundzumachen.

(5) Der Lehrvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der Genehmigung der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle. Der Lehrherr hat den unterfertigten Lehrvertrag in vier Ausfertigungen der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle vorzulegen. Diese hat den Lehrvertrag, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen (§ 123 Abs. 2 und 3, § 124 Abs. 1–4, § 125 Abs. 2, 3 und 7, §§ 126 bis 128, §§ 130 bis 132), mit Bescheid zu genehmigen. Je eine Ausfertigung des genehmigten Lehrvertrages ist dem Lehrherrn, dem Lehrling und der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu übermitteln, eine Ausfertigung verbleibt bei der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle. Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen nicht vor, hat die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle die Genehmigung mit Bescheid zu versagen.

(6) Im Falle der Heimlehre (§ 123 Abs. 4) bedarf es keines schriftlichen Lehrvertrages. Die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle entscheidet in diesem Falle über die Genehmigung des Lehrverhältnisses auf Grund einer schriftlichen Lehranzeige, die folgende Angaben enthalten muß:

- a) die Bezeichnung des Ausbildungszweiges und des Lehrbetriebes,
- b) den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrherrn und des Lehrlings,
- c) den Beginn und den Hinweis auf die Dauer der Lehrzeit,
- d) die Unterschrift des Lehrherrn.

Die Lehranzeige ist in vierfacher Ausfertigung der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle zu übermitteln. Die Bestimmungen des Abs. 5 gelten sinngemäß.

(7) Der Lehrvertrag erlischt mit Beendigung des Lehrverhältnisses (§ 130).

## § 126

### Pflichten des Lehrlings

(1) Der Lehrling ist dem Lehrherrn zu Treue und Gehorsam verpflichtet. Er hat den Anordnungen des Lehrherrn willig und genau nachzukommen und die ihm übertragenen Arbeiten fleißig und gewissenhaft auszuführen.

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

(3) Der Lehrling hat den vorgeschriebenen Berufsschulunterricht und die Fachkurse regelmäßig und pünktlich zu besuchen.

## § 127

### Pflichten des Lehrherrn

Der Lehrherr oder sein Stellvertreter ist verpflichtet:

- a) den Lehrling in seinem Fach gründlich auszubilden und mit allen Arbeiten, die für den Beruf notwendig sind, vertraut zu machen und zu berufsfremden Arbeiten nicht zu verwenden,
- b) den Lehrling zur Arbeitsamkeit, zu guten Sitten und zur Erfüllung der religiösen Pflichten anzuleiten,
- c) dem Lehrling ohne Schmälerung der Lehrlingsentschädigung die zum Besuch der Berufsschule und der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige Zeit einzuräumen, ihn zum Besuch des Unterrichtes anzuhalten und die Überwachung des Schul- oder Kursbesuches durch An- und Abmeldung bei der Schul- oder Kursleitung zu ermöglichen,
- d) den Lehrling auf die Gefahren der Arbeit, insbesondere auf die Unfallverhütungsvorschriften aufmerksam zu machen und die notwendigen Betriebsmittel in unfallsicherem Zustand zur Verfügung zu stellen.

## § 128

### Lehrlingsentschädigung

(1) Dem Lehrling gebührt eine Lehrlingsentschädigung, die der Lehrherr zu leisten hat. Diese ist, sofern nicht eine kollektivvertragliche Regelung vorhanden ist, unter Bedachtnahme auf den durchschnittlichen Wert der Arbeitsleistung eines Lehrlings und die jeweiligen Lohnverhältnisse in dem betreffenden Zweig der Land- und Forstwirtschaft durch Verordnung festzusetzen.

(2) Naturalleistungen sind unter Bedachtnahme auf die für Zwecke der Sozialversicherung geltenden Sätze auf die Bargeldentschädigung anzurechnen.

## § 129

### Anerkennung als Lehrbetrieb und als Lehrherr

(1) Ein land- und forstwirtschaftlicher Betrieb darf nur dann als Lehrbetrieb anerkannt werden, wenn er durch seine Größe, seine Art und seine den Vorschriften der §§ 77 bis 94 entsprechenden betrieblichen Einrichtungen eine zweckentsprechende und ausreichende Ausbildung in jenem Ausbildungszweig (§ 122 Abs. 1) gewährleistet, in dem Lehrlinge ausgebildet werden sollen.

(2) Als Lehrherr darf nur jemand anerkannt werden, dessen Lebenswandel in staatsbürgerlicher und sittlicher Hinsicht einwandfrei ist und der die erforderliche fachliche Eignung (Abs. 3) aufweist.

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

- a) Absolventen der Hochschule für Bodenkultur,
- b) Absolventen einschlägiger höherer land- und forstwirtschaftlicher Lehranstalten, deren Lehrplan dem jeweiligen Ausbildungszeit entspricht,
- c) Personen, die in dem jeweiligen Ausbildungszeit die Meisterprüfung abgelegt haben,
- d) Absolventen der Bundesförsterschulen für den Ausbildungszeit „Forstwirtschaft“.

(4) Ist der Eigentümer eines land- und forstwirtschaftlichen Betriebes eine juristische Person oder liegt sonst die Leitung des Betriebes nicht in den Händen des Eigentümers oder Pächters, darf der Dienstgeber nur unter der Voraussetzung als Lehrherr anerkannt werden, daß im Betrieb ein Dienstnehmer mit der Ausbildung von Lehrlingen beauftragt ist, der die persönlichen Voraussetzungen nach Abs. 3 erfüllt.

(5) Eine Anerkennung als Lehrbetrieb oder als Lehrherr ist zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen hierfür nicht mehr gegeben sind. Insbesondere ist einem Lehrherrn die Berechtigung zur Lehrlingsausbildung abzuerkennen, wenn er sich grober Pflichtverletzungen gegenüber dem Lehrling schuldig gemacht hat oder wenn Tatsachen hervorkommen, die den Lehrherrn in sittlicher oder fachlicher Hinsicht zur Ausbildung von Lehrlingen ungeeignet erscheinen lassen. Eine gerichtliche Verurteilung des Lehrherrn wegen einer vorsätzlichen, mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedrohten Handlung, wegen einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen oder einer strafbaren Handlung gegen die Sittlichkeit zieht den Verlust des Rechtes auf Ausbildung von Lehrlingen durch Erlöschen der Anerkennung als Lehrherr nach sich.

### § 130

#### Ende des Lehrverhältnisses und Wechsel der Lehrstelle

(1) Das Lehrverhältnis endet:

- a) mit Ablauf der Dauer der Lehrzeit (§ 124 Abs. 1),
- b) mit der Lösung des probeweisen Lehrverhältnisses (§ 124 Abs. 2),
- c) mit dem Tod des Lehrherrn oder des Lehrlings,
- d) mit dem Eintritt der Unmöglichkeit der Erfüllung der vom Lehrherrn oder vom Lehrling eingegangenen Verpflichtungen,
- e) durch Auflösung aus wichtigen Gründen (§ 131),
- f) durch Kündigung (§ 132),
- g) bei Auflösung des Lehrbetriebes,
- h) im Falle des Widerrufs oder des Erlöschens der Anerkennung als Lehrbetrieb oder als Lehrherr (§ 129 Abs. 5).

(2) Mit dem Ende des Lehrverhältnisses ist die Eintragung von der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings-

und Fachausbildungsstelle in der Lehrlingsstammrolle zu löschen.

(3) Nach Ablauf der Probezeit (§ 124 Abs. 2) darf die Lehrstelle – unbeschadet der Bestimmungen des § 125 – nur mit Zustimmung der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle gewechselt werden. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn keine Unterbrechung in der Ausbildung eintritt.

### § 131

#### Auflösung des Lehrverhältnisses

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

a) des Lehrherrn:

1. wenn sich unzweifelhaft herausstellt, daß der Lehrling zur Erlernung des Berufes untauglich ist;
2. wenn der Lehrling sich eines Diebstahles, einer Untreue oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, welche ihn des Vertrauens des Lehrherrn unwürdig erscheinen läßt;
3. wenn der Lehrling die Arbeit wiederholt unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt;
4. wenn der Lehrling über sechs Monate wegen Krankheit an der Arbeit verhindert ist;
5. wenn der Lehrling durch mehr als drei Monate in Haft gehalten wird;

b) des Lehrlings:

1. wenn der Lehrherr die Ausbildungspflicht nicht erfüllt;
2. wenn der Lehrling nicht ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnis bleiben kann;
3. wenn der Lehrherr den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht, den Lehrling mißhandelt oder es unterläßt, ihn vor Mißhandlungen durch Familienangehörige oder Mitbeschäftigte zu schützen;
4. wenn der Lehrherr wiederholt die Bestimmungen des § 108 (Schutz der Jugendlichen) verletzt.

