

Gesetz betreffend die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft (Wiener Landarbeitsordnung 1990 – Wr. LAO 1990)

Fundstellen der Rechtsvorschrift		
Datum	Publ.Blatt	Fundstelle
27.03.1990	LGBI	1990/33
12.09.1991	LGBI	1991/41
29.07.1992	LGBI	1992/35
11.03.1994	LGBI	1994/18
29.09.1994	LGBI	1994/51
14.06.1995	LGBI	1995/39 ¹
15.03.2000	LGBI	2000/17 ²
20.02.2001	LGBI	2001/11
14.12.2001	LGBI	2001/126 ³
05.12.2002	LGBI	2002/46
06.02.2004	LGBI	2004/06
15.07.2005	LGBI	2005/40
14.02.2006	LGBI	2006/11 ⁴
18.06.2007	LGBI	2007/26 ⁵
13.06.2008	LGBI	2008/38 ⁶
16.01.2009	LGBI	2009/04
02.04.2009	LGBI	2009/24
22.10.2010	LGBI	2010/56
17.02.2012	LGBI	2012/13
22.08.2013	LGBI	2013/34
23.12.2013	LGBI	2013/61 ⁷

ABSCHNITT A

ARTIKEL I

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

ARTIKEL II

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

1. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1958, LGBI. für Wien Nr. 9;
2. Bundesgesetz vom 18. März 1959, BGBl. Nr. 92, mit dem das Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen abgeändert wird und im Zusammenhang damit auch andere Rechtsvorschriften abgeändert werden (EGVG-Novelle);
3. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1961, LGBI. für Wien Nr. 4;
4. Gesetz vom 23. März 1962, LGBI. für Wien Nr. 10, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung abgeändert wird;
5. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1964, LGBI. für Wien Nr. 15;
6. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1965, LGBI. für Wien Nr. 4;
7. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1967, LGBI. für Wien Nr. 26;

¹ CELEX Nr. [391 L 0533](#), CELEX Nr. [375 L 0129](#), CELEX Nr. [377 L 0187](#)

² CELEX Nrn.: [378 L 0610](#), [380 L 1107](#), [388 L 0642](#), [391 L 0322](#), [396 L 0094](#), [382 L 0605](#), [383 L 0477](#), [391 L 0382](#), [386 L 0188](#), [388 L 0364](#), [389 L 0391](#), [389 L 0654](#), [389 L 0655](#), [395 L 0063](#), [389 L 0656](#), [390 L 0269](#), [390 L 0270](#), [390 L 0394](#), [397 L 0042](#), [390 L 0679](#), [393 L 0088](#), [395 L 0030](#), [397 L 0059](#), [397 L 0065](#), [392 L 0058](#), [392 L 0085](#), [391 L 0383](#), [393 L 0104](#), [394 L 0033](#)

³ CELEX Nr. [396L0034](#)

⁴ CELEX Nrn.: [380L1107](#), [389L0391](#), [389L0654](#), [389L0655](#), [389L0656](#), [390L0269](#), [390L0270](#), [390L0394](#), [391L0322](#), [391L0383](#), [392L0058](#), [392L0085](#), [393L0104](#), [394L0033](#), [395L0063](#), [396L0034](#), [396L0094](#), [397L0042](#), [398L0024](#), [399L0038](#), [399L0070](#), [399L0092](#), [32000L0039](#), [32000L0054](#), [32001L0023](#), [32001L0045](#), [32002L0014](#), [32002L0044](#) und [32003L0010](#)

⁵ CELEX-Nrn.: [389L0391](#) und [32003L0072](#)

⁶ CELEX-Nr.: [32003L0088](#)

⁷ CELEX-Nr.: [32009L0148](#) und [32010L0018](#)

8. 2. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1967, LGBl. für Wien Nr. 2/1968;
9. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1969, LGBl. für Wien Nr. 13;
10. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1970, LGBl. für Wien Nr. 26;
11. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1972, LGBl. für Wien Nr. 6;
12. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1975, LGBl. für Wien Nr. 17;
13. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976, LGBl. für Wien Nr. 6/1977;
14. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1978, LGBl. für Wien Nr. 18/1979;
15. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1981, LGBl. für Wien Nr. 4/1982;
16. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1982, LGBl. für Wien Nr. 24;
17. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1983, LGBl. für Wien Nr. 39;
18. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1984, LGBl. für Wien Nr. 32;
19. Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1988, LGBl. für Wien Nr. 31.

ARTIKEL III

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

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

ARTIKEL IV

Folgende gegenstandslos gewordene Bestimmungen werden als nicht mehr geltend festgestellt:

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

ARTIKEL V

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

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

ARTIKEL VI

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

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

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

§§ 1 Abs. 1, 2, 3 Abs. 1 und 3, 4 Abs. 1 und 2, 5 Abs. 3, 11 Abs. 3 und 4, 20 Abs. 5, 22 a Abs. 6, 22 d, 41 Abs. 3, 43, 47 Abs. 2, 48, 49 Abs. 4, 50 Abs. 7, 51 Abs. 1 und 3, 54 Abs. 1, 55 Abs. 4, 62 Abs. 4, 65 Abs. 4, 67 Abs. 4, 73 f Abs. 4, 73 n Abs. 8, 77 b Abs. 4 und 5, 77 c Abs. 1, 77 d Abs. 1, 77 g Abs. 1 und 2, 77 j, 83 Abs. 2, 100 Abs. 8, 104 Abs. 2 und 8, 105 Abs. 1 lit. b Z 4, 114 Abs. 2 Z 7, 118 Abs. 2, 134 Abs. 2, 136, 140 a, 144 Abs. 6, 156 Abs. 5, 159 Abs. 5, 175 Abs. 3, 188 Abs. 6, 197, 198 Abs. 1, 202, 210, 211.

