

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 1993

Ausgegeben am 9. Juli 1993

172. Stück

- 459. Bundesgesetz: Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz — AVRAG und Änderung des Angestellten-gesetzes, des Gutsangestelltengesetzes und des Hausgehilfen- und Hausangestelltenge-setzes**
(NR: GP XVIII RV 1077 AB 1117 S. 126. BR: AB 4548 S.572.)
[EWR/Anh. XVIII: 377 L 0187, 389 L 0391, 375 L 0129]
- 460. Bundesgesetz: Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes und des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes**
(NR: GP XVIII RV 1078 AB 1118 S. 126. BR: AB 4569 S. 572.)
[EWR/Anh. XVIII: 375 L 0129, 377 L 0187]
- 461. Bundesgesetz: Änderung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes und des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977**
(NR: GP XVIII IA 530/A AB 1101 S. 126. BR: 4558 AB 4566 S. 572.)

459. Bundesgesetz, mit dem arbeitsvertrags-rechtliche Bestimmungen an das EG-Recht angepaßt (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungs-gesetz — AVRAG) und das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz und das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz —
AVRAG

Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

1. zu Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden;
2. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
3. zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, welche den Inhalt der Arbeitsverhältnisse zwingend regeln;
4. zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl. Nr. 86, gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist.

(3) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist.

(4) Auf Arbeitsverhältnisse, für die das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, gilt, findet § 2, für Hausgehilfen und Hausangestellte in Haushalten von physischen Personen finden auch die §§ 3 bis 6 keine Anwendung.

Schriftliche Aufzeichnung des Inhalts des Arbeitsvertrages

§ 2. (1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen. Solche Aufzeichnungen sind von Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreit.

(2) Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsbezug (Grundgehalt, -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,

10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, sofern es sich nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, auf die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, anzuwenden ist, und
12. Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.

(3) Hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
2. Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in österreichischen Schillingen auszuzahlen ist,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

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

1. die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
2. ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2. und 3 genannten Angaben enthält, oder
3. bei Auslandstätigkeit die in Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

(5) Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6 und 9 bis 11 und Abs. 3 Z 2 bis 4 können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

(6) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 2 und 3 ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 5 verwiesen wurde.

(7) Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstzettel gemäß Abs. 1 bis 3 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstzettel oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag alle nach diesem Bundesgesetz erforderlichen Angaben enthält.

Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber

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

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

(3) Bei Betriebsübergang nach Abs. 1 bleiben die Arbeitsbedingungen aufrecht, es sei denn, aus den Bestimmungen über den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit (§ 4), die betrieblichen Pensionszusagen (§ 5) und die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen (§§ 31 und 32 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974) ergibt sich anderes. Der Erwerber hat dem Arbeitnehmer jede auf Grund des Betriebsüberganges erfolgte Änderung der Arbeitsbedingungen unverzüglich mitzuteilen.

(4) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber den kollektivvertraglichen Bestandschutz (§ 4) oder die betrieblichen Pensionszusagen (§ 5) nicht übernimmt. Der Widerspruch hat innerhalb eines Monats ab Ablehnung der Übernahme oder bei Nichtäußerung des Erwerbers zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges innerhalb eines Monats nach Ablauf einer vom Arbeitnehmer gesetzten angemessenen Frist zur Äußerung zu erfolgen. Widerspricht der Arbeitnehmer, so bleibt sein Arbeitsverhältnis zum Veräußerer unverändert aufrecht.

(5) Werden durch den nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrag oder die nach Betriebsübergang anzuwendenden Betriebsvereinbarungen Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtert, so kann der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, ab dem er die Verschlechterung erkannte oder erkennen mußte, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen oder der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und -termine lösen. Dem Arbeitnehmer stehen die zum Zeitpunkt einer solchen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührenden Ansprüche wie bei einer Arbeitgeberkündigung zu.

(6) Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen seiner Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs. 5 auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen. Ebenso kann ein Feststellungsverfahren nach § 54 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes, BGBl. Nr. 104/1985, innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Hat das Gericht eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen festgestellt, kann der Arbeit-

nehmer innerhalb eines Monats ab Rechtskraft des Urteils das Arbeitsverhältnis nach Abs. 5 auflösen.

Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit

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

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

Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage

§ 5. (1) Eine auf Einzelvereinbarung beruhende betriebliche Pensionszusage wird Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitnehmer und Erwerber, wenn der Erwerber Gesamtrechtsnachfolger ist. Liegt keine Gesamtrechtsnachfolge vor, kann der Erwerber durch rechtzeitigen Vorbehalt die Übernahme einer solchen betrieblichen Pensionszusage ablehnen.

(2) Hat der Betriebsübergang den Wegfall der betrieblichen Pensionszusage zur Folge und hat der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses im Falle des Abs. 1 Satz 2 nicht widersprochen, so endet mit dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges der Erwerb neuer Pensionsanwartschaften. Der Arbeitnehmer hat gegen den Veräußerer Anspruch auf Abfindung der bisher erworbenen Anwartschaften als Unverfallbarkeitsbetrag im Sinne des Betriebspensionsgesetzes (BPG), Artikel I des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 282/1990. Bei beitragsorientierten Zusagen errechnet sich dieser Betrag nach dem BPG, bei direkten Leistungszusagen, leistungsorientierten Pensionskassenzusagen oder leistungsorientierten Versicherungsverträgen nach dem Teilwertverfahren und den bei der Bildung der Rückstellung anzuwendenden versicherungsmathematischen Grundsätzen. Für die Berechnung ist einerseits das Alter zum Zeitpunkt der

Erteilung der Zusage, andererseits das Anfallsalter heranzuziehen. Der Rechnungszinssatz beträgt grundsätzlich 6,5%. Bei Pensionszusagen, die eine rechtsverbindliche Valorisierung vorsehen, ist jedoch der Barwert der künftigen Pensionsleistungen unter Zugrundelegung eines Rechnungszinssatzes von 3% zu berechnen. Im Fall einer leistungsorientierten Pensionskassenzusage oder eines leistungsorientierten Versicherungsvertrages wird von dem so errechneten Betrag der sich nach den Rechnungsvorschriften der Pensionskasse oder der Versicherungsunternehmung ergebende Unverfallbarkeitsbetrag nach dem BPG abgezogen.

(3) Der Arbeitnehmer kann über den Betrag nach Abs. 2 im Sinne des BPG verfügen, wobei er die Auszahlung dieses Betrages unabhängig von dessen Höhe vom Veräußerer verlangen kann.

(4) Im übrigen gelten hinsichtlich der erworbenen Anwartschaften die Vorschriften des BPG mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Betriebsübergang tritt.

Haftung bei Betriebsübergang

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

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

(3) Bei Spaltungen im Sinne des Spaltungsgesetzes, Art. I des Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes 1993, BGBl. Nr. 458/1993, gilt als Veräußerer jene Gesellschaft, der die Verbindlichkeiten nach dem Spaltungsplan zuzuordnen sind.

Ansprüche gegen ausländische Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich

§ 7. (1) Beschäftigt ein Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich, der nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, einen Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in

Österreich, so hat dieser Arbeitnehmer Anspruch zumindest auf jenes gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

(2) Abs. 1 gilt, unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts, auch für einen Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich für Arbeiten, die insgesamt länger als einen Monat dauern, im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.

(3) Abs. 2 gilt nicht für einen entsandten Arbeitnehmer, der bei

1. Montagearbeiten und Reparaturen im Zusammenhang mit Lieferungen von Anlagen und Maschinen an einen Betrieb oder
2. für die Inbetriebnahme solcher Anlagen und Maschinen nötigen Arbeiten, die von inländischen Arbeitnehmern nicht erbracht werden können,

beschäftigt wird, wenn diese Arbeiten insgesamt in Österreich nicht länger als drei Monate dauern.