(2) Ist der Lehrling minderjährig, ist die Auflösung des Lehrverhältnisses von seinem gesetzlichen Vertreter vorzunehmen.

(3) Die Auflösung des Lehrverhältnisses bedarf der Zustimmung der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle.

### § 132

#### Kündigung

Das Lehrverhältnis kann vom Lehrling oder von 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.

## § 133

## Lehrstellenvormerkung

Die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat ein Verzeichnis der anerkannten Lehrbetriebe und Lehrherren aufzulegen. Eine Durchschrift dieses Verzeichnisses und seiner jeweiligen Änderungen ist dem zuständigen Arbeitsamt und der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zuzuleiten.

## § 134

## Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle

(1) Auf dem Gebiete des Lehrlingswesens ist die Landwirtschaftskammer unter Mitwirkung der beruflichen Vertretungen der Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft berufen:

1. Zur Ausarbeitung von Lehrbedingungen und Festsetzung der Lehrlingsentschädigung, soweit diese nicht in Kollektivverträgen festgesetzt ist;
2. zur Erlassung von Ausbildungs- und Prüfungsordnungen;
3. zur Abhaltung von Prüfungen;
4. zur Festsetzung der Verlängerung der Lehrzeit auf Grund einer nicht bestandenen Prüfung;
5. zur Anerkennung der Lehrherren und Lehrbetriebe, zum Widerruf dieser Anerkennung und zur Aberkennung der Berechtigung zur Ausbildung von Lehrlingen;
6. zur Führung der Lehrlingsstammrollen;
7. zur Genehmigung der Lehrverträge, zur Eintragung der Lehrlinge in die Lehrlingsstammrolle, zur Zustimmung zur Auflösung eines Lehrverhältnisses und zum Lehrstellenwechsel.

(2) Zur Durchführung dieser Aufgaben ist bei der Landwirtschaftskammer eine „Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle“ einzurichten. Diese führt ihre Geschäfte unter der Leitung eines Ausschusses.

(3) Der Ausschuß besteht aus einem von der Landesregierung zu bestellenden Vorsitzenden und einem Stellvertreter, und je drei Vertretern mit je einem Ersatzmann der land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber und Dienstnehmer; diese werden von der Landesregierung auf die Dauer von drei Jahren berufen. Den Sitzungen des Ausschusses ist ein von der Landesregierung zu entsendender, mit den Angelegenheiten des land- und forstwirtschaftlichen Schul- und Berufsausbildungswesens vertrauter Beauftragter und ein Vertreter der Land- und Forstwirtschaftsinspektion des Amtes der Landesregierung mit beratender Stimme beizuziehen. Die Mitgliedschaft zum Ausschuß ist ein Ehrenamt.

(4) Der Ausschuß ist vom Vorsitzenden (Stellvertreter) nach Bedarf, mindestens aber zweimal jährlich einzuberufen. Die Einberufung hat schriftlich unter Bekanntgabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Zusammentritt zu erfolgen.

(5) Der Ausschuß ist beschlußfähig, wenn der Vorsitzende (Stellvertreter) und wenigstens je zwei Mitglieder (Ersatzmänner) aus der Gruppe der Dienstgeber wie aus der Gruppe der Dienstnehmer anwesend sind. Stimmberech-

tigt ist außer dem Vorsitzenden stets nur die gleiche Anzahl von Vertretern der Dienstgeber und der Dienstnehmer. Sind die Mitglieder einer Gruppe in Überzahl, so haben in dieser Gruppe die dem Alter nach jüngsten Mitglieder, soweit sie überzählig sind, kein Stimmrecht. Der Ausschuß beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit; der Vorsitzende stimmt mit.

(6) Der Ausschuß beschließt eine Geschäftsordnung, die die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung enthält. Die Geschäftsordnung bedarf der Genehmigung der Landesregierung. Die Genehmigung ist zu versagen, wenn die Anwendung der Bestimmungen der Geschäftsordnung einen gesetzwidrigen Erfolg herbeiführt.

## § 135

(1) Gegen Bescheide der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle steht die Berufung an die Landesregierung offen. Die Landesregierung ist gegenüber der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle auch sachlich in Betracht kommende Oberbehörde im Sinne des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1950.

(2) Verordnungen der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle bedürfen der Zustimmung der Landesregierung. Die Zustimmung ist zu versagen, wenn eine solche Verordnung gesetzwidrig ist. Die Verordnungen sind unter Hinweis auf die erfolgte Zustimmung im Landesamtsblatt kundzumachen. Sie werden, wenn in der Verordnung nichts anderes bestimmt ist, rechtswirksam nach Ablauf des Tages, an dem das Stück des Landesamtsblattes, das die Verordnung enthält, herausgegeben und versendet wird.

## Abschnitt 7: Betriebsverfassung

## § 136

## Betriebsbegriff

(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.

## § 137

## Gleichstellung

(1) Die Einigungskommission hat auf Antrag eine Arbeitsstätte, in der dauernd mehr als 10 Dienstnehmer beschäftigt sind und die nicht alle Merkmale eines Betriebes im Sinne des § 136 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 des Abs. 1 und 2 sind der Betriebsrat, mindestens so viele Dienstnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer; zur Antragstellung gemäß Abs. 2 ist auch der Betriebsinhaber berechtigt.

## § 138

## Dienstnehmerbegriff

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

(2) Als Dienstnehmer gelten nicht:

1. In Betrieben einer juristischen Person, die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. leitende Angestellte, denen maßgebender Einfluß auf die Führung des Betriebes zusteht;
3. Personen, die vorwiegend zu ihrer Erziehung, Behandlung, Heilung oder Wiedereingliederung beschäftigt werden, sofern sie nicht auf Grund eines Dienstvertrages beschäftigt sind;
4. Personen, die im Vollzug einer verwaltungsbehördlichen oder gerichtlichen Verwahrungshaft, Untersuchungshaft, Freiheitsstrafe oder freiheitsentziehenden vorbeugenden Maßnahme beschäftigt werden;
5. Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch religiöse, karitative oder soziale Motive bestimmt ist, sofern sie nicht auf Grund eines Dienstvertrages beschäftigt sind;
6. Personen, die zu Schulungs- und Ausbildungszwecken kurzfristig beschäftigt werden;
7. Personen, die Zivildienst nach den Bestimmungen des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 187/1974, leisten.

## § 139

## Rechte des einzelnen Dienstnehmers

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

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

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

## § 140

## Aufgabe

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

## § 141

## Grundsätze der Interessenvertretung

(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 § 215 Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden.

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

## Organisationsrecht

## § 142

## Organe der Dienstnehmerschaft

(1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf stimmberechtigte (§ 151 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 § 155 Abs. 3 Z. 1 vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossenen Familienangehörigen des Betriebsinhabers außer Betracht zu bleiben.

(2) Ausgenommen von den Bestimmungen des Abs. 1 sind bäuerliche Betriebe, sofern sie weniger als fünf stän-

dige Dienstnehmer ohne Einrechnung der familieneigenen Arbeitskräfte (§ 3 Abs. 2) beschäftigt.

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

(4) Erfüllt sowohl die Gruppe der Arbeiter als auch die Gruppe der Angestellten (§ 143 Abs. 3) die Voraussetzungen des Abs. 1, so sind folgende Organe zu bilden:

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

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

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

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

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

#### Die Betriebs (Gruppen-, Betriebs-)hauptversammlung

##### § 143

#### Zusammensetzung und Gruppenzugehörigkeit

(1) Die Betriebs(Betriebshaupt)versammlung besteht aus der Gesamtheit der Dienstnehmer (§ 138) des Betriebes.

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

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

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

##### § 144

#### Aufgaben der Betriebs(Gruppen-, Betriebs-)hauptversammlung

(1) Der Betriebs(gruppen)versammlung obliegt:

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

(2) Der Gruppenversammlung obliegt überdies die Enthebung eines Betriebsratsmitgliedes gemäß § 66 Abs. 1 Z. 4 sowie die Beschlußfassung über die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates gemäß § 142 Abs. 5.

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

##### § 145

#### Ordentliche und außerordentliche Versammlungen

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

(2) Eine Betriebs(Gruppen-, Betriebs-)hauptversammlung 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.

##### § 146

#### Teilversammlungen

(1) Wenn nach Zahl der Dienstnehmer, Arbeitsweise oder Art des Betriebes die Abhaltung von Betriebs(Gruppen-, Betriebs-)hauptversammlungen oder die Teilnahme der Dienstnehmer an diesen nicht oder nur schwer möglich ist, können Betriebs(Gruppen-, Betriebs-)hauptversammlungen 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 § 144 ist die Gesamtheit der in den einzelnen Teilversammlungen abgegebenen Stimmen maßgebend.