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

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

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

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

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

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

ARTIKEL VII

Im wiederverlautbarten Text werden die bisherigen Paragraphen- und sonstigen Gliederungsbezeichnungen wie folgt geändert und Bezugnahmen darauf innerhalb des Textes entsprechend richtiggestellt:⁸

ARTIKEL VIII

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

⁸ Vom Abdruck des Textes der Gegenüberstellung wurde aus Platzgründen Abstand genommen.

ARTIKEL IX

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

ABSCHNITT B

ARTIKEL X

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

ARTIKEL XI

Folgende Übergangsbestimmungen werden wiederverlautbart:

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

ARTIKEL XII

Folgende gegenstandslos gewordene Übergangsbestimmungen werden als nicht mehr geltend festgestellt:

1. Art. II der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1961;
2. Art. II und III der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1972;
3. Art. II Abs. 1 bis 3, 5 und 6 sowie Art. III Abs. 1 und 2 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976;
4. Art. III der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1982;
5. Art. II Abs. 1 und 2 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1983.

ARTIKEL XIII

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

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

ARTIKEL XIV

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

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

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

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

ARTIKEL XV

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

Anlage 1

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

1. GELTUNGSBEREICH

§ 1. (1) Dieses Gesetz regelt:

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

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

(3) Als Landarbeiter sind ferner Personen anzusehen, die Dienste für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder des Hausstandes verrichten, wenn sie auch Dienste für den land- und forstwirtschaftlichen Betrieb des Dienstgebers leisten und nicht unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz fallen.

(4) Land- und forstwirtschaftliche Angestellte sind Personen, die in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft vorwiegend zur Leistung höherer oder kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.

§ 2. Auf Grund des § 1 des Bundesverfassungsgesetzes vom 2. Juni 1948, BGBl. Nr. 139, betreffend die Zuständigkeit des Bundes auf dem Gebiet des Arbeiterrechtes sowie des Arbeiter- und Angestelltenschutzes und der Berufsvertretung sowie des § 2 des Landarbeitsgesetzes 1984 als unmittelbar anwendbaren Bundesrechtes sind die Arbeiter und Angestellten in Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkereien, die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden, sofern in diesen dauernd mehr als 5 Dienstnehmer beschäftigt sind, von diesem Gesetz ausgenommen.

§ 3. (1) Von diesem Gesetz sind unbeschadet des Abs. 2 ausgenommen:

1. die folgenden familieneigenen Dienstnehmer:
 - a) der Ehegatte,
 - b) die Kinder und Kindeskinde,
 - c) die Schwiegersöhne und Schwiegertöchter,
 - d) die Eltern und Großeltern,
2. der eingetragene Partner

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

(2) Auf Dienstnehmer nach Abs. 1 sind die §§ 13, 73 bis 93d, 107 bis 108 sowie die Abschnitte 5 und 6 anzuwenden. Abweichend davon sind die §§ 90 bis 93d auf diese Dienstnehmer nicht anzuwenden, wenn der Dienstgeber keine sonstigen Dienstnehmer beschäftigt.

§ 4. (1) Dieses Gesetz gilt für Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben einer öffentlichrechtlichen Körperschaft - ausgenommen des Bundes, der Länder, von Gemeindeverbänden und von Gemeinden - oder in Betrieben eines öffentlichen Fonds beschäftigt sind, insoweit, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für Rechtsgebiete bestehen, die in den einzelnen Abschnitten dieses Gesetzes geregelt sind. Dieses Gesetz gilt - unbeschadet des Abs. 3 - nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Landes oder der Stadt Wien beschäftigt sind.

(2) Die Abschnitte 2, 2a bis 2c, 6, 10 und 11 sowie die §§ 40k bis 51 des Abschnittes 3 und die §§ 64 bis 72 des Abschnittes 4 sind auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht anzuwenden.

(3) Die Bestimmungen dieses Gesetzes betreffend Dienstvertragsrecht, soweit es sich um Regelungen über die Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses sowie über die sich aus diesem ergebenden Rechte und Pflichten handelt, sind auf Dienstnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben der Stadt Wien insoweit anzuwenden, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für diese Rechtsgebiete bestehen.

§ 5. (1) Betriebe der Land- und Forstwirtschaft im Sinne dieses Gesetzes sind Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Produktion und ihre Nebenbetriebe, soweit diese in der Hauptsache die Verarbeitung der eigenen Erzeugnisse zum Gegenstand haben und sich nicht als selbständige, von der Land- und Forstwirtschaft getrennt verwaltete Wirtschaftskörper darstellen, ferner die Hilfsbetriebe, die der Herstellung und Instandhaltung der Betriebsmittel für den land- und forstwirtschaftlichen Hauptbetrieb dienen. In diesem Rahmen zählen zur land- und forstwirtschaftlichen Produktion die Hervorbringung und Gewinnung pflanzlicher Erzeugnisse mit Hilfe der Naturkräfte einschließlich des Wein- und Obstbaues, des Gartenbaues und der Baumschulen, das Halten von Nutztieren zur Zucht, Mastung oder Gewinnung tierischer Erzeugnisse sowie die Jagd und Fischerei. Der land- und forstwirtschaftlichen Produktion gleichzuhalten ist die der Erhaltung der Kulturlandschaft dienende Landschaftspflege, sofern dafür Förderung aus öffentlichen Mitteln bezogen wird, deren zugrunde liegendes Förderungsziel die Erhaltung der Kulturlandschaft direkt oder indirekt mit einschließt.