Unabdingbarkeit

§ 8. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund der §§ 2 bis 7 zustehen, können durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Günstigere Regelungen

§ 9. Unberührt bleiben:

1. Das Journalistengesetz, StGBI. Nr. 88/1920, sofern es für die Redakteure (Schriftleiter) günstiger ist als dieses Bundesgesetz.
2. Das Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922, sofern es für Bühnenmitglieder günstiger ist als dieses Bundesgesetz.

Schlußbestimmungen

§ 10. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Inkrafttreten und Vollziehung

§ 11. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit Ausnahme des § 2 mit 1. Juli 1993 in Kraft. § 2 tritt gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum *) in Kraft.

*) Die Kundmachung des Abkommens und seines Inkrafttretens wird zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. hinsichtlich des § 2 Abs. 1 letzter Satz der Bundesminister für Finanzen;
2. hinsichtlich der übrigen Bestimmungen
 - a) für Dienstverhältnisse zum Bund der Bundeskanzler,
 - b) für die übrigen Arbeitsverhältnisse der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

Artikel II

Änderung des Angestelltengesetzes

Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 335/1993, wird wie folgt geändert:

1. § 6 Abs. 3 lautet:

„(3) Dem Angestellten ist bei Abschluß des Dienstvertrages vom Dienstgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen, auf die die Vorschriften des § 2 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden sind.“

2. § 40 lautet:

„§ 40. Die Rechte, die dem Angestellten auf Grund der Bestimmungen der §§ 6 Abs. 3, 8, 9, 10 letzter Absatz, 12, 14 Abs. 2, 15, 16, 17, 17a, 18, 19 Abs. 2, 20 Abs. 2 bis 5, 21 bis 24, 29, 30 Abs. 2 bis 4, 31 Abs. 1, 34, 35, 37 bis 39 zustehen, können durch den Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.“

3. Dem Artikel X Abs. 2 wird folgende Z 3 angefügt:

„3. § 6 Abs. 3 und § 40 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 459/1993 treten gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum *) in Kraft.“

Artikel III

Änderung des Gutsangestelltengesetzes

Das Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 335/1993, wird wie folgt geändert:

1. § 7 lautet:

„§ 7. Dem Dienstnehmer ist bei Abschluß des Dienstvertrages vom Dienstgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen, auf die die Vorschriften des § 2 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden sind.“

*) Die Kundmachung des Abkommens und seines Inkrafttretens wird zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

2. Dem § 42 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) § 7 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 459/1993 tritt gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum *) in Kraft.“

*) Die Kundmachung des Abkommens und seines Inkrafttretens wird zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

Artikel IV

Änderung des Hausgehilfen- und Hausangestellten-gesetzes

Das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 335/1993, wird wie folgt geändert:

1. Die Anlage zu § 2 Abs. 1 lautet:

„Anlage

Dienstschein

1. Name und Anschrift des Dienstgebers:
2. Name und Anschrift des Dienstnehmers:
3. Geburtsdatum des Dienstnehmers:
4. Beginn, bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit auch Ende des Dienstverhältnisses:
5. Dauer der vereinbarten Kündigungsfrist:
6. Welche Probezeit wurde vereinbart:
(höchstens 1 Woche)
7. Arbeitsort:
8. Verwendung im Haushalt:
Hausgehilf/e/in ohne (mit) Kochen
- Köchin/Koch
- Wirtschafter/in, Haushälter/in
- Kinderbetreuungsperson
- Säuglingspfleger/in
- Krankenbetreuer/in
- Diplom-Säuglingspfleger/in
- Diplom-Krankenpfleger/in
- Kindergärtner/in mit Befähigungsnachweis
- Erzieher/in mit Befähigungsnachweis
- Hausprofessionisten
9. Art der Sonderleistungen: zum Beispiel Krankenbetreuung, Kinderbetreuung, Pflege eines Fahrzeuges, Gartenarbeiten, Wartung von Haustieren usw.
10. Vereinbarter monatlicher (wöchentlicher) Geldbezug:
11. Vergütung für Sonderleistungen:
12. Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherung wird vom Arbeitgeber getragen: Ja — Nein ¹⁾
13. Vereinbarte Sachleistungen:
Frühstück, Gabelfrühstück, Mittagessen, Jause, Nachtmahl

- 14. Wenn Sachleistungen nicht gewährt werden, Höhe der Abgeltung: Frühstück
 Gabelfrühstück, Mittagessen, Jause, Nachtmahl
 - 15. a) Wird ein Wohnraum zur Verfügung gestellt: ... Ja — Nein ¹⁾
 b) Wird eine Schlafstelle zur Verfügung gestellt: ... Ja — Nein ¹⁾
 - 16. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes:
 - 17. Arbeitszeit: an Wochentagen von bis
 an Sonntagen oder Feiertagen von bis
 - 18. Möglichkeit zum Besuch des Gottesdienstes an Sonn- und kirchlichen Feiertagen
 von bis
 - 19. Ein freier Wochennachmittag ab 14 Uhr wird vereinbart für: Montag — Dienstag — Mittwoch —
 Donnerstag — Freitag — Samstag
 - 20. Abweichende Vereinbarung der Arbeitszeit, der Freizeit, der Ruhezeit und der Ruhepausen in den
 Fällen des § 5 Abs. 7
 - 21. Geltender Mindestlohntarif:
-, am

.....
(Unterschrift des Dienstgebers)

.....
(Unterschrift des Dienstnehmers)

¹⁾ Nichtzutreffendes streichen“

2. Dem § 27 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Die Anlage zu § 2 Abs. 1, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 459/1993, tritt gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum *) in Kraft. Bei Dienstverhältnis-

sen, die vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen wurden, ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstschein im Sinne dieses Gesetzes auszustellen. Eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstzettel alle nach diesem Bundesgesetz erforderlichen Angaben enthält.“

*) Die Kundmachung des Abkommens und seines Inkrafttretens wird zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

Klestil
Vranitzky

460. Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz und das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 833/1992, wird wie folgt geändert:

1. § 8 Z 2 lautet:

„2. die Arbeitgeber, auf die der Betrieb oder ein Teil des Betriebes eines der in Z 1 bezeichneten Arbeitgeber übergeht.“

2. In § 29 werden die Worte „Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a“ durch das Wort „Konzernvertretung“ ersetzt.

3. § 31 Abs. 5 lautet:

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

4. Nach § 31 Abs. 5 werden folgende Abs. 6 und 7 angefügt:

„(6) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Arbeitnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen unberührt, die mit einem anderen Betrieb oder Betriebsteil so zusammengeschlossen werden, daß ein neuer Betrieb im Sinne des § 34 entsteht.

(7) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Arbeitnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen, die von einem anderen Betrieb aufgenommen werden, insoweit unberührt, als sie Angelegenheiten betreffen, die von den Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes nicht geregelt werden. Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 18 oder Z 18 a können für die von einer solchen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer vom Betriebsinhaber des aufzunehmenden Betriebes oder Betriebsteiles unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.“

5. § 32 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Eine solche Einzelvereinbarung kann zum Nachteil des Arbeitnehmers im Falle der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nach dem Übergang, der rechtlichen Verselbständigung, dem Zusammenschluß oder der Aufnahme eines Betriebes oder Betriebsteiles (§ 31 Abs. 4 bis 7) nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Übergang, der Verselbständigung, dem Zusammenschluß oder der Aufnahme abgeschlossen werden.“

6. § 40 Abs. 4 a lautet:

„(4 a) In Konzernen im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung kann eine Konzernvertretung gebildet werden (§ 88 a).“

7. § 52 Abs. 1 erster Satz lautet:

„Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das 18. Lebensjahr vollendet haben und an diesem Tag und am Tag der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt sind.“

8. § 53 Abs. 1 lautet:

- „(1) Wählbar sind alle Arbeitnehmer, die
1. a) österreichische Staatsbürger sind oder
 - b) Angehörige von Staaten sind, die Vertragsparteien des EWR-Abkommens sind, und
 2. am Tag der Ausschreibung der Wahl das 19. Lebensjahr vollendet haben und
 3. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und

4. abgesehen vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft vom Wahlrecht zum Nationalrat nicht ausgeschlossen sind (§ 22 Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471, in der jeweils geltenden Fassung).“

9. § 62 b Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn in einem verselbständigten Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.“

10. Nach § 62 b wird folgender § 62 c eingefügt:

„§ 62 c. (1) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb im Sinne des § 34 zusammengeschlossen, so bilden die Betriebsräte bis zur Neuwahl eines Betriebsrates, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Zusammenschluß, ein Organ der Arbeitnehmerschaft (einheitlicher Betriebsrat); §§ 65 und 66 gelten sinngemäß.