## § 147

## Einberufung

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

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

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

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

## § 148

## Vorsitz

Die Vorsitzführung obliegt dem Obmann des Betriebsrates (Betriebsausschusses), in den Fällen des § 147 Abs. 2 dem Einberufer; dieser kann die Vorsitzführung einem Stellvertreter aus dem Kreis der stimmberechtigten Dienstnehmer übertragen.

## § 149

## Zeitpunkt und Ort der Versammlungen

(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 von Fahrtkosten.

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

## § 150

## Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen Interessenvertretungen

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.

## § 151

## Stimmberechtigung und Beschlußfassung

(1) In der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung ist jeder betriebs(gruppen-)zugehörige Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft stimmberechtigt, der das 18. Lebensjahr vollendet hat, am Tage der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigt ist und nicht vom Wahlrecht zu den gesetzgebenden Körperschaften ausgeschlossen ist.

(2) Zur Beschlußfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Beschlüsse über die Enthebung des Betriebsrates (§ 144 Abs. 1 Z. 4) oder eines Betriebsratsmitgliedes (§ 144 Abs. 2) bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Beschlüsse über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 142 Abs. 5 bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der für die Wahl des jeweiligen Gruppenbetriebsrates aktiv Wahlberechtigten. Abstimmungen über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 142 Abs. 5 und über Enthebungen haben geheim zu erfolgen.

(3) Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Dienstnehmer beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen der §§ 142 Abs. 5 und § 144 Abs. 1 Z. 3 bis 5 und 8 und wenn die Betriebsversammlung gemäß § 147 Abs. 2 Z. 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer einberufen wurde.

## Betriebsrat

## § 152

## Zahl der Betriebsratsmitglieder

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

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

der Dienstnehmer ist auf die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates ohne Einfluß.

#### § 153

##### Wahlgrundsätze

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

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

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

#### § 154

##### Aktives Wahlrecht

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

(2) Werden getrennte Betriebsräte gewählt, ist für die Wahlberechtigung Gruppenzugehörigkeit (§ 143 Abs. 2 bis 4) erforderlich.

#### § 155

##### Passives Wahlrecht

(1) Wählbar sind alle Dienstnehmer, sofern sie am Tag der Ausschreibung der Wahl volljährig, seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und die Voraussetzungen für das Wahlrecht zu den gesetzgebenden Körperschaften erfüllen.

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

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

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

organs 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.

#### § 156

##### Berufung des Wahlvorstandes

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

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

(3) Der Wahlvorstand besteht aus drei Mitgliedern. In den Wahlvorstand können als Mitglieder wahlberechtigte Dienstnehmer, in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, auch Vorstandsmitglieder oder Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer berufen werden. Mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes müssen Dienstnehmer des Betriebes sein.

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

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

#### § 157

##### Vorbereitung der Wahl

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

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

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

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

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

#### § 158

##### Durchführung der Wahl

(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.

#### § 159

##### Mitteilung des Wahlergebnisses

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

#### § 160

##### Vereinfachtes Wahlverfahren

Unbeschadet der Bestimmungen des § 153 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 § 157 Abs. 4. Wurden solche Wahlvorschläge nicht eingebracht, so ist für jedes Betriebsratsmitglied und für jedes Ersatzmitglied ein gesonderter Wahlgang durchzuführen;
4. erreicht keiner der Wahlvorschläge (Wahlwerber) die Mehrheit, so ist ein zweiter Wahlgang durchzuführen. Im zweiten Wahlgang können gültige Stimmen nur für die beiden Wahlvorschläge (Wahlwerber) abgegeben werden, die im ersten Wahlgang die meisten Stimmen erhalten haben. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

#### § 161

##### Anfechtung

(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 in 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.

#### § 162

##### Nichtigkeit

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.

#### § 163

##### Tätigkeitsdauer des Betriebsrates

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

(2) Erklärt die Einigungskommission die Wahl eines Betriebsrates auf Grund einer Anfechtung nach § 161 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 § 164 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.

#### § 164

##### Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer

Vor Ablauf des im § 163 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 § 152 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 § 137 Abs. 2 für beendet erklärt.

#### § 165

##### Fortsetzung der Tätigkeitsdauer

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 wieder-  
eingestellten ehemaligen Betriebsratsmitglieder (Ersatz-  
mitglieder) mindestens die Hälfte der Zahl der ursprüng-  
lichen Betriebsratsmandate erreicht und
2. am Tage der Beschlußfassung über die Fortsetzung  
der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates mindestens halb  
so viele betriebs(gruppen)zugehörige Dienstnehmer be-  
schäftigt sind, als am Tage der Wahlausschreibung für  
die Wahl des Betriebsrates, dessen Tätigkeitsdauer ver-  
längert werden soll, beschäftigt waren.

#### § 166

##### Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat beginnt mit An-  
nahme 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 Be-  
triebsrat gewählt hat, dieses wegen Verlustes der Zu-  
gehörigkeit zu dieser Gruppe binnen vier Wochen ent-  
hebt.

(2) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt für Mit-  
glieder, die gemäß § 155 Abs. 4 gewählt wurden, auch mit  
Beendigung einer Funktion oder Anstellung bei der zustän-  
digen 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 § 168  
Abs. 1 gesetzten Frist erfolgt.

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

#### § 167

##### Ersatzmitglieder

(1) Im Falle des Erlöschens der Mitgliedschaft oder der  
Verhinderung eines Betriebsratsmitgliedes tritt ein Ersatz-  
mitglied an dessen Stelle. Dies gilt nicht bei Erlöschen der  
Mitgliedschaft aller Betriebsratsmitglieder gemäß § 166  
Abs. 3.

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

(3) Wurde der Betriebsrat ohne Erstellung von Wahl-  
vorschlägen mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stim-  
men gewählt (§ 160 Z. 3) so tritt das Ersatzmitglied mit der  
höchsten Stimmenzahl an die Stelle des ausgeschiedenen  
oder verhinderten Mitgliedes. Bei gleicher Stimmenzahl ent-  
scheidet das Los.

#### § 168

##### Konstituierung des Betriebsrates

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

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

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

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

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

(5) Besteht der Betriebsrat aus Vertretern beider Dienst-  
nehmergruppen, so dürfen der Obmann und sein Stellver-  
treter nicht der gleichen Gruppe angehören.

(6) Bei Stimmgleichheit gilt jenes für die Obmann-  
stelle vorgeschlagene Betriebsratsmitglied als gewählt, das  
auf jedem Wahlvorschlag kandidiert hat, der bei der Be-

etriebsratswahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Liegt auch hier Stimmengleichheit vor, so entscheidet das Los. In diesem Fall ist der Obmannstellvertreter jener wahlwerbenden Gruppe zu entnehmen, die auf Grund des Losentscheidendes nicht den Obmann stellt. Im Falle der Stimmengleichheit bei der Wahl der übrigen Funktionäre findet § 170 Abs. 2 sinngemäß Anwendung.

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

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

#### § 169

##### Sitzungen des Betriebsrates

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

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

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

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

#### § 170

##### Beschlußfassung

(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 (§ 172) keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen, gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist die Meinung angenommen, für die der Obmann gestimmt hat. Beschlüsse über die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung oder Entlassung eines Dienstnehmers bedürfen der Mehrheit von zwei Drittel 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.

#### § 171

##### Übertragung von Aufgaben

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

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

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

(4) Für die Sitzungen der Ausschüsse gemäß Abs. 2 und 3 ist § 169 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Mitglieder des Betriebsrates haben das Recht, an allen Ausschußsitzungen als Beobachter teilzunehmen.

#### § 172

##### Autonome Geschäftsordnung

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

1. die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung von Ausschüssen im Sinne des § 171 Abs. 3;
2. die Zahl der Stellvertreter des Betriebsratsobmannes und die Reihenfolge der Stellvertretung.

#### § 173

##### Vertretung nach außen

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

#### § 174

##### Beistellung von Sacherfordernissen

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 Ausmaßes 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**

**§ 175**

**Betriebsratsumlage**

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

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

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

**§ 176**

**Betriebsratsfonds**

(1) Die Eingänge aus der Betriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 175 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmten Vermögensschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Betriebsratsfonds.

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

(3) Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zu den in § 175 Abs. 1 bezeichneten Zwecken verwendet werden.