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

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

1. der Betrieb von Sägen, Mühlen, Molkereien, Brennereien, 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 Eigenverbrauch der Mitglieder.

(4) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten ferner die Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Ein- und Verkaufsgenossenschaften, soweit diese überwiegend mit dem Einkauf land- und forstwirtschaftlicher Betriebserfordernisse und dem Lagern und dem Verkauf unverarbeiteter land- und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse befasst sind, sowie aus solchen Betrieben seit dem 1. Jänner 1990 hervorgegangene Nachfolgeunternehmen jeder Rechtsform, solange der bisherige Unternehmensgegenstand beibehalten wird. Ferner gelten die Betriebe der Agrargemeinschaften im Sinne der Flurverfassungsgesetze als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft.

(5) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten ferner Betriebe, die in untergeordnetem Umfang im Verhältnis zum Hauptbetrieb im Sinne des Abs. 1 bzw. 2 geführt werden, deren Geschäftsbetrieb nachstehende selbständige Tätigkeiten umfasst und diese nach ihrer wirtschaftlichen Zweckbestimmung in einem Naheverhältnis zum Hauptbetrieb erfolgen:

1. Nebengewerbe der Land- und Forstwirtschaft gemäß § 2 Abs. 4 der Gewerbeordnung 1994 – GewO 1994, BGBl. Nr. 194, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 23/2003;
2. Tätigkeiten, die im Ergebnis einer Dienstleistung eines Landwirtes für einen anderen gleichkommen;
3. Tätigkeiten im Rahmen der Qualitätssicherung der land(forst)wirtschaftlichen Produktion sowie produzierter Produkte;
4. Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z 7 GewO 1994, BGBl. Nr. 194, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 23/2003, soweit sie auf Tätigkeiten oder Kenntnisse des bäuerlichen Betriebes aufsetzen;
5. Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z 8 GewO 1994, BGBl. Nr. 194, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 23/2003, wie sie üblicherweise in einem land(forst)wirtschaftlichen Betrieb anfallen, auch wenn sie für dritte Personen erbracht werden;

6. Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z 9 GewO 1994, BGBl. Nr. 194, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 23/2003, wie sie üblicherweise in einem land(forst)wirtschaftlichen Betriebshaushalt anfallen, wenn dieser dem Hauptbetrieb wesentlich dient, auch wenn sie für dritte Personen erbracht werden;
7. Tätigkeiten, für deren Ausübung weder eine Gewerbeanmeldung (§ 339 GewO 1994, BGBl. Nr. 194, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 23/2003) noch eine berufsrechtliche Berechtigung erforderlich ist

sowie die Privatzimmervermietung gemäß Art. III der B-VG-Novelle 1974, BGBl. Nr. 444, in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Z 9 GewO 1994, BGBl. Nr. 194, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 23/2003, soweit diese in der spezifischen Form des Urlaubs am Bauernhof erfolgt.

Definitionen zur Überlassung von Dienstnehmern

§ 5a. (1) Eine Überlassung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn Dienstnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten.

(2) Überlasser ist, wer als Dienstgeber Dienstnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet.

(3) Beschäftigter ist, wer überlassene Dienstnehmer für betriebseigene Aufgaben zur Arbeitsleistung einsetzt.

(4) Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Dienstnehmern vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.

(5) Eine Überlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Dienstnehmer ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder

2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten oder

3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder

4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

(6) Die Vorschriften über die Überlassung von Dienstnehmern gelten unbeschadet des auf das Dienstverhältnis sonst anzuwendenden Rechts auch für aus der EU, dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) oder aus Drittstaaten überlassene Dienstnehmer. Die Überlassung von Dienstnehmern aus der Schweiz ist wie die Überlassung aus dem EWR zu behandeln.

2. DIENSTVERTRAG

Abschluß des Dienstvertrages

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

Dienstschein

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

(2) Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Dienstgebers,
2. Name und Anschrift des Dienstnehmers,
3. Beginn des Dienstverhältnisses,
4. bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungsstermine,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Dienstnehmers,

12. Bezeichnung der auf den Dienstvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,

13. Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Dienstnehmers.

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

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

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

1. die Dauer des Dienstverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
2. ein schriftlicher Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
3. ein Dienstverhältnis über Gelegenheitsarbeit in der Dauer von höchstens zwei Monaten vorliegt, oder
4. bei Auslandstätigkeit die im 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 Dienstverhältnis geltenden Bestimmungen im Gesetz oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

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

(7) Hat das Dienstverhältnis bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 39/1995 bestanden, so ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstschein gemäß Abs. 1 bis 3 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Dienstgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstschein oder ein schriftlicher Dienstvertrag alle nach diesen Bestimmungen erforderlichen Angaben enthält.

Inhalt des Dienstvertrages

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

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

Dauer des Dienstvertrages

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

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

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

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

Befristete Dienstverhältnisse

§ 9a. (1) Dienstnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis dürfen gegenüber Dienstnehmern mit einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

(2) Der Dienstgeber hat Dienstnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis über im Unternehmen oder Betrieb frei werdende Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, für den Dienstnehmer leicht zugänglicher Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen.