(2) § 62 b Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 gelten sinngemäß.“

11. In § 73 Abs. 1 werden die Worte „Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a“ durch das Wort „Konzernvertretung“ ersetzt.

12. § 74 lautet samt Überschrift:

„Betriebsratsfonds

§ 74. (1) Die Eingänge aus der Betriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 73 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmten Vermögenschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Betriebsratsfonds.

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

(3) Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zu den in § 73 Abs. 1 bezeichneten Zwecken verwendet werden.

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

(5) Hat die Betriebsversammlung einen Beschluß im Sinne des Abs. 4 nicht gefaßt, so obliegt die interimistische Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer der Funktionsunfähigkeit des Betriebsrates dem ältesten Rechnungsprüfer, bei Fehlen funktionsfähiger Rechnungsprüfer der zuständigen gesetzlichen Interessenvertre-

tung der Arbeitnehmer. Der älteste Rechnungsprüfer oder die zuständige gesetzliche Interessenvertretung können eine Betriebs(Gruppen)versammlung einberufen, die durch Beschluß eine andere Person (Personengruppe) mit der interimistischen Vertretung und Verwaltung beauftragen kann. Die interimistische Vertretung und Verwaltung hat sich auf die Besorgung laufender Angelegenheiten zu beschränken. Der Betriebsratsfonds ist von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer aufzulösen, wenn sich nicht innerhalb eines Jahres ein funktionsfähiger Betriebsrat konstituiert.

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

(7) Der Betriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn der Betrieb dauernd eingestellt wird. Die nähere Regelung ist durch Beschluß der Betriebs(Gruppen)versammlung bei Errichtung des Betriebsratsfonds zu treffen. Spätere Beschlüsse sind gültig, wenn sie mindestens ein Jahr vor der dauernden Betriebseinstellung gefaßt wurden oder in angemessener Weise bei der Verwendung des Fondsvermögens auch jene Arbeitnehmer berücksichtigen, die innerhalb eines Jahres vor der Betriebseinstellung ausgeschieden sind.

(8) Wird wegen Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen getrennter Betriebsräte ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, so verschmelzen die bestehenden Betriebsratsfonds zu einem einheitlichen Fonds. Dies gilt sinngemäß auch für den Fall des Zusammenschlusses von Betrieben. 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 (§ 40 Abs. 3) errichtet, ist die Verwendung der bestehenden Betriebsratsfonds durch Beschluß der jeweils zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung zu regeln.

(10) Durch übereinstimmende Beschlüsse der Gruppenversammlungen kann beschlossen werden, daß bei getrennten Betriebsräten der Arbeiter und Angestellten ein Betriebsratsfonds für beide Gruppen errichtet wird, der vom Betriebsausschuß zu verwalten ist. Die Beschlüsse können während der Tätigkeitsdauer nicht mehr rückgängig gemacht werden. Abs. 8 und 9 sind sinngemäß anzuwenden.

(11) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so ist das Fondsvermögen auf die Fonds jener Betriebsräte, die nach Abschluß dieser Maßnahmen

in den Teilen des früher zusammengehörigen Betriebes errichtet sind, verhältnismäßig aufzuteilen, wobei das Verhältnis der Beschäftigtenzahl vor der Verselbständigung zu den Beschäftigtenzahlen am Tag der handelsrechtlichen Wirksamkeit der Maßnahmen zu beachten ist. Erfolgt die Konstituierung eines Betriebsrates nicht spätestens sechs Monate nach Ablauf der Fristen gemäß § 62 b, so erlischt der Anspruch der Belegschaft in diesem Betriebsteil auf einen Anteil der Mittel des Betriebsratsfonds zugunsten der Belegschaften, die einen Betriebsrat errichtet haben.

(12) Die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist von Beschlüssen gemäß Abs. 7, 9 und 10 sowie Maßnahmen gemäß Abs. 8 und 11 zu verständigen. Sie hat die Durchführung der Auflösung, der Zusammenlegung und Trennung von Betriebsratsfonds, die interimistische Verwaltung (Abs. 5) — soweit sie nicht von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer selbst durchgeführt wird — sowie die Vermögensteilung gemäß Abs. 11 zu überwachen.

(13) 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 im § 73 Abs. 1 geforderten Verwendungszweck vorsieht oder
3. der Beschluß undurchführbar geworden ist.

(14) Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuß ist von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer für Wohlfahrtsmaßnahmen oder Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer zu verwenden.“

13. § 82 Abs. 6 lautet:

„(6) Die Bestimmungen über die Verlängerung der Partei- und Prozeßfähigkeit des Betriebsrates (§ 62 a) und über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§§ 62 b und 62 c) sind sinngemäß anzuwenden.“

14. In § 85 Abs. 1 werden die Worte „Arbeitsgemeinschaft gemäß § 88 a“ durch das Wort „Konzernvertretung“ ersetzt.

15. Abschnitt 7 lautet:

„Abschnitt 7 Konzernvertretung Errichtung

§ 88 a. (1) In einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, in dem in mehr als einem Unternehmen Betriebsräte bestehen, kann eine Konzernvertretung

zur Vertretung der gemeinsamen Interessen der in diesem Konzern beschäftigten Arbeitnehmer errichtet werden. Die Konzernvertretung wird mit Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der Zentralbetriebsräte errichtet, die zusammen mehr als die Hälfte der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer repräsentieren. Bei der Ermittlung der Zahl der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer sind jeweils die Zahlen der bei den letzten Zentralbetriebsratswahlen im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer (§ 80) zugrunde zu legen.

(2) Die Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden im Konzern hat durch Beschluß festzustellen, daß die gemäß Abs. 1 erforderliche Zustimmung zur Errichtung der Konzernvertretung erteilt wurde.

(3) Die Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden wird von einem Zentralbetriebsratsvorsitzenden einberufen. Diesem obliegt die Leitung der Versammlung.

(4) Sodann hat sie nach Maßgabe des Abs. 6 die Zahl der jeweiligen Delegierten und Ersatzdelegierten durch Beschluß festzustellen. Die Zentralbetriebsratsvorsitzenden haben bis zu einem vom Einberufer festgesetzten Termin die Delegierten (Ersatzdelegierten) bekanntzugeben.

(5) Die in Abs. 2 bis 4 vorgesehene Errichtung und Besetzung der Konzernvertretung kann auch in einem schriftlichen Verfahren durchgeführt werden.

(6) Die Konzernvertretung besteht aus je zwei Delegierten und der erforderlichen Zahl von Ersatzdelegierten jedes im Konzern errichteten Zentralbetriebsrates, sofern er nicht mehr als 500 Arbeitnehmer vertritt. Die Zahl der Delegierten erhöht sich für je weitere 500 von einem Zentralbetriebsrat vertretene Arbeitnehmer um jeweils einen Delegierten. Bruchteile von 500 werden für voll gerechnet. Für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer ist Abs. 1 letzter Satz sinngemäß anzuwenden. Die Entsendungsberechtigung liegt innerhalb des Zentralbetriebsrates bei der jeweils nach dem d'Hondtschen System an die Reihe kommenden wahlwerbenden Gruppe. Auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiter und der Angestellten, der einzelnen Betriebe sowie der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer soll Bedacht genommen werden.