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

(5) Wird ein Betriebsratsfonds errichtet, hat die Betriebs(Gruppen)versammlung eine Regelung über die Verwaltung und Vertretung des Betriebsratsfonds bei zeitweiligen 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 Rechnungsprüfer bestellt sind, der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer. 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 Er-

richtung 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 Arbeitnehmergruppe. Das Vermögen ist nach dem Verhältnis der Zahlen der gruppenangehörigen Arbeitnehmer auf die getrennten Betriebsratsfonds aufzuteilen.

(9) Wird auf Grund von Beschlüssen der Arbeitnehmergruppen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 142 Abs. 5) errichtet, ist die Verwendung der bestehenden Betriebsratsfonds durch Beschluß der jeweils zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung zu regeln.

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

(11) Die Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragung bei Zusammenlegung und Trennung obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer, wenn

1. ein Beschluß der zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung fehlt;
2. der Beschluß nicht den in § 175 Abs. 1 geforderten Verwendungszweck vorsieht oder
3. der Beschluß undurchführbar geworden ist.

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

**§ 177**

**Rechnungsprüfer**

(1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Betriebsratsfonds hat die Betriebs(Gruppen)versammlung aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen, in Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit mehr als 20 Arbeitnehmern zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Betriebsrat nicht angehören. § 160 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anläßlich der Beschlußfassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage zu erfolgen.

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

(3) In Betrieben (Arbeitnehmergruppen), in denen mehr als zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann die Betriebs(Gruppen)versammlung anläßlich der Wahl des

Wahlvorstandes (§ 156) 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 (§ 157 Abs. 2) hat auch die Ausschreibung der Wahl der Rechnungsprüfer zu enthalten. Auf die Vorschläge für die Wahl der Rechnungsprüfer ist § 157 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Wahl des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer kann mittels gemeinsamen Stimmzettels erfolgen. § 160 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

### Betriebsausschuß

#### § 178

##### Voraussetzung und Errichtung

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

(2) Die Sitzung zur Wahl des Obmannes des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreters ist von den Obmännern der Betriebsräte gemeinsam einzuberufen. Kommt es innerhalb von zwei Wochen zu keiner Einigung, kann ein Obmann allein die Einberufung vornehmen. Für die Wahl ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder jedes Betriebsrates erforderlich.

(3) Bis zur Wahl des Obmannes des Betriebsausschusses führt jener Betriebsratsobmann den Vorsitz, der die größere Dienstnehmergruppe repräsentiert. Der Obmann des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreter werden aus der Mitte der Mitglieder beider Betriebsräte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt. Der Stellvertreter ist aus der Mitte der Mitglieder jenes Betriebsrates zu wählen, dem der Obmann als Mitglied nicht angehört. § 160 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

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

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

#### § 179

##### Geschäftsführung

(1) Auf die Geschäftsführung des Betriebsausschusses sind, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, die §§ 169 Abs. 1, 3 und 4, 170, 171 Abs. 1, 2 und 3, 172 Z. 1 und 2, 173 und 174 sinngemäß anzuwenden.

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

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

### Betriebsräteversammlung

#### § 180

##### Zusammensetzung und Geschäftsführung

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

(2) Zur Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer (§ 184 Abs. 4) und über die Enthebung des Zentralbetriebsrates (Abs. 4) kann die Betriebsräteversammlung von jedem Betriebsrat einberufen werden. In diesem Falle führt der Obmann des einberufenden Betriebsrates den Vorsitz.

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

(4) Für eine Beschlußfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates ist die Anwesenheit von drei Viertel aller Betriebsratsmitglieder des Unternehmens und eine Mehrheit von zwei Drittel 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 §§ 149 Abs. 2 und 150 sinngemäß anzuwenden.

#### § 181

##### Aufgaben

Der Betriebsräteversammlung obliegt:

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

5. Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates (§ 184 Abs. 4).

### Zentralbetriebsrat

#### § 182

##### Zusammensetzung

Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmen bis zu tausend Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder erhöht sich für je weitere fünfhundert Dienstnehmer, in Unternehmen mit mehr als fünftausend Dienstnehmern für je weitere tausend Dienstnehmer um jeweils ein Mitglied. Bruchteile von fünfhundert und tausend werden für voll gerechnet. § 152 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

#### § 183

##### Berufung

(1) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates werden von der Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen errichteten Betriebsräte aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes (§ 153 Abs. 2) geheim gewählt. Jedem wahlberechtigten Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Dienstnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht.

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

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

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

(5) Auf die Berufung des Zentralbetriebsrates sind die Vorschriften der §§ 153 Abs. 3, 156 Abs. 2, 158 Abs. 1, 159, 161 und 162 sinngemäß anzuwenden.

#### § 184

##### Tätigkeitsdauer

(1) Die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates beträgt drei Jahre. § 163 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

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

1. das Unternehmen aufgelöst wird;
2. dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört;

3. die Zahl der Mitglieder unter drei sinkt;
4. die Betriebsräteversammlung die Enthebung des Zentralbetriebsrates beschließt;
5. der Zentralbetriebsrat den Rücktritt beschließt;
6. die Einigungskommission die Wahl für ungültig erklärt.

(3) Die Mitgliedschaft zum Zentralbetriebsrat erlischt, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt.

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

1. in dem Betriebe, der seine Tätigkeit wieder aufgenommen hat, ein Beschluß zur Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 165) gefaßt wurde und
2. die Zahl der im Unternehmen verbliebenen und wieder eingestellten ehemaligen Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Zentralbetriebsrates mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Zentralbetriebsratsmandate erreicht.

(5) Für den Eintritt von Ersatzmitgliedern ist § 167 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.

#### § 185

##### Geschäftsführung

Auf die Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates sind die Vorschriften der §§ 168 Abs. 1 bis 4, 6, und 8, 169, 170, 171, 172 Z. 1 und 2 und 173 sinngemäß anzuwenden.

#### § 186

##### Aufwand

(1) Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse für den Zentralbetriebsrat sind in sinngemäßer Anwendung des § 174 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.

## § 187

## Zentralbetriebsratsumlage

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

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

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

## § 188

## Zentralbetriebsratsfonds

Die Einnahmen aus der Zentralbetriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 187 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 § 187 Abs. 1 bezeichneten Zwecken zu verwenden.

## § 189

## Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds

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. § 176 Abs. 2, 4 und 8 ist sinngemäß anzuwenden.

## § 190

## Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds

(1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Zentralbetriebsratsfonds hat die Betriebsräteversammlung aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Zentralbetriebsrat nicht angehören. § 160 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlußfassung über die Einhebung einer Zentralbetriebsratsumlage zu erfolgen.

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

Befugnisse der Dienstnehmerschaft  
Allgemeine Befugnisse

## § 191

## Überwachung

Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung der die Dienstnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Insbesondere stehen ihm folgende Befugnisse zu:

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

## § 192

## Intervention

(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 (§ 191) zu beantragen;
2. Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Ausbildung, zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zur menschengerechten Arbeitsgestaltung zu erstatten;

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

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

### § 193

#### Allgemeine Information

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.

### § 194

#### Beratung

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

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

### § 195

#### Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer

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

#### Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

### § 196

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

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

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

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

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

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

### § 197

#### Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen

(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.

### § 198

#### Zustimmungspflichtige Maßnahmen

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

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

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

### § 199

#### Betriebsvereinbarungen

(1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 52 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

1. Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Dienstnehmer im Betrieb regeln;
2. generelle Festsetzung des Beginnes 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 § 211 Abs. 1 Z. 1 bis 6, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Dienstnehmerschaft mit sich bringt;

5. Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;
6. Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln;
7. Richtlinien für die Vergabe von Werkwohnungen;
8. Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmer;
9. Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung;
10. Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes;
11. Entgeltfortzahlungsansprüche für den zur Teilnahme an Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen erforderlichen Zeitraum und damit im Zusammenhang stehende Fahrtkostenvergütungen;
12. Erstattung von Auslagen und Aufwendungen sowie Regelung von Aufwandsentschädigungen;
13. Anordnung der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit;
14. betriebliches Vorschlagswesen;
15. Gewährung von Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen;
16. Systeme der Gewinnbeteiligung;
17. Maßnahmen zur Sicherung der von den Dienstnehmern eingebrachten Gegenstände;
18. betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen;
19. Art und Umfang der Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung und betrieblicher Schulungs- und Bildungseinrichtungen sowie die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;
20. betriebliches Beschwerdewesen;
21. Rechtsstellung der Dienstnehmer bei Krankheit und Unfall;
22. Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses;
23. Maßnahmen im Sinne des § 198 Abs. 1

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

(3) In den 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

## § 200

## Personelles Informationsrecht

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

## § 201

## Mitwirkung bei der Einstellung von Dienstnehmern

(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 Einstellenden angehören würden, darüber zu informieren.