Probendienstverhältnis

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

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

Teilzeitarbeit

§ 10a. (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt

1. die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit (§ 56) oder
2. eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit oder
3. eine im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit, die kürzer als die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Z 1 oder 2 ist,

unterschreitet.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit gemäß Abs. 1 und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden. Die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit bedarf der Schriftform. Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vorhinein vereinbart werden.

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

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

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

1. gesetzliche Regelungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Dienstvertrag dies vorsehen,
2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt und
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers nicht entgegenstehen.

(4a) Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 4 gebührt ein Zuschlag von 25%. § 62 Abs. 2 ist anzuwenden.

(4b) Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

1. sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden;
2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. § 58 Abs. 6 ist sinngemäß anzuwenden.

(4c) Sieht der Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden vor und wird für die Differenz zwischen kollektivvertraglicher und gesetzlicher Normalarbeitszeit kein Zuschlag oder ein geringerer Zuschlag als nach Abs. 4a festgesetzt, sind Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten im selben Ausmaß zuschlagsfrei bzw. mit dem geringeren Zuschlag abzugelten.

(4d) Sind neben dem Zuschlag nach Abs. 4a auch andere gesetzliche oder kollektivvertragliche Zuschläge für diese zeitliche Mehrleistung vorgesehen, gebührt nur der höchste Zuschlag.

(4e) Abweichend von Abs. 4a kann eine Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich vereinbart werden. Der Mehrarbeitszuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuführen. Die Abs. 4b bis 4d sind auch auf die Abgeltung durch Zeitausgleich anzuwenden.

(4f) Der Kollektivvertrag kann Abweichungen von Abs. 4a bis 4e zulassen.

(5) Bei Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß ist Abs. 4 Z 3 in den Fällen des § 58 Abs. 3 nicht anzuwenden.

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

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

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

(9) Die Abs. 2 bis 4, 5 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß den §§ 26j, 26k, 26q, 104, 104a und 104g.

Abbau von Zeitguthaben

§ 10b. (1) Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 56a) mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 26 Wochen der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im Vorhinein festgelegt, und bestehen

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen nach Ablauf des halben Durchrechnungszeitraumes
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum nach Ablauf von 26 Wochen

Zeitguthaben, ist der Ausgleichszeitpunkt binnen vier Wochen festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren. Anderenfalls kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Ausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegen stehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden.

(2) Wird bei Überstundenarbeit, für die Zeitausgleich gebührt, der Zeitpunkt des Ausgleichs nicht im Vorhinein vereinbart, ist

1. der Zeitausgleich für noch nicht ausgeglichene Überstunden, die bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 56a) oder gleitender Arbeitszeit (§ 57a) durch Überschreitung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit entstehen, binnen sechs Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraumes bzw. der Gleitzeitperiode zu gewähren;
2. in sonstigen Fällen der Zeitausgleich für sämtliche in einem Kalendermonat geleistete und noch nicht ausgeglichene Überstunden binnen sechs Monaten nach Ende des Kalendermonats zu gewähren.

Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

(3) Wird der Zeitausgleich für Überstunden nicht innerhalb der Frist nach Abs. 2 gewährt, kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Zeitausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegen stehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen.

Dienstantritt

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

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

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

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

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

Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers

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

Allgemeine Pflichten des Dienstgebers

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

Entgelt

Allgemeine Vorschriften

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

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

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

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

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

Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich

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

(2) Abs. 1 gilt, unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts, auch für einen Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber ohne Sitz in Österreich zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Wien entsandt wird.

Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz bei Entsendung

§ 14b. Der Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber ohne Sitz in einem Mitgliedstaat der EU oder des EWR oder der Schweiz für Arbeiten zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Wien entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf

1. bezahlten Urlaub nach § 64, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält dieser Dienstnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht;
2. die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen.

Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber mit Sitz in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz bei Entsendung

§ 14c. Ein Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder des EWR oder der Schweiz zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Wien entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf

1. bezahlten Urlaub nach § 64, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält dieser Dienstnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht;
2. die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen;
3. Bereithaltung der Aufzeichnung im Sinne der Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Dienstverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 18.10.1991, S. 32, in Wien durch den Dienstgeber oder den mit der Ausübung des Weisungsrechts des Dienstgebers gegenüber den entsandten Dienstnehmern Beauftragten.

Barlohn

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

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

Sonderzahlungen

§ 16. (1) Neben dem laufenden Entgelt gebühren dem Dienstnehmer ein Urlaubszuschuß und ein Weihnachtsgeld.

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

(3) Dienstnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 88/2005, genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 104/2005, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

Deputate

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

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

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

(4) Die Deputate sind den teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur wöchentlichen Normalarbeitszeit im Sinne des § 10a Abs. 1 Z 1 bis 3 entspricht.

Wohnung

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

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

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

(4) Im Fall des Fehlens geeigneter Landarbeiterwohnungen ist auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion vom Magistrat dem Dienstgeber die Herstellung neuer beziehungsweise die Verbesserung der vorhandenen Landarbeiterwohnungen innerhalb einer bestimmten angemessenen Frist aufzutragen.

Räumung der Wohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 19. (1) Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, haben eine von ihnen innegehabte Dienstwohnung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen.

(2) Dienstnehmer mit eigenem Haushalt haben eine von ihnen innegehabte Dienstwohnung binnen drei Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen. Stirbt der Dienstnehmer, so haben die hinterbliebenen Familienangehörigen, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten, die Wohnung binnen drei Monaten zu räumen.