(7) Kommen während der Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung neue Unternehmen in den Konzern, so sind die dort errichteten Zentralbetriebsräte berechtigt, die entsprechende Zahl von Delegierten in die Konzernvertretung zu entsenden. Scheiden während der Tätigkeitsdauer Unternehmen aus dem Konzern aus, so endet die Mitgliedschaft der aus diesen Unternehmen entsendeten Delegierten. Dies gilt auch, wenn sich nachträglich herausstellt, daß bei der Errichtung

Unternehmen, die nicht zum Konzern gehören, berücksichtigt worden sind oder Unternehmen, die zum Konzern gehören, nicht berücksichtigt worden sind.

(8) Ist in einem Konzernunternehmen ein Zentralbetriebsrat nicht zu errichten, so nimmt der Betriebsausschuß oder dessen Vorsitzender die Aufgaben nach Abs. 1 bis 7 wahr; besteht kein Betriebsausschuß, so nimmt der Betriebsrat oder dessen Vorsitzender die Aufgaben nach Abs. 1 bis 7 wahr.

(9) Für die Auflösung der Konzernvertretung gelten die Abs. 1 bis 3 und 5 sinngemäß.

(10) Bestehen in einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung Teilkonzerne, so nehmen aus den Teilkonzernen die in diesen errichteten Konzernvertretungen an der Errichtung der Konzernvertretung unter sinngemäßer Anwendung der Abs. 1 bis 7 und 9 teil.

Konstituierung, Geschäftsführung, Tätigkeitsdauer

§ 88 b. (1) Der Einberufer der Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden hat die gemäß § 88 a Abs. 4 bekanntgegebenen Delegierten zur konstituierenden Sitzung der Konzernvertretung einzuladen und diese bis zur Wahl des Vorsitzenden der Konzernvertretung zu leiten.

(2) Die Delegierten haben aus ihrer Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter zu wählen. Die Wahl ist gültig, wenn zumindest die Hälfte der Delegierten (§ 88 a Abs. 6) anwesend ist.

(3) Der Vorsitzende vertritt die Konzernvertretung nach außen. Er hat mindestens einmal im Jahr die Konzernvertretung zu einer Sitzung einzuberufen; darüber hinaus auch, wenn dies von mindestens einem Viertel der Delegierten verlangt wird.

(4) Die Konzernvertretung kann mit Mehrheit von zwei Dritteln ihrer Delegierten eine Geschäftsordnung beschließen. Die Geschäftsordnung kann insbesondere regeln:

1. die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung eines Leitungsausschusses und allenfalls — bei entsprechender Größe der Konzernvertretung oder des Leitungsausschusses — eines Präsidiums;
2. die Bezeichnung der Angelegenheiten, in denen dem Präsidium oder dem Leitungsausschuß das Recht auf selbständige Beschlußfassung, allenfalls nach Rahmenvorgaben der Konzernvertretung, zukommt;
3. die Festlegung von Art und Umfang der Vertretungsmacht der Vorsitzenden (Stellver-

treter) des Präsidiums oder Leitungsausschusses;

4. die Beziehung anderer Betriebsratsmitglieder, die nicht Mitglieder der Konzernvertretung sind, mit beratender Stimme in Angelegenheiten, die die Arbeitnehmer des betreffenden Betriebes berühren.

(5) Die Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung dauert vier Jahre. § 61 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden. Sie wird vorzeitig beendet

1. durch die Auflösung des Konzerns,
2. durch einen Auflösungsbeschuß im Sinne des § 88 a Abs. 9,
3. durch die Funktionsunfähigkeit von so vielen Zentralbetriebsräten (Betriebsausschüssen, Betriebsräten), daß nicht mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer im Konzern repräsentiert ist,
4. wenn dies die Konzernvertretung mit einer Mehrheit von zwei Dritteln ihrer Delegierten beschließt oder
5. wenn das Gericht die Errichtung oder den Beschuß gemäß § 88 a Abs. 4 für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung der Konzernvertretung einzubringen.

(6) Die Mitgliedschaft zur Konzernvertretung beginnt mit der Bekanntgabe des Delegierungsbeschlusses (Abs. 7 und § 88 a Abs. 6); sie erlischt, wenn

1. die Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung endet,
2. die Mitgliedschaft zum Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) erlischt,
3. das Mitglied zurücktritt oder abberufen wird.

(7) Spätestens drei Monate vor Ablauf der Tätigkeitsdauer hat eine vom Vorsitzenden einzuberufende Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden die Zahl der jeweiligen Delegierten und Ersatzdelegierten (§ 88 a Abs. 6) für die nächste Tätigkeitsdauer mit Beschuß zu bestimmen. § 88 a Abs. 5 gilt sinngemäß. Der Vorsitzende hat die binnen festzusetzender Frist bekanntzugebenden Delegierten zur konstituierenden Sitzung der Konzernvertretung einzuberufen und diese bis zur Neuwahl des Vorsitzenden zu leiten.

(8) Die Errichtung der Konzernvertretung, die Konstituierung, die Zusammensetzung und allfällige Änderungen der Zusammensetzung, die Geschäftsordnung sowie allfällige Änderungen der Tätigkeitsdauer sind jedem im Konzern bestehenden Unternehmen schriftlich zur Kenntnis zu bringen.

(9) Im übrigen gelten für die Konzernvertretung die §§ 62 a, 65 Abs. 1, 68 und 72 sinngemäß.“

16. § 108 Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige gemäß § 45 a Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, an das zuständige Arbeitsamt unverzüglich in Kenntnis zu setzen.“

17. In § 108 wird nach Abs. 2 folgender Abs. 2 a eingefügt:

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

1. den Grund für diese Maßnahme;
2. die sich daraus ergebenden rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Arbeitnehmer;
3. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.“

18. Dem § 108 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Ist im Konzern nach den §§ 244 ff. des Handelsgesetzbuches vom 10. Mai 1897, RGBl. S 219, in der jeweils geltenden Fassung, ein Konzernabschuß zu erstellen, so ist der Konzernabschuß samt Konzernanhang einschließlich der erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen spätestens einen Monat nach der Erstellung dem Betriebsrat zu übermitteln.“

19. In § 109 Abs. 1 wird nach Z 1 folgende Z 1 a eingefügt:

„1 a. die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45 a Abs. 1 Z 1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, auslöst;“

20. Nach § 109 Abs. 1 wird folgender Abs. 1 a eingefügt:

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

1. die Gründe für die Maßnahme,
2. die Zahl und die Verwendung der voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser Arbeitnehmer,
3. die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer,
4. den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll,
5. allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer geplante Begleitmaßnahmen.“

Die Information nach Z 1 bis 4 hat schriftlich zu erfolgen. Die Informations- und Beratungspflicht trifft den Betriebsinhaber auch dann, wenn die geplante Maßnahme von einem herrschenden Unternehmen veranlaßt wird. Unbeschadet des § 92 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.“

21. Dem § 109 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist eine allfällige verspätete oder mangelhafte Information des Betriebsrates (Abs. 1) bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer in der Weise zu berücksichtigen, daß Nachteile, die die Arbeitnehmer durch die verspätete oder mangelhafte Information erleiden, zusätzlich abzugelten sind.“

22. § 110 Abs. 6 lautet:

„(6) An der Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft (Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Genossenschaft), die