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

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

## § 202

## Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall

(1) Entgelte der in § 198 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 § 198 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.

## § 203

## Mitwirkung bei Versetzungen

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

## § 204

## Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen

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

## § 205

## Mitwirkung bei der Vergabe von Dienst- oder Werkwohnungen

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.

## § 206

## Mitwirkung bei Beförderungen

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

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

## § 207

## Anfechtung von Kündigungen

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

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

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

## 1. die Kündigung

- a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Dienstnehmers zu Gewerkschaften;
- b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
- c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer;
- d) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
- e) wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;

- f) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle;
- g) wegen der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenzdienst (§ 11 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, BGBl. Nr. 154/1956) erfolgt ist oder
2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, daß die Kündigung
- a) durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder
- b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist. Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß lit. b ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Dienstnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Dienstnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt. Bei älteren Dienstnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß besonders zu berücksichtigen.

(4) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Falle ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3 nicht vorzunehmen. Wird eine vom Betriebsrat erhobene Kündigungsanfechtung ohne Zustimmung des gekündigten Dienstnehmers zurückgezogen, so kann dieser binnen 14 Tagen ab Kenntnis das Anfechtungsverfahren selbst fortsetzen.

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

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

#### § 208

##### Anfechtung von Entlassungen

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

(2) Hat der Betriebsrat innerhalb der dreitägigen Frist der Entlassung nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 207 Abs. 3 vorliegt und der betroffene Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. § 207 Abs. 4 bis 6 sind sinngemäß anzuwenden.

#### § 209

##### Anfechtung durch den Dienstnehmer

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

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

#### Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

#### § 210

##### Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte

(1) Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Aufschluß zu geben über die wirtschaftliche Lage des Betriebes, über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsstand, den mengen- und wertmäßigen Absatz, die Investitionsvorhaben sowie über sonstige geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes. Der Betriebsrat ist berufen, insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen (Erzeugungs-, Investitions-, Absatz- und anderen Plänen) dem Betriebsinhaber Anregungen zu geben und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziele, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen im Interesse des Betriebes und der Dienstnehmer die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu fördern. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von einer schriftlichen Anzeige an das zuständige Arbeitsamt auf Grund einer gemäß § 45 a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, erlassenen Verordnung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) In Betrieben, in denen dauernd mindestens 50 Dienstnehmer beschäftigt sind, hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat alljährlich eine Abschrift der Bilanz für das ver-

flossene Geschäftsjahr einschließlich des Gewinn- und Verlustausweises spätestens einen Monat nach Vorlage an die Steuerbehörde zu übermitteln und den Betriebsrat die zum Verständnis dieser Unterlagen erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen zu geben.

### § 211

#### Mitwirkung bei Betriebsänderungen

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

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

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

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

### § 212

#### Mitwirkung im Aufsichtsrat

(1) In Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, entsendet der Zentralbetriebsrat oder, sofern nur ein Betrieb besteht, der Betriebsrat aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, für je zwei nach dem Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98/1965, 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 den 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. Listenkopplung ist zulässig. Bei Erstellung der Nominierungsvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Gruppe der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens Bedacht genommen werden. Der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) ist bei Entsendung und Abberufung der Dienstnehmervertreter an die Vorschläge der zur Nominierung berechtigten Mitglieder gebunden. Soweit vom Vorschlagsrecht nicht innerhalb von drei Monaten Gebrauch gemacht wird, entsendet der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) die restlichen Dienstnehmervertreter durch Mehrheitsbeschluß in den Aufsichtsrat.

(3) Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus; sie haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen. Auf sie finden die Bestimmungen der §§ 86 Abs. 1, 87, 90 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 und 98 des Aktiengesetzes 1965, BGBl. Nr. 98/1965, keine Anwendung. § 95 Abs. 2 erster Satz Aktiengesetz 1965 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß auch zwei Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat jederzeit vom Vorstand einen Bericht über die Angelegenheiten der Gesellschaft einschließlich ihrer Beziehungen zu Konzernunternehmen verlangen können. Ein Beschluß des Aufsichtsrates über die Bestellung und Abberufung von Mitgliedern des Vorstandes bedarf, abgesehen von den allgemeinen Beschlußforderungen des Aktiengesetzes, zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Mehrheit der nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellten Mitglieder. Das gleiche gilt für die Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines ersten Stellvertreters. Im übrigen haben die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat gleiche Rechte und Pflichten wie nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder. 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.

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

### Organzuständigkeit

#### § 213

#### Kompetenzabgrenzung

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

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

1. Beratungsrecht (§ 194);
2. wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 210);
3. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß den §§ 211 und 212;
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 (§ 191);
  - b) Recht auf Intervention (§ 192);
  - c) allgemeines Informationsrecht (§ 193);
  - d) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 196 und 197).

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

(3) In Betrieben, in denen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 142 Abs. 5) errichtet ist, werden von diesem sowohl die Befugnisse gemäß Abs. 1 als auch jene gemäß Abs. 2 ausgeübt.

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

1. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß § 212;
2. soweit sie nicht nur die Interessen der Dienstnehmerschaft eines Betriebes berühren
  - a) Recht auf Intervention (§ 192);
  - b) allgemeines Informationsrecht (§ 193);
  - c) Beratungsrecht (§ 194);
  - d) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 196 und 197);
  - e) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 210);
  - f) Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 211).

#### § 214

##### Kompetenzübertragung

(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

#### § 215

##### Verschwiegenheitspflicht

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

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

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

(4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, über alle in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes Verschwiegenheit zu bewahren. Werden im Zuge der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten Mitgliedern des Betriebsrates persönliche Verhältnisse oder Angelegenheiten der Dienstnehmer bekannt, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, so haben sie hierüber Verschwiegenheit zu bewahren.

#### § 216

##### Freizeitgewährung

Den Mitgliedern des Betriebsrates ist, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 218, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

#### § 217

##### Freistellung

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

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

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

## § 218

## Bildungsfreistellung

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

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

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

(4) Der Betriebsrat hat den Betriebsinhaber mindestens vier Wochen vor Beginn des Zeitraumes, für den die Freistellung beabsichtigt ist, in Kenntnis zu setzen. Der Zeitpunkt der Freistellung ist im Einvernehmen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat festzusetzen, wobei die Erfordernisse des Betriebes einerseits und die Interessen des Betriebsrates und des Betriebsratsmitgliedes andererseits zu berücksichtigen sind. Im Streitfall entscheidet die Einigungskommission.

(5) Betriebsratsmitglieder, die in der laufenden Funktionsperiode bereits nach § 219 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.

## § 219

## Erweiterte Bildungsfreistellung

(1) In Betrieben mit mehr als zweihundert Dienstnehmern ist neben der Bildungsfreistellung gemäß § 218 auf Antrag des Betriebsrates ein weiteres Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß eines Jahres gegen Entfall des Entgelts von der Arbeitsleistung freizustellen. §§ 217 Abs. 2 sowie 215 Abs. 3 und 4 sind sinngemäß anzuwenden.

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

(3) Der Dienstnehmer behält in Kalenderjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1972.

BGBI. Nr. 440/1972, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Bildungsfreistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht.

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

## § 220

## Kündigungs- und Entlassungsschutz

(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 § 215 Abs. 3 ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen. In den Fällen der §§ 221 Z. 3 und 222 Abs. 1 Z. 3 erster Satzteil, Z. 4 erster Satzteil und Z. 5 hat die Einigungskommission die Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes zu verweigern, wenn sich der Antrag auf ein Verhalten des Betriebsratsmitgliedes stützt, das von diesem in Ausübung des Mandates gesetzt wurde und unter Abwägung aller Umstände entschuldbar war.

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

(3) Der sich aus den §§ 220 bis 222 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 §§ 221 und 222 gelten sinngemäß für

1. Ersatzmitglieder, die an der Mandatsausübung verhinderte Betriebsratsmitglieder durch mindestens zwei Wochen ununterbrochen vertreten haben, bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit, sofern der Betriebsinhaber vom Beginn und Ende der Vertretung ohne unnötigen Aufschub in Kenntnis gesetzt wurde;
2. Mitglieder von Wahlvorständen und Wahlwerber vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl;
3. Mitglieder eines Betriebsrates, der nach Beendigung seiner Tätigkeitsdauer die Geschäfte weiterführt (§ 163 Abs. 2) bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit.