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

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

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

Landnutzung und Viehhaltung

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

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

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

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

§ 21. (1) Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten. Aufenthalte, die von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesminister für Arbeit und Soziales gemäß § 12 Abs. 4 des Opferfürsorgegesetzes, dem Landesinvalidenamts oder auf Grund eines Behindertengesetzes von der hiefür zuständigen Stelle (Behörde) bewilligt oder angeordnet werden, gelten als Dienstverhinderung im Sinne des Abs. 1.

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

(4) Wenn innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) eintritt, so ist zunächst ein allfälliger Restanspruch nach Abs. 1 zu verbrauchen. Soweit die Gesamtdauer der Dienstverhinderungen die Anspruchsdauer nach Abs. 1 übersteigt, gebühren noch 40 vH des Entgelts für die halben Zeiträume nach Abs. 1.

(5) Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht

sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

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

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

Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

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

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

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

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

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

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

Mitteilungs- und Nachweispflicht

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

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

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

Beendigung des Dienstverhältnisses

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

Günstigere Regelungen

§ 25. Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Dienstverträge, die den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) sowie Arbeitsunfall oder Berufskrankheit hinsichtlich Wartezeit (§ 21 Abs. 1), Verschuldensgrad (§ 21 Abs. 1 und 5) oder Anspruchsdauer (§ 21 Abs. 1, 4 und 5) günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt. Für die Anspruchsdauer nach diesem Gesetz gelten diese Bestimmungen anstelle anderer Regelungen.

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

(1a) Durch Kollektivvertrag können von Abs. 1 abweichende Regelungen getroffen werden. Bestehende Kollektivverträge gelten als abweichende Regelungen.

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

1. schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienmitgliedern,
- 1a. notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe,
2. eigene Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft,
- 2a. Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft der Kinder,
3. Niederkunft der Gattin oder der eingetragenen Partnerin,
4. Begräbnis des Gatten, des eingetragenen Partners, der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister,
5. Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers,
6. Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter,
7. Wohnungswechsel oder Gefährdung der eigenen Wohnstätte,
8. Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlichrechtlicher Körperschaften,
9. Ausübung des Wahlrechtes.

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

Anspruch auf Karenz

§ 26a. (1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Fall des § 26b Abs. 2 nicht zulässig.

(2) Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 97 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes).

(3) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wohngeld) nach § 102a des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 74/2005, oder nach § 98 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 71/2005, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in § 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 74/2005, und § 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 71/2005, genannten Zeitpunkt.

(4) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende seiner Karenz bekannt geben, dass er die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter

§ 26b. (1) Die Karenz nach § 26a kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzteil muss mindestens zwei Monate betragen und beginnt zu dem in § 26a Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz der Mutter.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann der Dienstnehmer gleichzeitig mit der Mutter Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenz ein Monat vor dem im § 26a Abs. 1 oder § 26c Abs. 1 dritter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet.

(3) Beträgt die Karenz der Mutter im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 97 Abs. 1, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes jedoch weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer Beginn und Dauer seiner Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 97 Abs. 1, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

Aufgeschobene Karenz

§ 26c. (1) Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass er drei Monate seiner Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 26a oder 26b spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn auch die Mutter aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat. § 26a Abs. 1 ist anzuwenden.

(2) Ist die noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenz länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, kann aus Anlass des Schuleintritts der Verbrauch der aufgeschobenen Karenz vereinbart werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch der aufgeschobenen Karenz.

(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 26a Abs. 5 oder 26b Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Dienstnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass er an Stelle der aufgeschobenen Karenz Karenz bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstnehmer die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(5) Wird die aufgeschobene Karenz im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt der aufgeschobenen Karenz jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Dienstgeber.

Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 26d. (1) Anspruch auf Karenz unter den in §§ 26a bis 26c genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. allein oder mit seiner Ehegattin an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivvater);
2. in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegevater).

(2) Bei Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt die Karenz mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluss an eine Karenz der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber unverzüglich Beginn und Dauer der Karenz nach den §§ 26a oder 26b bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann Karenz nach den §§ 26a oder 26b vereinbart werden.

(4) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes statt an oder nimmt er es in unentgeltliche Pflege in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, kann er Karenz im Ausmaß bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus in Anspruch nehmen.

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder nimmt er es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz im Ausmaß von sechs Monaten. Im Übrigen gelten die §§ 26a und 26b.

Karenz bei Verhinderung der Mutter

§ 26e. (1) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, ist dem Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne des § 26d Abs. 1) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls Karenz zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Dasselbe gilt bei Verhinderung einer Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter, die zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

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

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,
5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter mit dem Kind oder der Betreuung des Kindes.

(3) Der Dienstnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenz verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 26j, 26k oder 26q angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Die §§ 26f bis 26i sind anzuwenden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz

§ 26f. (1) Der Dienstnehmer, der Karenz nach den §§ 26a, 26b oder 26d im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt einer Karenz, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende einer Karenz oder eines Karenzteiles,
2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 26j, 26k oder 26q, die infolge der Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

(2) Bei Inanspruchnahme einer Karenz durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eingebracht wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

Recht auf Information

§ 26g. Während einer Karenz hat der Dienstgeber den Dienstnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Dienstnehmers berühren, insbesondere Konkurs, Ausgleich, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

Beschäftigung während der Karenz

§ 26h. (1) Der Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater) kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei der das gebührende Entgelt im Kalendermonat den im § 5 Abs. 2 Z 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 41/2002, genannten Betrag nicht übersteigt. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(2) Weiters kann mit dem Dienstgeber, zu dem das karenzierte Dienstverhältnis besteht, für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbart werden. Wird Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

(3) Mit Zustimmung des Dienstgebers kann eine Beschäftigung im Sinne des Abs. 2 auch mit einem anderen Dienstgeber vereinbart werden.

Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz

§ 26i. (1) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 54/2002, in den Kalenderjahren, in welche Zeiten einer Karenz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für den Dienstnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit der Karenz bei Rechtsansprüchen des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Die erste Karenz im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstmaß von zehn Monaten angerechnet. Die Zeit einer Karenz ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

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

(3) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer auf Verlangen eine vom Dienstnehmer mit zu unterfertigende Bestätigung über Beginn und Dauer der Karenz auszustellen.

(4) Die Karenz endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wird und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

(5) Der Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind unverzüglich bekannt zu geben und über Verlangen des Dienstgebers seinen Dienst wieder anzutreten.

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 26j. (1) Der Dienstnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 137) mit mehr als 20 Dienstnehmern beschäftigt ist.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. Dienstnehmer haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Gesetz werden abweichend von § 26i Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmer als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmer betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 202 Abs. 1 Z 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmer wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 26k. Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 26j Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 26l. (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j und 26k ist, dass der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs – ABGB, JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 77/2004, gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Der Dienstnehmer kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 97 Abs. 1 oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist,

angetreten werden. In diesem Fall hat der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 26a Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß Abs. 3 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

(5) Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 180/2004, in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

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

(9) Die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz für ein weiteres Kind.

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 26m. (1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 der Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, zuletzt

geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 128/2004, zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche den Dienstnehmer auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klagseinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die vom Dienstnehmer bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam.

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

§ 26n. (1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(3) Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstnehmer binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben.

(4) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 26o. (1) Kommt zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber keine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j und 26k zu Stande, kann der Dienstnehmer dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 26m Abs. 3 statt oder der Klage des Dienstnehmers nach § 26n Abs. 2 nicht statt, kann der Dienstnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

§ 26p. (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen ausgesprochen werden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 26m und 26n.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 211 Abs. 5 ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 26q. Die §§ 26j bis 26p gelten auch für einen Adoptiv- oder Pflegevater mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 26r. Die §§ 26j bis 26q sind auch für eine vom Dienstnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

Spätere Geltendmachung der Karenz

§ 26s. (1) Lehnt der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt die Mutter keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenz in Anspruch nehmen.

(2) Der Dienstnehmer hat Beginn und Dauer der Karenz unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber der Mutter bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

§ 26t. Der Dienstnehmer kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach den §§ 26a, 26b, 26d, 26e oder 26s bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

Dienst(Werks)wohnung

§ 26u. Vereinbarungen über den Anspruch des Dienstnehmers auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§ 26f und 26p nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.

Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 27. (1) Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurden, enden mit Ablauf der Zeit.
(2) Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung.
(3) Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch die vorstehenden Bestimmungen nicht berührt.

Kündigungsfristen

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

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

§ 29. *entfällt; LGBl Nr. 26/2007 vom 18.6.2007*

§ 30. *entfällt; LGBl Nr. 26/2007 vom 18.6.2007*

Abfertigung

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

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

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

(4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 vH des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses oder bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß fällig. Ein darüber hinausgehender Restbetrag kann innerhalb eines Jahres nach Auflösung des Dienstverhältnisses oder nach Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitsausmaß in monatlichen Raten abgestattet werden. Jede dieser Monatsraten hat, soweit nicht bereits der volle Betrag mit einem geringeren Prozentsatz erreicht wird, mindestens 20 vH des Jahresentgelts zu betragen. Die erste Rate ist spätestens am Monatsersten des zweiten Folgemonats nach Beendigung des Dienstverhältnisses, bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension spätestens am Monatsersten des zweiten Folgemonats, welcher der Herabsetzung der Arbeitszeit folgt, zu leisten; die sonstigen Raten sind jeweils zum Monatsersten fällig.

(5) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

1. Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG), BGBl. I Nr. 142/2004, oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG, BGBl. I Nr. 142/2004, oder
2. weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindesstatt (§ 103c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 103c Abs. 1 Z 2), bei Inanspruchnahme einer Karenz (§§ 103 Abs. 1 und 103c Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§§ 104, 104a oder 104g) das Dienstverhältnis auflösen.

(5a) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt weiters erhalten, wenn der Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflöst oder mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortsetzt.

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

(6) Abs. 5 Z 2 gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 26j, 26k oder 26q) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wurde (§ 26i Abs. 4).

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

1. Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 5 Z 2 und Abs. 6 bleiben Zeiten gemäß § 26h Abs. 1 und § 103e außer Betracht.
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die volle Dienstzeit zugrunde zu legen.

3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j, 26k, 26q, 104, 104a oder 104g ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Dienstzeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz auszugehen.

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

- (9) Abschnitt 2a ist auf die Abs. 1 bis 8 nicht anzuwenden.

Freizeit während der Kündigungsfrist

§ 32. (1) Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der wöchentlichen Normalarbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 88/2005).

(3) Abs. 2 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gemäß § 253c ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 88/2005.