1. Aktiengesellschaften,
2. aufsichtsratspflichtige Gesellschaften mit beschränkter Haftung,
3. Gesellschaften mit beschränkter Haftung im Sinne des § 29 Abs. 2 Z 1 GmbHG,
4. aufsichtsratspflichtige Genossenschaften

einheitlich leitet (§ 15 Abs. 1 Aktiengesetz 1965) oder auf Grund einer unmittelbaren Beteiligung von mehr als 50 Prozent beherrscht, nehmen der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens und die Gesamtheit der Mitglieder aller in den beherrschten Unternehmen (Z 1 bis 4) bestellten Betriebsräte teil, sofern das herrschende Unternehmen höchstens halb so viele Arbeitnehmer beschäftigt als alle beherrschten Unternehmen zusammen. Der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens entsendet so viele Arbeitnehmervertreter, als dem Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, mindestens jedoch einen Arbeitnehmervertreter. Dieses Recht des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates) des herrschenden Unternehmens, unabhängig vom Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer einen Arbeitnehmervertreter zu entsenden, entfällt, wenn sich die Tätigkeit des herrschenden Unternehmens auf die Verwaltung von Unternehmensanteilen der beherrschten Unternehmen beschränkt. Die übrigen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind von der Gesamtheit der in den beherrschten Unternehmen (Z 1 bis 4) bestellten Betriebsräte aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht

zum Betriebsrat zusteht, nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes geheim zu wählen; auf diese Wahl sind die Bestimmungen der §§ 51 Abs. 3, 54 Abs. 2, 56 Abs. 1, 57, 59, 60, 62 Z 2 bis 5, 64 Abs. 1 Z 1 bis 3 und Abs. 4, 65 Abs. 1 erster Satz und Abs. 2, 78 Abs. 4, 81 Abs. 1 zweiter Satz, Abs. 2 und Abs. 4 sowie 82 Abs. 1 erster Satz sinngemäß anzuwenden. Dieser Absatz gilt nicht für Banken (§ 1 Kreditwesengesetz, BGBl. Nr. 63/1979, in der jeweils geltenden Fassung) und Versicherungsunternehmen.“

23. Nach § 110 Abs. 6 werden folgende Abs. 6 a und 6 b eingefügt:

„(6 a) Abs. 6 gilt auch für herrschende Unternehmen, in denen kein Betriebsrat zu errichten ist, wenn deren Tätigkeit sich nicht nur auf die Verwaltung von Unternehmensanteilen der beherrschten Unternehmen beschränkt. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind von der Gesamtheit der in den beherrschten Unternehmen bestellten Betriebsräte nach Maßgabe der Bestimmungen des Abs. 6 vorletzter Satz zu wählen.

(6 b) Ist in einem Konzern im Sinne der Abs. 6 und 6 a eine Konzernvertretung (§ 88 a) errichtet, so hat diese die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens zu entsenden. Die aus dem Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens stammenden Konzernvertretungsmitglieder haben das Recht, so viele Arbeitnehmervertreter vorzuschlagen, wie dem Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer entspricht; die übrigen Arbeitnehmervertreter werden von den aus den Zentralbetriebsräten (Betriebsräten) der beherrschten Unternehmen stammenden Konzernvertretungsmitglieder vorgeschlagen. Für die Ausübung des Vorschlagsrechts innerhalb der jeweiligen Gruppe der Konzernvertretungsmitglieder gilt Abs. 2 sinngemäß.“

24. § 113 Abs. 5 lautet:

„(5) In Konzernen, in denen eine Konzernvertretung errichtet ist, werden folgende Befugnisse von dieser ausgeübt:

1. Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat gemäß § 110 Abs. 6 b;
2. soweit die Interessen der Arbeitnehmerschaft von mehr als einem Unternehmen im Konzern betroffen sind:
 - a) Recht auf Intervention (§ 90);
 - b) allgemeines Informationsrecht (§ 91);
 - c) Beratungsrecht (§ 92);
 - d) Mitwirkung an konzerneigenen Maßnahmen in Zusammenhang mit Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 94 und 95);

3. soweit die Interessen der Arbeitnehmer mehr als eines Unternehmens im Konzern betroffen sind und eine einheitliche Vorgangsweise, insbesondere durch Konzernrichtlinien, erfolgt:
- wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 108);
 - Mitwirkung an Betriebsänderungen gemäß § 109, mit der Maßgabe, daß § 109 Abs. 3 nur bei Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 bis 4 anzuwenden ist;
4. Wahrnehmung der Rechte gemäß § 89 Z 3 hinsichtlich geplanter und im Bau befindlicher Betriebsstätten eines Unternehmens im Konzern, für das noch kein anderes Organ der Arbeitnehmerschaft zuständig ist.

Beratungs- und Informationsrechte der Konzernvertretung richten sich an die Konzernleitung bzw. an die Unternehmensleitung des in Österreich herrschenden Unternehmens. Von der Konzernvertretung abgeschlossene Betriebsvereinbarungen sind für jene Unternehmen verbindlich, deren Leitungen der Vereinbarung beigetreten sind.“

25. § 114 Abs. 2 lautet:

„(2) In Angelegenheiten nach §§ 96, 96 a und 97, die die Interessen der Arbeitnehmer mehr als eines Unternehmens betreffen und in denen eine einheitliche Vorgangsweise des Konzerns, insbesondere durch Konzernrichtlinien, erfolgt, kann der Zentralbetriebsrat der Konzernvertretung mit deren Zustimmung die Ausübung seiner eigenen und ihm übertragener Befugnisse übertragen, soweit derartige Angelegenheiten nicht ohnedies gemäß § 113 Abs. 5 in die Zuständigkeit der Konzernvertretung fallen. Besteht kein Zentralbetriebsrat, so kann der Betriebsrat (Betriebsausschuß) eine derartige Kompetenzübertragung vornehmen.“

26. In § 114 Abs. 3 wird das Wort „Arbeitsgemeinschaft“ durch das Wort „Konzernvertretung“ ersetzt.

27. In § 117 Abs. 5 wird das Wort „Arbeitsgemeinschaft“ jeweils durch das Wort „Konzernvertretung“ ersetzt.

28. § 118 Abs. 6 wird folgender Satz angefügt:

„Im Falle des Ausscheidens eines Betriebsratsmitglieds im Zuge einer Betriebsänderung hat das nachrückende Ersatzmitglied einen Anspruch jedenfalls in dem Ausmaß, als es dem Verhältnis der noch offenen zur gesamten Tätigkeitsdauer des Betriebsrats entspricht, sofern sich nicht nach dem ersten Satz ein größerer Anspruch ergibt.“

29. § 123 Abs. 4 lautet:

„(4) In Konzernen im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung kann eine Konzernjugendvertretung gebildet werden (§ 131 f).“

30. § 126 Abs. 5 lautet:

„(5) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die

- österreichische Staatsbürger sind oder
 - Angehörige von Staaten sind, die Vertragsparteien des EWR-Abkommens sind, und
- am Tag der Wahlausschreibung das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und
 - am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind und
 - abgesehen vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft und des Alters vom Wahlrecht zum Nationalrat nicht ausgeschlossen sind (§ 22 Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471, in der jeweils geltenden Fassung).“

31. § 131 f lautet samt Überschrift:

„Konzernjugendvertretung

§ 131 f. (1) Sind in einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung in mehr als einem Unternehmen Jugendvertrauensräte errichtet, so kann eine Konzernjugendvertretung zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der in der Konzernjugendvertretung vertretenen jugendlichen Arbeitnehmer gebildet werden, für die §§ 88 a und 88 b sinngemäß gelten.