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

## § 221

## Kündigungsschutz

Die Einigungskommission darf einer Kündigung unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 220 nur zustimmen, wenn

1. der Betriebsinhaber im Falle einer dauernden Einstellung oder Einschränkung des Betriebes oder der Still-

legung einzelner Betriebsabteilungen den Nachweis erbringt, daß er das betroffene Betriebsratsmitglied trotz dessen Verlangens an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigen kann;

2. das Betriebsratsmitglied unfähig wird, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung oder die Erbringung einer anderen Arbeitsleistung durch das Betriebsratsmitglied, zu deren Verrichtung sich dieses bereit erklärt hat, nicht zugemutet werden kann;
3. das Betriebsratsmitglied die ihm auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht zugemutet werden kann.

### § 222

#### Entlassungsschutz

(1) Die Einigungskommission darf unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 220 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 erheblichen Ehrverletzungen gegen den Betriebsinhaber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes zuschulden kommen läßt, sofern durch dieses Verhalten eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsratsmitglied und Betriebsinhaber nicht mehr zu erwarten ist.

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

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

### Abschnitt 8: Behörden und Verfahren Einigungskommission

#### § 223

(1) Im Burgenland werden am Sitz der Bezirksverwaltungsbehörden Eisenstadt-Umgebung und Oberwart Einigungskommissionen errichtet. Der Sprengel der Einigungskommission in Eisenstadt umfaßt den Bereich der Verwaltungsbezirke Neusiedl am See, Eisenstadt-Umgebung, Mattersburg und Oberpullendorf sowie der Freistädte Eisenstadt und Rust, der Sprengel der Einigungskommission in Oberwart den Bereich der Verwaltungsbezirke Oberwart, Güssing und Jennerndorf. Die Landesregierung kann bei Bedarf im Verordnungswege auch am Sitze anderer Bezirksverwaltungsbehörden Einigungskommissionen errichten.

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

(3) Zum Mitglied (Ersatzmitglied) kann bestellt werden, wer das 24. Lebensjahr vollendet hat und das Wahlrecht zum Burgenländischen Landtag besitzt.

(4) Die Einigungskommission kann zu den Verhandlungen Sachverständige und Auskunftspersonen beiziehen. Die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer sind vor Entscheidung der Einigungskommission auf Verlangen anzuhören.

(5) Zur Gültigkeit eines Beschlusses der Einigungskommission ist es erforderlich, daß die Mitglieder vom Vorsitzenden (Stellvertreter) schriftlich unter Bekanntgabe der Verhandlungsgegenstände drei Tage vorher zur Sitzung eingeladen werden und außer dem Vorsitzenden (dem Stellvertreter) wenigstens je ein Mitglied (Ersatzmitglied) aus der Gruppe der Dienstgeber und Dienstnehmer anwesend ist. Sind die Mitglieder (Ersatzmitglieder) einer Gruppe in der Überzahl, so entscheidet, sofern hierüber eine Einigung nicht erzielt wird, das Los, wer sich zur Herstellung des Gleichgewichtes als überzähliges Mitglied der Abstimmung zu enthalten hat.

(6) Die Beschlüsse der Einigungskommission werden mit Stimmenmehrheit gefaßt. Der Vorsitzende gibt seine Stimme als letzter ab.

#### § 224

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

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

#### § 225

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

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

(2) Insbesondere sind die Einigungskommissionen zuständig zur Entscheidung über

1. die Feststellung des Vorliegens eines Betriebes (§ 136);
2. die Gleichstellung von Betriebsteilen und die Beendigung der Gleichstellung (§ 137);
3. die Anfechtung einer Wahl (§ 161);
4. die Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl (§ 162);
5. die Aberkennung der Mitgliedschaft zum Betriebsrat (§ 166 Abs. 4);
6. die Einberufung einer Betriebsratssitzung (§ 169 Abs. 3);
7. die Anfechtung der Auflösung von Schulungs- oder Bildungseinrichtungen (§ 196 Abs. 8);
8. die Anfechtung der Auflösung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 197 Abs. 3);
9. die Zustimmung zur Versetzung von Dienstnehmern (§ 203);
10. die Festsetzung des Zeitpunktes einer Bildungs- oder erweiterten Bildungsfreistellung (§§ 218 Abs. 4, 219 Abs. 1);
11. den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung und Entlassung von Betriebsratsmitgliedern (§§ 220 bis 222).

#### Obereinigungskommission

##### § 226

Beim Amt der Burgenländischen Landesregierung wird eine Obereinigungskommission errichtet. Sie besteht aus dem Vorsitzenden und nach Bedarf aus einem oder mehreren Stellvertretern und acht Mitgliedern und ebensovielen Ersatzmitgliedern. Der Vorsitzende und seine Stellvertreter werden von der Landesregierung aus dem Stande der rechtskundigen Beamten des Amtes der Landesregierung bestellt. Für die Bestellung der Mitglieder (Ersatzmänner) gelten die Bestimmungen des § 223 Abs. 2 sinngemäß.

##### § 227

(1) Der Obereinigungskommission obliegt

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

b) bei Gesamtstreitigkeiten über den Abschluß, die Abänderung oder über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Antrag einer der am Streite beteiligten Parteien oder einer Behörde Einigungsverhandlungen einzuleiten und einen Schiedsspruch zu fällen;

c) die Registrierung und Kundmachung der hinterlegten Kollektivverträge sowie deren Verlängerungen und Abänderungen;

d) die Registrierung und Kundmachung des Erlöschens von Kollektivverträgen;

e) die Beschlußfassung auf Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung von Satzungen sowie die Registrierung und Kundmachung solcher Beschlüsse;

f) die Zu- und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit (§ 41 Abs. 2 und 3);

g) die Abgabe eines Gutachtens über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Ersuchen eines Gerichtes oder einer Verwaltungsbehörde;

h) die Anlage und Führung eines Katasters der von ihnen beschlossenen Satzungen;

i) Die Aufsicht über die Einigungskommissionen und die Überwachung insbesondere der Gleichartigkeit ihrer Geschäftsführung.

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

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

##### § 228

(1) Die Bürogeschäfte der Einigungskommissionen und der Obereinigungskommission sind durch deren Vorsitzende zu leiten.

(2) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung der Einigungskommissionen und der Obereinigungskommission über das Verfahren vor diesen Behörden werden von der Landesregierung im Verordnungswege durch eine Geschäftsordnung erlassen.

(3) Die Mitglieder der Einigungskommissionen und der Obereinigungskommission haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reisekosten sowie auf eine dem Umfang und der Bedeutung ihrer Tätigkeit entsprechende Entschädigung (Sitzungsgeld). Die Höhe dieser Gebühren wird von der Landesregierung durch Verordnung bestimmt, wobei das Sitzungsgeld getrennt für die Vorsitzenden, die anderen Mitglieder sowie für allenfalls beigezogene Schriftführer abzustufen ist.

(4) In der Geschäftsordnung sind u.a. Ordnungsstrafen wegen Pflichtverletzungen der Mitglieder der Einigungskommissionen und der Obereinigungskommission festzulegen.

(5) Über Beschwerden gegen die Verhängung von Ordnungsstrafen über Mitglieder der Einigungskommissionen entscheidet die Obereinigungskommission, über Mitglieder der Obereinigungskommission die Landesregierung.

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

(7) Alle Behörden, die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer sowie die Träger der Sozialversicherungen haben die Einigungskommissionen und die Obereinigungskommission bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

#### Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle

##### § 229

(1) Zur Entscheidung von Streitigkeiten über den Abschluß, die Änderung oder die Aufhebung von Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten, in welchen das Gesetz die Entscheidung durch Schlichtungsstellen vorsieht, ist auf Antrag eines der Streitteile eine land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle zu errichten. Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle ist bei der Obereinigungskommission beim Amt der Burgenländischen Landesregierung zu errichten. Ein Antrag auf Entscheidung einer Streitigkeit durch die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle ist an den Vorsitzenden der Obereinigungskommission zu richten.

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

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

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

##### § 230

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

(2) Die Vorschläge für die Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstgeber und Dienstnehmer sind von den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen zu erstatten.

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

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

##### § 231

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

##### § 232

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

(2) Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle hat die Entscheidung möglichst rasch innerhalb der durch die Anträge der Parteien bestimmten Grenzen und unter Abwägung der Interessen des Betriebes einerseits und der



Belegschaft andererseits zu fällen. Sie ist dabei an das übereinstimmende Vorbringen und die übereinstimmenden Anträge der Streitteile gebunden. Die Entscheidung gilt als Betriebsvereinbarung. Gegen die Entscheidung ist kein Rechtsmittel zulässig.