- (4) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seite des Dienstnehmers

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

1. der Dienstnehmer zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
2. der Dienstgeber das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält; wenn die verarbeitete Kost oder die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;
3. der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige zuschulden kommen läßt oder sich weigert, ihn oder dessen Familienangehörige gegen solche Handlungen eines Familienangehörigen des Dienstgebers oder eines Mitbeschäftigten zu schützen;
4. dem Dienstnehmer unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;
5. die Dienstnehmerin ein lebendes Kind geboren hat. Die Austrittserklärung muß innerhalb von drei Monaten nach der Entbindung, bei Inanspruchnahme einer Karenz (§ 103) bis zu dessen Ablauf, abgegeben werden;
6. der Dienstgeber den ihm zum Schutz des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt;
7. der Dienstnehmer die für die Altersrente (auch vorzeitige Altersrente) erforderliche Altersgrenze erreicht oder überschritten hat.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seite des Dienstgebers

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

1. sich eines Verbrechens oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht;
2. sich trotz mehrmaliger Ermahnung während der Arbeitszeit dem Trunk ergibt;
3. ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt;
4. trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;
5. sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte, Familienangehörige oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen läßt;

6. Eigentum des Dienstgebers oder dessen Familienangehöriger oder in deren Gewahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder wiederholt grob fahrlässig beschädigt oder wenn aus grober Fahrlässigkeit des Dienstnehmers beträchtlicher Schaden entstanden ist;
7. die Arbeit beharrlich verweigert.

Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 35. (1) Wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig entläßt oder wenn ihn ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers trifft, behält dieser, unbeschadet weitergehenden Schadenersatzes, seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsgemäße Kündigung durch den Dienstgeber hätte verstreichen müssen. Soweit das Entgelt Naturalbezüge umfaßt, ist deren Wert in Geld zu vergüten, wenn und insoweit die Naturalleistung nicht möglich ist. Der Dienstnehmer muß sich auf das Entgelt anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

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

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

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

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

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

Verhalten bei Gefahr

§ 38a. (1) Dienstnehmer, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verlassen, dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Das Gleiche gilt, wenn sie unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr treffen, wenn sie die sonst zuständigen Personen nicht erreichen, es sei denn, ihre Handlungsweise war grob fahrlässig.

(2) Wird ein Dienstnehmer wegen eines Verhaltens gemäß Abs. 1 gekündigt oder entlassen, kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

Schutzmaßnahmen für Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner

§ 38b. (1) Sicherheitsvertrauenspersonen und Dienstnehmer, die als Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner oder als deren Fach- oder Hilfspersonal beschäftigt sind, dürfen vom Dienstgeber wegen der Ausübung dieser Tätigkeit, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung nicht benachteiligt werden.

(2) Wird ein in Abs. 1 genannter Dienstnehmer, der nicht dem Kündigungsschutz nach § 211 Abs. 3 Z 1 lit. i unterliegt, gekündigt oder entlassen, so kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung bei Gericht anfechten, wenn sie wegen seiner Tätigkeit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer erfolgt ist. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

(3) Der Dienstgeber hat vor jeder Kündigung einer Sicherheitsvertrauensperson die gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer oder mangels einer solchen, die zuständige Berufsvereinigung nachweislich zu verständigen; bei einer Entlassung hat er diese Verständigung unverzüglich vorzunehmen. Ist keine rechtzeitige Verständigung der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer oder mangels einer solchen, der zuständigen Berufsvereinigung durch den Dienstgeber erfolgt, so verlängert sich die Anfechtungsfrist nach Abs. 2 oder § 211 für die Sicherheitsvertrauensperson um den Zeitraum der verspäteten Verständigung, längstens jedoch auf ein Monat ab Zugang der Kündigung oder Entlassung. Die Rechte des Betriebsrates werden durch diese Verständigungspflicht des Dienstgebers nicht berührt.

Kontrollmaßnahmen

§ 38c. (1) Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, ist unzulässig, es sei denn, diese Maßnahmen werden durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 200 Abs. 1 Z 3 geregelt oder erfolgen in Betrieben, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, mit Zustimmung des Dienstnehmers.

(2) Die Zustimmung des Dienstnehmers kann, sofern keine schriftliche Vereinbarung mit dem Dienstgeber über deren Dauer vorliegt, jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden.

Dienstzeugnis

§ 39. (1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig. Die Kosten des Zeugnisses trägt der Dienstgeber.

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

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

Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber

§ 39a. (1) Geht ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen Inhaber über (Betriebsübergang), so tritt dieser als Dienstgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Dienstverhältnisse ein.

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

(3) Besteht in einem Unternehmen oder Betrieb keine Dienstnehmervertretung, so hat der Veräußerer oder der Erwerber die vom Betriebsübergang betroffenen Dienstnehmer im Vorhinein über

1. den Zeitpunkt bzw. den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund des Übergangs,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Dienstnehmer sowie
4. die hinsichtlich der Dienstnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen

schriftlich zu informieren. Diese Information kann auch durch Aushang an einer geeigneten, für den Dienstnehmer leicht zugänglichen Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen.

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

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

(6) Beim Betriebsübergang nach Abs. 1 bleiben die Arbeitsbedingungen aufrecht, es sei denn, aus den Bestimmungen über den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit (§ 39 b), die betrieblichen Pensionszusagen (§ 39 c) und die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen (§§ 54 und 55) ergibt sich anderes. Der Erwerber hat dem Dienstnehmer jede auf Grund des Betriebsüberganges erfolgte Änderung der Arbeitsbedingungen unverzüglich mitzuteilen.