(2) Besteht im Konzern eine Konzernvertretung, so hat die Konzernjugendvertretung ihre Aufgaben im Einvernehmen mit dieser wahrzunehmen. § 131 d Abs. 2, 3 und 4 gilt sinngemäß.“

32. § 132 Abs. 1 letzter Satz lautet:

„§ 109 ist jedenfalls anzuwenden, soweit es sich um Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 a, 5 und 6 handelt.“

33. § 132 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

„§ 109 ist jedenfalls anzuwenden, soweit es sich um Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 a, 5 und 6 handelt.“

34. § 132 Abs. 4 letzter Satz lautet:

„Jedenfalls sind die Bestimmungen über Betriebsvereinbarungen in den Angelegenheiten des § 96 Abs. 1 Z 1, 2 und 4 sowie die §§ 108 bis 112 nicht anzuwenden auf Betriebe und Verwaltungsstellen, die der Ordnung der inneren Angelegenheiten der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften dienen, ausgenommen jedoch § 109, soweit es sich um Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 a, 5 und 6 handelt.“

35 a. § 160 Abs. 1 lautet:

„(1) Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen der §§ 15, 55 Abs. 3, 89 Z 3, 99 Abs. 3, 4 und 5, 103, 104 Abs. 1, 108 Abs. 3, 109 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a, 115 Abs. 4 und 117 Abs. 1 bis 4 und der hiezu erlassenen Durchführungsbestimmungen sind, sofern die Tat nach anderen Gesetzen nicht einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 30 000 S zu ahnden.“

35 b. § 160 Abs. 2 Z 3 lautet:

„3. des § 108 Abs. 3 oder des § 109 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a das gemäß § 113 zuständige Organ der Arbeitnehmerschaft und,“

36. Nach § 169 wird folgender § 170 samt Überschrift eingefügt:

„Übergangsbestimmung

§ 170. Arbeitsgemeinschaften im Sinne des § 88a des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung BGBl. Nr. 833/1992, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes errichtet sind, können als Konzernvertretungen bis längstens 30. Juni 1995 bestehen bleiben.“

37. Nach § 171 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) § 8 Z 2, § 29, § 31 Abs. 5, 6 und 7, § 32 Abs. 3, § 40 Abs. 4 a, § 52 Abs. 1 erster Satz, § 62 b Abs. 1 letzter Satz, § 62 c, § 73 Abs. 1, § 74, § 82 Abs. 6, § 85 Abs. 1, §§ 88 a und 88 b, § 108 Abs. 2 a und 4, § 109 Abs. 3, § 110 Abs. 6, 6 a und 6 b, § 113 Abs. 5, § 114 Abs. 2 und 3, § 117 Abs. 5, § 118 Abs. 6, § 123 Abs. 4, § 131 f sowie § 170 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 460/1993 treten mit 1. Juli 1993 in Kraft. § 53 Abs. 1, § 108 Abs. 1 letzter Satz, § 109 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a, § 126 Abs. 5, § 132 Abs. 1 letzter Satz, Abs. 2 zweiter Satz und Abs. 4 letzter Satz sowie § 160 Abs. 1 und Abs. 2 Z 3 treten gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum *) in Kraft.“

Artikel II

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl. Nr. 196/1988, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 1 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) § 10 Abs. 1, 3 und 4 ist jedoch bei Überlassung von Arbeitskräften zwischen Konzernunternehmungen (Abs. 1 Z 5) anzuwenden, sofern die Überlassung nicht nur vorübergehend erfolgt.“

2. Nach § 22 wird folgender § 23 samt Überschrift angefügt:

*) Die Kundmachung des Abkommens und seines Inkrafttretens wird zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

„Inkrafttreten

§ 23. § 1 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 460/1993 tritt mit 1. Juli 1993 in Kraft.“

Klestil

Vranitzky

461. Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsmarktförderungsgesetz und das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Das Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 18/1993, wird wie folgt geändert:

Nach § 51 wird folgender § 51 a mit Überschrift eingefügt:

„Sonderbestimmung für das Jahr 1993

§ 51 a. (1) Beihilfen nach diesem Bundesgesetz können für das Jahr 1993 auch in Verfolgung übergeordneter beschäftigungspolitischer Ziele gewährt werden. Welche Förderungsinstrumente nach diesem Bundesgesetz diesfalls zum Einsatz kommen, ist in dem in der Anlage enthaltenen beschäftigungspolitischen Sonderprogramm festgelegt. Die einzelnen Beihilfen sind nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes abzuwickeln. Beihilfen, die im Rahmen dieses Sonderprogramms für im Jahre 1993 begonnene Maßnahmen gewährt werden, können noch im Jahre 1994 zur Auszahlung gelangen. /

(2) Das gemäß Abs. 1 festgelegte Sonderprogramm ist mit einem maximalen Ausgabenrahmen in Höhe von einer Milliarde Schilling, die Ausgaben in den Jahren 1993 und 1994 zusammengenommen, begrenzt. Davon ist ein Ausgabenrahmen in Höhe von zusammen hundert Millionen Schilling für gemäß § 27 Abs. 1 lit. a in Verbindung mit § 28 und gemäß § 35 Abs. 1 lit. a oder b in Verbindung mit § 36 dieses Bundesgesetzes an kleinere und mittlere Unternehmen zu gewährenden Beihilfen vorzusehen. Über die Gewährung solcher Beihilfen ist im Einvernehmen mit dem Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten zu entscheiden.

(3) Abweichend von § 51 Abs. 1 und 4 ist der Aufwand für Beihilfen nach Abs. 1 endgültig aus Bundesmitteln zu bestreiten.“

Artikel II

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 257/1993, wird wie folgt geändert:

1. Im § 16 Abs. 1 wird der Punkt am Ende der lit. 1 durch einen Beistrich ersetzt und folgende lit. m angefügt:

„m) des Bezuges von Leistungen nach dem Bundesgesetz über die Gewährung von Überbrückungshilfen an ehemalige Bundesbedienstete, BGBl. Nr. 174/1963 in der jeweils geltenden Fassung.“

2. Dem § 60 Abs. 1 werden folgende Sätze angefügt:

„Ausgenommen von dieser Regelung ist der Aufwand für Beihilfen gemäß § 51 a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 461/1993. Dieser ist endgültig vom Bund zu bestreiten.“

Artikel III**Inkrafttreten und Außerkrafttreten**

Dieses Bundesgesetz tritt am 1. Jänner 1993 in Kraft und, ausgenommen Artikel II Z 1, mit Ablauf des 31. Dezember 1994 außer Kraft.

Klestil

Vranitzky

Anlage

gemäß § 51 a AMFG

**SONDERPROGRAMM DER BUNDESREGIERUNG
zur Stabilisierung der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung**

Vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden Schwäche der Weltwirtschaft, der Turbulenzen im europäischen Währungssystem und der Herausforderung durch die Ostöffnung rechnen die Prognoseinstitute auch mit negativen Auswirkungen auf die Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in Österreich.

Die Bundesregierung ist in dieser schwierigen Situation entschlossen, Hilfestellungen zu geben und finanziert zu diesem Zweck für 1993 ein auf ein Jahr befristetes Sonderprogramm, durch das

- die Berufschancen der österreichischen Arbeitnehmer durch gezielte Aus- und Weiterbildungsprogramme verbessert,
- Einrichtungen der berufsbezogenen Erwachsenenbildung verbessert und modernisiert,
- die Arbeits- und Ausbildungsteilnahme von Frauen durch die Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen erleichtert,
- Betriebe und ihre Belegschaften bei der Gründung von Einrichtungen zur aktiven Bewältigung des Strukturwandels unterstützt, sowie
- die Anpassung von Betrieben an geänderte Marktverhältnisse und nötige Maßnahmen zur Eigenkapitalstärkung zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeiten der Betriebe gefördert werden sollen.

Die Bundesregierung geht dabei davon aus, daß die nach diesem Programm förderbaren Maßnahmen vor allem jenen Gruppen von Arbeitnehmerinnen zugute kommen, die auf Grund ihrer geringen beruflichen Qualifikation und ihres geringen Einkommens von der Verlangsamung der Wachstumsdynamik am stärksten betroffen sind.