(3) Auf das Verfahren vor der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle sind im übrigen die für das Verfahren vor den Einigungskommissionen geltenden Vorschriften anzuwenden. § 7 Abs. 1 AVG ist nur auf die aus einer Beisitzerliste namhaft gemachten Beisitzer anzuwenden. § 40 Abs. 1 AVG ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß auf einvernehmlichen Antrag der Streitteile die Verhandlungen im Betrieb stattzufinden haben.

(4) Gegen Personen, die ordnungsgemäß und mit ihrer Zustimmung zu Mitgliedern einer land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle bestellt wurden und sich ihren Amtspflichten entziehen, kann der Vorsitzende der Einigungskommission, bei dem die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle ihren Sitz hat, Ordnungsstrafe bis zu S 1.000,— verhängen. Gegen diese Verfügung steht innerhalb von 14 Tagen nach der Zustellung die Beschwerde an die Obereinigungskommission offen, die endgültig entscheidet.

(5) Die Mitglieder der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reisekosten sowie auf eine dem Umfang und der Bedeutung ihrer Tätigkeit entsprechenden Entschädigung (Sitzungsgeld). Die Höhe dieser Gebühren ist von der Landesregierung durch Verordnung zu bestimmen, wobei das Sitzungsgeld getrennt für den Vorsitzenden, die anderen Mitglieder sowie für allenfalls beigezogene Schriftführer abzustufen ist.

(6) Die aus der Tätigkeit der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle erwachsenden Kosten werden vom Land Burgenland getragen.

#### Abschnitt 9: Schutz der Koalitionsfreiheit

##### § 233

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

#### Abschnitt 10: Streitigkeiten

##### § 234

(1) Unbeschadet der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach §§ 1 und 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 24. Juli 1946, BGBl. Nr. 170, werden zur Ermöglichung der gütlichen Beilegung von Rechtsstreitigkeiten aus den durch diese Landarbeitsordnung geregelten Dienstverhältnissen die Einigungskommission mit den Aufgaben von Schiedsstellen betraut. Aufgabenkreis und Verfahren der Einigungskommissionen als Schiedsstellen werden durch Verordnung geregelt.

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

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

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

(5) Der Einleitung des Schiedsverfahrens kommen die Wirkungen der gerichtlichen Streitanhängigkeit zu; dies gilt im Falle des Abs. 4 jedoch nur dann, wenn der Anspruch mit Klage vor dem zuständigen Gericht binnen 14 Tagen nach Beendigung des Schiedsverfahrens geltend gemacht worden ist.

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

#### Abschnitt 11: Strafbestimmungen

##### § 235

(1) Wer den Bestimmungen der §§ 7 Abs. 1, 56 bis 65, 73, 77 bis 109, 111 bis 113, 123 Abs. 6, 127 lit. c, 157 Abs. 3, 215 Abs. 4 und 233 zuwiderhandelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, mit einer Geldstrafe bis S 15.000,— zu bestrafen.

(2) Die Verjährungsfrist (§ 31 Abs.2 VStG. 1950, BGBl. Nr. 172) beträgt 6 Monate.

#### Abschnitt 12: Vorschriften zwingenden Rechtscharakters

##### § 236

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

#### Abschnitt 13: Übergangsbestimmungen

##### § 237

Aus Anlaß der Arbeitszeitverkürzung (§§ 56–60) darf das Entgelt der betroffenen Dienstnehmer nicht verkürzt werden (Entgeltausgleich). Ein nach Stunden bemessenes Entgelt ist in dem gleichen Verhältnis zu erhöhen, in dem die Arbeitszeit verkürzt wird. Akkord-, Stück- und Gedingelöhne sowie auf Grund anderer Leistungsentgeltarten festgelegte Entgelte sind entsprechend zu berichtigen. Durch Kollektivvertrag kann eine andere Regelung des Entgeltausgleiches vereinbart werden.

##### § 238

Personen, die einen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb führen, den sie vor dem 31. Dezember 1970 übernommen haben, können auch ohne Vorliegen der Voraussetzungen des § 129 Abs. 3 als Lehrherr anerkannt werden, wenn eine hinreichende tatsächliche fachliche Eignung zur zweckentsprechenden Ausbildung von Lehrlingen angenommen werden kann.

##### § 239

Die Bestimmungen der §§ 220–222 finden auf Verfahren Anwendung, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes noch nicht rechtskräftig entschieden sind.

## § 240

Bestehende Organe der Dienstnehmerschaft bleiben bis zu dem Zeitpunkt bestehen, in welchem auf Grund dieses Gesetzes neue Organe bestellt sind. Ihre Rechte und Pflichten richten sich bis dahin nach den Bestimmungen, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes gegolten haben.

## § 241

Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Arbeitsordnungen und Betriebsvereinbarungen bleiben in ihrem gesamten Regelungsumfang mit den bisherigen Rechtswirkungen so lange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch Kollektivvertrag oder durch Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 40 Abs. 1 oder des § 52 ersetzt oder aufgehoben werden. Sofern zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber eine Einigung über die Aufhebung einer Arbeitsordnung nicht zustande kommt, kann diese über Antrag des Betriebsinhabers oder des Betriebsrates von der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle aufgehoben werden. § 232 ist sinngemäß anzuwenden.

## § 242

Auf bestehende, über den 31. Dezember 1974 hinaus andauernde Dienstverhinderungen, finden die bis 31. Dezember 1974 geltenden Bestimmungen über die Entgeltfortzahlung bis zur Beendigung dieser Dienstverhinderung weiterhin Anwendung. Auf Dienstverhinderungen, die nach dem 31. Dezember 1974 eintreten, sind die ab 1. Jänner 1975 geltenden Bestimmungen über Entgeltfortzahlung (§§ 1 bis 6 des Artikels VI der 2. Landarbeits-Gesetznovelle 1974, BGBl. Nr. 782) anzuwenden.

## § 243

(1) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden, für die Dienstnehmer günstigeren Urlaubsregelungen, insbesondere in Kollektivverträgen, Arbeits-(Dienst)ordnungen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen, bleiben unberührt.

(2) Bestehende Vereinbarungen durch Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarung in Angelegenheiten, in denen nach den Bestimmungen der §§ 67 Abs. 4 und 67 Abs. 6 dieses Bundesgesetzes abweichende Regelungen durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung zulässig sind, gelten als solche Regelungen, insoweit sie der vorgenannten Bestimmung entsprechen.

(3) Die im Zeitpunkte des Inkrafttretens dieses Gesetzes anhängigen Verfahren über die Anfechtung von Kündigungen sowie über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung von Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 211 Abs. 3 sind nach den Bestimmungen dieses Gesetzes durchzuführen.

## § 244

(1) Dieses Gesetz tritt mit Ausnahme der §§ 67 bis 76 mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(2) Die §§ 67 bis 76 treten mit 1. Jänner 1977 in Kraft.

(3) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt die Burgenländische Landarbeitsordnung LGBl. Nr. 2/1950 i.d.F. der Landesgestze LGBl. Nr. 6/1959, 15/1961, 19/1962, 4/1965, 4/1969, 8/1971 und 30/1972, soweit sie als landesgesetzliche Vorschriften in Geltung stehen, außer Kraft.

## Abschnitt 14: Befreiung von Stempel- und Rechtsgebühren

## § 245

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

(2) Ebenso unterliegen die Lehrverträge (§ 125) sowie Dienstscheine (§ 7 Abs. 2) gemäß Art. III des Landarbeitsgesetzes keiner Stempel- und Rechtsgebühr.

Der Präsident des Landtages: Der Landeshauptmann:

Krikler

Kery

## I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

## BURGENLÄNDISCHE LANDARBEITSORDNUNG

## Abschnitt 1: Geltungsbereich

§§ 1–5

## Abschnitt 2: Dienstvertrag

- § 6 Abschluß des Dienstvertrages
- § 7 Dienstschein
- § 8 Inhalt des Dienstvertrages
- § 9 Dauer des Dienstvertrages
- § 10 Probendienstverhältnis
- § 11 Dienstantritt
- § 12 Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers
- § 13 Allgemeine Pflichten des Dienstgebers
- § 14 Entgelt, Allgemeine Vorschriften
- § 15 Barlohn
- § 16 Urlaubszuschuß und Weihnachtsgeld
- § 17 Deputate
- § 18 Wohnung
- § 19 Räumung der Wohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 20 Landnutzung und Viehhaltung
- § 21 Anspruch auf Entgeltfortzahlung
- § 22 Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes
- § 23 Mitteilungs- und Nachweispflicht
- § 24 Beendigung des Dienstverhältnisses
- §§ 25 und 26 Günstigere Regelungen
- § 27 Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 28 Kündigungsfristen
- § 29 Kündigungsbeschränkung für den Dienstgeber
- § 30 Kündigungsbeschränkung für den Dienstnehmer
- § 31 Abfertigung
- § 32 Zeit zum Aussuchen eines neuen Dienstplatzes
- § 33 Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von seiten des Dienstnehmers
- § 34 Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von seiten des Dienstgebers
- §§ 35–38 Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 39 Dienstzeugnis