1. FÖRDERBARE MASSNAHMEN:**1.1. AUSBILDUNGSOFFENSIVE:**

Im Rahmen der durch die Förderungstätigkeit der Arbeitsämter etablierten Arbeitsmarktausbildung erwerben Arbeitslose mit fehlenden oder unzureichenden Qualifikationen zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten zum (Wieder)Einstieg in den Arbeitsprozeß.

Um die Angebote der etablierten Arbeitsmarktausbildung auszuweiten, um sie durch schulische Ausbildungsangebote zu ergänzen, und um auch für noch in Beschäftigung stehende Arbeitskräfte Ausbildungsmöglichkeiten zu eröffnen, werden im Rahmen dieses Sonderprogramms zusätzliche Mittel bereitgestellt.

Im Rahmen dieses Sonderprogramms können daher finanziert werden:

- zusätzliche kursmäßige Ausbildungen, die, obwohl arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig, im Kursprogramm der Arbeitsämter keine Deckung mehr finden,
- die materielle Versorgung der Teilnehmer an solchen Ausbildungsgängen,
- die materielle Versorgung von (ehemals) arbeitslosen Teilnehmern an schulischen Lehrgängen einschließlich allfälliger Teilnahmegebühren,
- die betriebsinternen und -externen Ausbildungskosten von und für Beschäftigte mit geringem Einkommen oder mit akuter Gefährdung des Arbeitsplatzes, sofern ein positiver arbeitsmarktpolitischer Effekt mit der Ausbildung verbunden ist.

1.2. MODERNISIERUNG DER BERUFSBEZOGENEN ERWACHSENENBILDUNG:

Die Wahrnehmung individueller Ausbildungschancen ist unmittelbar mit der Bereitstellung adäquater Lehrgänge verbunden. Bestehende Einrichtungen der berufsbezogenen Erwachsenenbildung werden daher gefördert mit dem Ziel:

- die Kapazitäten für Ausbildungen in zukunftsträchtigen Berufsfeldern auszuweiten,
- die dafür notwendigen Investitionen zu tätigen,
- entsprechende methodisch-didaktische Vorkehrungen zu treffen,
- hochqualifiziertes Ausbildungspersonal zur Verfügung zu stellen.

1.3. GRÜNDUNG VON ARBEITSSTIFTUNGEN:

Die Gründung von Arbeitsstiftungen verfolgt das Ziel, Arbeitslosigkeit präventiv aufzufangen und den betroffenen ArbeitnehmerInnen die Chance der beruflichen Neuorientierung sowie des Wechsels in neue Beschäftigungen zu geben.

In solchen Arbeitsstiftungen werden

- individuell ausgerichtete, weiterführende Ausbildungen angeboten,
- Vermittlungen auf neue Arbeitsplätze unterstützt,
- berufliche Neuorientierungen ermöglicht und umgesetzt,
- neue Betriebe aus dem Unternehmensverband, für den eine Stiftung eingerichtet wurde, gegründet.

1.4. SCHAFFUNG VON KINDERBETREUUNGSPLÄTZEN:

Für Frauen mit Betreuungspflichten ist die Aufnahme einer Beschäftigung oder die Teilnahme an einem weiterführenden Qualifikationslehrgang vielfach davon abhängig, daß die Kinderbetreuung sichergestellt wird.

Im Rahmen der Finanzausgleichsverhandlungen wurde zwischen dem Bund und den Ländern unter dem Titel „Erweiterung des Kinderbetreuungsangebotes“ folgendes vereinbart:

„Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zu dem Ziel einer flächendeckenden und bedarfsorientierten Erweiterung des Kinderbetreuungsangebotes und nehmen daher in Aussicht, im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit und nach Maßgabe ihrer finanziellen Möglichkeiten sowohl für die Ausbildung von zusätzlichen Betreuungspersonen zu sorgen als auch den weiteren Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Hinblick auf Öffnungszeiten und einer sozial gestaffelten Tarifgestaltung während der nächsten Finanzausgleichsperiode zu forcieren.“

Im Rahmen dieses Sonderprogramms wird daher auch die Schaffung zusätzlicher Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch Einrichtungen der Gebietskörperschaften, Schulungsträger und private Träger gefördert.

1.5. FÖRDERUNG VON BETRIEBEN:

Im Zuge der Anpassung an geänderte Marktverhältnisse ist es zur Sicherung und Neuschaffung von Arbeitsplätzen vielfach notwendig, die entsprechenden Eigenaktivitäten der Unternehmen durch gezielte Förderungen zu unterstützen.

Solche Förderungen werden insbesondere auch als Instrument eingesetzt, um die Folgen von Zusammenbrüchen von Betrieben, die für den jeweiligen regionalen Arbeitsmarkt von besonderer Bedeutung sind, hintanzuhalten.

Dabei sind nicht nur Maßnahmen förderbar, die die Fremdkapitalfinanzierung von Unternehmen unterstützen, sondern auch Maßnahmen, die die Zuführung von Eigenkapital ermöglichen.

2. DOTIERUNG DES SONDERPROGRAMMS:

Zur Förderung der in Punkt 1. aufgezählten Maßnahmen werden folgende Mittel bereitgestellt:

Ausbildungsoffensive	500 Millionen Schilling
Ausbildungsmodernisierung	100 Millionen Schilling
Arbeitsstiftungen	200 Millionen Schilling
Kinderbetreuung	100 Millionen Schilling
Betriebsförderung	100 Millionen Schilling

Die oben genannten Beträge stellen Richtwerte dar, die im einzelnen je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen über- und unterschritten werden können, solange die Gesamtsumme der Dotierung nicht überschritten wird.

Insgesamt stellt der Bund nach diesem Sonderprogramm einmalig einen Betrag von 1 Milliarde Schilling zur Verfügung. Daraus können Maßnahmen gefördert werden, die zwischen dem 1. Jänner und dem 31. Dezember 1993 beginnen. Die Auszahlung der jeweils gewährten Beihilfe kann sich auf die Jahre 1993 und 1994 erstrecken.

Der Bund erwartet sich, daß sich die anderen Gebietskörperschaften an der Finanzierung der nach diesem Sonderprogramm geförderten Maßnahmen grundsätzlich im Ausmaß von einem Drittel der Bundesbeihilfe beteiligen. Vom Erfordernis einer Beteiligung anderer Gebietskörperschaften kann nur bei besonders vordringlichem arbeitsmarktpolitischen Interesse abgegangen werden. Bei Vorliegen solcher besonderer Interessen kann jedoch bei Betriebsförderungen im Sinne des Punktes 1.5. von einer Beteiligung anderer Gebietskörperschaften nicht gänzlich abgegangen werden.

Im Fall der Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen der Gebietskörperschaften (Punkt 1.4.) wiederum ist eine der Bundesbeihilfe mindestens gleich hohe Finanzierungsbeitrag der anderen Gebietskörperschaften unabdingbare Förderungsvoraussetzung.

3. TECHNISCHE ABWICKLUNG:

Die Bundesregierung beauftragt die Arbeitsmarktverwaltung, dieses Sonderprogramm unter sinngemäßer Anwendung der Instrumente der Arbeitsmarktförderung und ihrer Richtlinien jedoch außerhalb der gebundenen Gebarung der Arbeitsmarktverwaltung abzuwickeln.

SONDERPROGRAMM 1993 DER BUNDESREGIERUNG ZUR STABILISIERUNG DER WIRTSCHAFTS- UND BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

1.5. BETRIEBSFÖRDERUNG

Gemeinsames Programm des BMAS und des BMWA

Gesetzlicher Titel:

- § 27 Abs. 1 lit. a in Verbindung mit § 28 Abs. 2 bzw. Abs. 4 lit. b Arbeitsmarktförderungsgesetz
- § 35 Abs. 1 lit. a oder b in Verbindung mit § 36 Abs. 2 Arbeitsmarktförderungsgesetz.