Abschnitt 3: Kollektive Rechtsgestaltung	§§ 97–107 Mutterschutz
§ 40 Kollektivvertrag	§ 108 Schutz der Jugendlichen
§§ 41–43 Kollektivvertragsfähigkeit	§ 109 Kinderarbeit
§ 44 Kollektivvertragsangehörigkeit	
§§ 45 und 46 Hinterlegung und Kundmachung	Abschnitt 5: Arbeitsaufsicht
§§ 47 und 48 Rechtswirkungen	§ 110 Allgemeines
§ 49 Geltungsdauer	§§ 111–117 Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion
§ 50 Satzung	§ 118 Rechtshilfe
§ 51 Rechtswirksamkeit der Satzung	§§ 119 und 120 Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung
Betriebsvereinbarungen	§ 121 Organisation
§ 52 Begriff	
§ 53 Wirksamkeitsbeginn	Abschnitt 6: Lehrlingswesen
§ 54 Rechtswirkungen	§ 122 Allgemeine Vorschriften
§ 55 Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen	§ 123 Lehrverhältnis
Abschnitt 4: Arbeitsschutz	§ 124 Lehrzeit
Arbeitszeit	§ 125 Lehrvertrag
Allgemeines	§ 126 Pflichten des Lehrlings
§§ 56–60	§ 127 Pflichten des Lehrherrn
§ 61 Überstundenarbeit	§ 128 Lehrlingsentschädigung
§ 62 Mindestruhezeit	§ 129 Anerkennung als Lehrbetrieb und als Lehrherr
§ 63 Arbeitspausen	§ 130 Ende des Lehrverhältnisses und Wechsel der Lehrstelle
§ 64 Sonn- und Feiertagsruhe	§ 131 Auflösung des Lehrverhältnisses
§ 65 Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit	§ 132 Kündigung
§ 66 Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft	§ 133 Lehrstellenvormerkung
Urlaub	§§ 134 und 135 Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle
§ 67 Allgemeines	
§ 68 Anrechnungsbestimmungen	Abschnitt 7: Betriebsverfassung
§ 69 Verbrauch desurlaubes	§ 136 Betriebsbegriff
§ 70 Erkrankung während desurlaubes	§ 137 Gleichstellung
§ 71 Urlaubsentgelt	§ 138 Dienstnehmerbegriff
§ 72 Ablöseverbot	§ 139 Rechte des einzelnen Dienstnehmers
§ 73 Aufzeichnungen	§ 140 Aufgabe
§ 74 Urlaubssentschädigung	§ 141 Grundsätze der Interessenvertretung
§ 75 Urlaubsaufbindung	
§ 76 Pfändungsschutz	Organisationsrecht
Vorsorge für den Schutz der Dienstnehmer	§ 142 Organe der Dienstnehmerschaft
§ 77 Allgemeines	Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung
§ 78 Arbeits- und Verkehrsbereich	§ 143 Zusammensetzung der Gruppenzugehörigkeit
§ 79 Arbeitsräume, sonstige Betriebsräume und Arbeitsstellen	§ 144 Aufgaben der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung
§ 80 Ausgänge und Verkehrswege	§ 145 Ordentliche und außerordentliche Versammlungen
§ 81 Betriebsmittel	§ 146 Teilversammlungen
§ 82 Arbeitsverfahren, Arbeitsweisen, Arbeitsvorgänge und Lagerungen	§ 147 Einberufung
§ 83 Gesundheitliche Eignung der Dienstnehmer	§ 148 Vorsitz
§ 84 Unterweisung der Dienstnehmer	§ 149 Zeitpunkt und Ort der Versammlungen
§ 85 Schutzausrüstung und Arbeitskleidung	§ 150 Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen Interessenvertretungen
§ 86 Brandschutzmaßnahmen	§ 151 Stimmberechtigung und Beschlußfassung
§ 87 Erste Hilfe	
§ 88 Wohn-, Aufenthalts- und Umkleieräume, Trinkwasser und sanitäre Anlagen	Betriebsrat
§ 89 Instandhaltung und Reinigung	§ 152 Zahl der Betriebsratsmitglieder
§ 90 Pflichten des Dienstgebers	§ 153 Wahlgrundsätze
§ 91 Pflichten der Dienstnehmer	§ 154 Aktives Wahlrecht
§ 92 Verordnungen zum Schutz der Dienstnehmer	§ 155 Passives Wahlrecht
§ 93 Ausnahmeregelungen	§ 156 Berufung des Wahlvorstandes
§ 94 Auflegen der Vorschriften	§ 157 Vorbereitung der Wahl
§§ 95 und 96 Schutz der Frauen	§ 158 Durchführung der Wahl
	§ 159 Mitteilung des Wahlergebnisses

§ 160 Vereinfachtes Wahlverfahren	Mitwirkung in personellen Angelegenheiten
§ 161 Anfechtung	§ 200 Personelles Informationsrecht
§ 162 Nichtigkeit	§ 201 Mitwirkung bei der Einstellung von Dienstnehmern
§ 163 Tätigkeitsdauer des Betriebsrates	§ 202 Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelt im Einzelfall
§ 164 Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer	§ 203 Mitwirkung bei Versetzungen
§ 165 Fortsetzung der Tätigkeitsdauer	§ 204 Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen
§ 166 Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft	§ 205 Mitwirkung bei der Vergabe von Dienst- oder Werkwohnungen
§ 167 Ersatzmitglieder	§ 206 Mitwirkung bei Beförderungen
§ 168 Konstituierung des Betriebsrates	§ 207 Anfechtung von Kündigungen
§ 169 Sitzungen des Betriebsrates	§ 208 Anfechtung von Entlassungen
§ 170 Beschlußfassung	§ 209 Anfechtung durch den Dienstnehmer
§ 171 Übertragung von Aufgaben	Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten
§ 172 Autonome Geschäftsordnung	§ 210 Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte
§ 173 Vertretung nach außen	§ 211 Mitwirkung bei Betriebsänderungen
§ 174 Beistellung von Sacherfordernissen	§ 212 Mitwirkung im Aufsichtsrat
<b>Betriebsratsumlage und Betriebsratsfonds</b>	Organzuständigkeit
§ 175 Betriebsratsumlage	§ 213 Kompetenzabgrenzung
§ 176 Betriebsratsfonds	§ 214 Kompetenzübertragung
§ 177 Rechnungsprüfer	Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates
<b>Betriebsausschuß</b>	§ 215 Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht
§ 178 Voraussetzung und Errichtung	§ 216 Freizeitgewährung
§ 179 Geschäftsführung	§ 217 Freistellung
<b>Betriebsräteversammlung</b>	§ 218 Bildungsfreistellung
§ 180 Zusammensetzung und Geschäftsführung	§ 219 Erweiterte Bildungsfreistellung
§ 181 Aufgaben	§ 220 Kündigungs- und Entlassungsschutz
<b>Zentralbetriebsrat</b>	§ 221 Kündigungsschutz
§ 182 Zusammensetzung	§ 222 Entlassungsschutz
§ 183 Berufung	Abschnitt 8: Behörden und Verfahren
§ 184 Tätigkeitsdauer	§§ 223–225 Einigungskommission
§ 185 Geschäftsführung	§§ 226–228 Obereinigungskommission
§ 186 Aufwand	§§ 229–232 Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle
§ 187 Zentralbetriebsratsumlage	Abschnitt 9:
§ 188 Zentralbetriebsratsfonds	§ 233 Schutz der Koalitionsfreiheit
§ 189 Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds	Abschnitt 10:
§ 190 Rechnungsprüfer für den Zentralsbetriebsratsfonds	§ 234 Streitigkeiten
<b>Befugnisse der Dienstnehmerschaft, Allgemeine Befugnisse</b>	Abschnitt 11:
§ 191 Überwachung	§ 235 Strafbestimmungen
§ 192 Intervention	Abschnitt 12:
§ 193 Allgemeine Information	§ 236 Vorschriften zwingenden Rechtscharakters
§ 194 Beratung	Abschnitt 13:
§ 195 Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer	§§ 237–244 Übergangsbestimmungen
<b>Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten</b>	Abschnitt 14:
§ 196 Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung	§ 245 Befreiung von Stempel- und Rechtsgebühren
§ 197 Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen	
§ 198 Zustimmungspflichtige Maßnahmen	
§ 199 Betriebsvereinbarungen	