Dotierung:

100 Millionen Schilling.

Ziel:

Verbesserung der regionalen Arbeitsmarktsituation durch Unterstützung innovativer Strukturverbesserungen bei lokalen Beschäftigungsträgern.

Zielgruppe:

Kleine und mittlere Unternehmungen des produzierenden Sektors und Dienstleistungsunternehmen, wenn dem zu fördernden Projekt eine Leitfunktion für den Tertiärsektor zukommt. Voraussetzung ist, daß es sich um lokale Beschäftigungsträger handelt, die für die betreffende Region von Relevanz sind. Weiters muß sich das Unternehmen in einem nationalen Regionalförderungsgebiet laut ÖROK (in der jeweils geltenden Fassung) oder mit nachweisbarer Ausstrahlung in solche Gebiete befinden.

Förderungsgegenstand:

Materielle und immaterielle strukturverbessernde Investitionen im Rahmen von

- Unternehmensgründungen
 - Betriebsansiedlungen
 - Betriebsübernahmen
 - Expansionen
- sowie Durchführung von offensiven Umstrukturierungsmaßnahmen.

Förderungsvoraussetzungen:

- Sicherung akut gefährdeter oder Schaffung neuer Arbeitsplätze in einem Ausmaß, das meßbare Auswirkungen auf den jeweiligen lokalen und sektoralen Arbeitsmarkt erwarten läßt.
- Besetzung der im Rahmen des Förderungsvorhabens neu zu schaffenden Arbeitsplätze unter Einschaltung des örtlichen Arbeitsamtes.
- Die Begehrensstellung, die vor Beginn des Investitionsvorhabens oder der Umstrukturierungsmaßnahme durchgeführt werden muß, hat bis spätestens 1. Oktober 1993 zu erfolgen. Der Abschluß des Projektes ist bis spätestens 1. Dezember 1994 mit vollständigen Unterlagen zu dokumentieren.
- Beteiligung des jeweiligen Bundeslandes an der Förderung im Ausmaß der Hälfte der Bundesbeihilfe nach diesem Programm. Von dieser letztgenannten Voraussetzung kann bei Vorliegen eines besonders dringlichen arbeitsmarktpolitischen Interesses abgegangen werden.

Die Erfüllung dieser Förderungsvoraussetzungen und die Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung ist, soweit nicht bereits mit Begehrenseinbringung nachgewiesen, durch geeignete Auflagen und Bedingungen in der Förderungsvereinbarung (Mitteilung) sicherzustellen.

Förderungsart und -ausmaß:

- Investitionskostenzuschuß im Ausmaß von maximal 15% der förderbaren Investitionen. Andere Förderungen, die für das beantragte Projekt gewährt werden, finden Berücksichtigung.
- Gewährung von Zuschüssen oder Darlehen zur Realisierung von offensiven Umstrukturierungsmaßnahmen gemäß den Erfordernissen des Einzelprojektes, die sich entsprechend betriebswirtschaftlicher Kriterien ergeben.

Ergänzend zu den oben angeführten Punkten können

- Bürgschaften/Garantien der BÜRGES-Förderungsbank,
- Haftungsübernahmen durch den Fonds der Arbeitsmarktverwaltung für die Dauer von maximal 10 Jahren, in arbeitsmarktpolitisch besonders dringlichen Fällen für die Dauer von maximal 20 Jahren, angesprochen werden.

Für die Bemessung der Beihilfenhöhe ist weiters der Aufwand maßgeblich, der der Arbeitslosenversicherung im Falle eines Unterbleibens der zu fördernden Maßnahme erwachsen würde.

Verfahren:

1. Einreichung beim BMAS oder bei der BÜRGES-Förderungsbank.

2. Abstimmung der eingereichten Projekte durch das BMAS und das BMWA; insbesondere Beurteilung des Unternehmensprojektes im Hinblick auf die gesetzliche Konformität mit den §§ 27 und 35 AMFG durch das BMAS.

3. Arbeitsmarktpolitische Beurteilung (Auswirkungen auf den lokalen oder sektoralen Arbeitsmarkt, Bemessung der Ausgabeneinsparungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung) durch das örtlich zuständige Landesarbeitsamt (unter Einschaltung des Verwaltungsausschusses).

4. Beurteilung des Unternehmenskonzeptes, Auswahl der Beihilfenform und Bemessung der Beihilfenhöhe durch

- die BÜRGES-Förderungsbank, bei Förderung von Investition bis zu einer Beihilfenhöhe von 3 Millionen Schilling,
- das BMAS bei Förderung von Umstrukturierungsmaßnahmen und bei Investitionen mit einer Beihilfenhöhe ab 3 Millionen Schilling (erforderlichenfalls unter Einschaltung von externen Prüfstellen).

5. Befassung des Beirates für Arbeitsmarktpolitik bei einer vorgeschlagenen Beihilfenhöhe über 1 Million Schilling. Eventuell Herstellung des Einvernehmens mit dem BMF (bei Förderungshöhe über 3 Millionen Schilling obligatorisch).

6. Förderungszusage, Abschluß der Vereinbarung durch das BMAS oder das LAA.

7. Abrechnung und Kontrolle durch das BMAS bzw. die BÜRGES, jeweils entsprechend der Zuständigkeit (vgl. Punkt 4).

8. Auszahlung durch das BMAS oder das LAA.



BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Der **Bezugspreis** des Bundesgesetzblattes für die Republik Österreich beträgt vorbehaltlich allfälliger Preiserhöhungen infolge unvorhergesehener Steigerung der Herstellungskosten bis zu einem Jahresumfang von 3000 Seiten S 1 259,— inklusive 10% Umsatzsteuer für Inlands- und S 1 359,— für Auslandsabonnements. Für den Fall, daß dieser Umfang überschritten wird, bleibt für den Mehrumfang eine entsprechende Neuberechnung vorbehalten. Der Bezugspreis kann auch in zwei gleichen Teilbeträgen zum 1. Jänner und 1. Juli entrichtet werden.

Einzelne Stücke des Bundesgesetzblattes sind erhältlich gegen Entrichtung des Verkaufspreises von S 2,— inklusive 10% Umsatzsteuer für das Blatt = 2 Seiten, jedoch mindestens S 10,— inklusive 10% Umsatzsteuer für das Stück, im Verlag der Österreichischen Staatsdruckerei, 1037 Wien, Rennweg 12 a, Tel. 797 89/295 oder 327 Durchwahl, sowie bei der Manz'schen Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 1010 Wien, Kohlmarkt 16, Tel. 531 61.

Bezugsanmeldungen werden von der Abonnementstelle des Verlages der Österreichischen Staatsdruckerei, 1037 Wien, Rennweg 12 a, Tel. 797 89/294 Durchwahl, entgegengenommen.

Als Bezugsanmeldung gilt auch die Überweisung des Bezugspreises oder seines ersten Teilbetrages auf das Postscheckkonto Wien Nr. 7.272.800. Die Bezugsanmeldung gilt bis zu einem allfälligen schriftlichen Widerruf. Der Widerruf ist nur mit Wirkung für das Ende des Kalenderjahres möglich. Er muß, um wirksam zu sein, spätestens am 15. Dezember bei der Abonnementstelle des Verlages der Österreichischen Staatsdruckerei, 1037 Wien, Rennweg 12 a, einlangen.

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

Ersätze für abgängige oder mangelhaft zugekommene Stücke des Bundesgesetzblattes sind binnen drei Monaten nach dem Erscheinen unmittelbar bei der Abonnementstelle des Verlages der Österreichischen Staatsdruckerei, 1037 Wien, Rennweg 12 a, Tel. 797 89/294 Durchwahl, anzufordern. Nach Ablauf dieses Zeitraumes werden Stücke des Bundesgesetzblattes ausnahmslos nur gegen Entrichtung des Verkaufspreises abgegeben.