(7) Der Dienstnehmer kann dem Übergang seines Dienstverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber den kollektivvertraglichen Bestandschutz (§ 39 b) oder die betrieblichen Pensionszusagen (§ 39 c) nicht übernimmt. Der Widerspruch hat innerhalb eines Monats

1. ab Ablehnung der Übernahme oder
2. bei Nichtäußerung des Erwerbers zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges nach Ablauf einer vom Dienstnehmer gesetzten angemessenen Frist zur Äußerung

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

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

(9) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen seiner Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs. 8 auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen. Ebenso kann ein Feststellungsverfahren nach § 54 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes - ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 624/1994, innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Hat das Gericht eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen festgestellt, kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab Rechtskraft des Urteils das Dienstverhältnis nach Abs. 8 auflösen.

Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit

§ 39b. (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 Maß aufrechtzuerhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren. Die Arbeitsbedingungen dürfen zum Nachteil des Dienstnehmers durch Einzeldienstvertrag innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang weder aufgehoben noch beschränkt werden.

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

Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage

§ 39c. (1) Eine auf Einzelvereinbarung beruhende betriebliche Pensionszusage wird Inhalt des Dienstvertrages zwischen Dienstnehmer 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 Dienstnehmer dem Übergang seines Dienstverhältnisses im Fall des Abs. 1 zweiter Satz nicht widersprochen, so endet mit dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges der Erwerb neuer Pensionsanwartschaften. Der Dienstnehmer hat gegen den Veräußerer Anspruch auf Abfindung der bisher erworbenen Anwartschaften als Unverfallbarkeitsbetrag im Sinne des Betriebspensionengesetzes (BPG), Artikel I des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 282/1990, in der Fassung des Gesetzes BGBl. Nr. 335/1993. 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 Prozent. Bei Pensionszusagen, die eine rechtsverbindliche Valorisierung vorsehen, ist jedoch der Barwert der künftigen Pensionsleistungen unter Zugrundelegung eines Rechnungszinssatzes von 3 Prozent 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 Unfallbarkeitsbetrag nach dem BPG abgezogen.

(3) Der Dienstnehmer 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 Dienstverhältnisses der Betriebsübergang tritt.

Haftung bei Betriebsübergang

§ 39d. (1) Sofern andere gesetzliche Regelungen oder Gläubigerschutzbestimmungen für den Dienstnehmer nicht günstigeres bestimmen, haften für Verpflichtungen aus einem Dienstverhältnis zum Veräußerer, die vor dem Zeitpunkt des 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 fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und 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 fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Pensionsanwartschaften entspricht. Sofern zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges Rückstellungen entsprechend § 211 Abs. 2 des Unternehmensgesetzbuches, dRGBI. S. 219/1897, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 103/2006, für Abfertigungs- oder Pensionsanwartschaften mit der dafür nach § 14 Abs. 5 des Einkommensteuergesetzes 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 155/2006, im gesetzlichen Ausmaß zu bildenden Wertpapierdeckung oder gleichwertige Sicherungsmittel auf den Erwerber übertragen werden, haftet der Veräußerer für die im ersten oder zweiten Satz genannten Beträge nur für eine allfällige Differenz zwischen dem Wert der übertragenen Sicherungsmittel und dem Wert der fiktiven Ansprüche jeweils zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges; diese Haftung endet ein Jahr nach dem Betriebsübergang. Der Veräußerer hat die betroffenen Dienstnehmer von der Übertragung der Sicherungsmittel zu informieren. Der Erwerber hat die vom Veräußerer übertragene Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel zumindest in dem in den beiden ersten Sätzen genannten Zeitraum in seinem Vermögen zu halten. Die Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel dürfen während dieses Zeitraums nur zur Befriedigung von Abfertigungs- oder Betriebspensionsansprüchen der Dienstnehmer vermindert werden. Die übertragene Wertpapierdeckung darf während dieses Zeitraums auf die Verpflichtung des Erwerbers nach § 14 Abs. 5 oder 7 EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 155/2006, nicht angerechnet werden.

(3) Wird das Dienstverhältnis durch die Erklärung des Dienstnehmers beendet, sein Dienstverhältnis beim Erwerber nicht fortzusetzen (§ 39 a Abs. 5), dann haftet der Erwerber für einen Abfertigungsanspruch des Dienstnehmers nur insoweit, als auf Grund der bei ihm zurückgelegten Dienstzeit ein Abfertigungsanspruch entstanden ist oder sich erhöht hat.

(4) Bei Spaltungen im Sinne des Bundesgesetzes über die Spaltung von Kapitalgesellschaften, Art. XIII des EU-Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes, BGBl. Nr. 304/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 75/2005, gilt als Veräußerer jene Gesellschaft, der die Verbindlichkeiten nach dem Spaltungsplan zuzuordnen sind.

Flexible Gestaltung des Arbeitslebens Bildungskarenz

§ 39e.⁹ (1) Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Dienstnehmer und Dienstgeber können ab Beginn des zweiten Dienstjahres eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens zwei Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungskarenz zu laufen beginnt, ein Jahr nicht überschreiten darf. Bei der Vereinbarung über die Bildungskarenz ist auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

⁹ § 39e Abs. 1 und 1a gilt für nach dem In-Kraft-Treten des LGBl Nr. 04/2009 vom 16.01.2009 vereinbarte Bildungskarenzen.

(1a) Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 156 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens sechs Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit diesem Dienstgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz sind anzuwenden.

(2) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 54/2002) und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 26i Abs. 1 mit Ausnahme des vorletzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 26i Abs. 2 mit der Maßgabe, dass an Stelle des Begriffes „Karenz“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 95 oder 97, einer Karenz nach den §§ 26a bis 26e und 26s oder den §§ 103 bis 103d und 104b Abs. 8, eines Präsenzdienstes gemäß § 19 des Wehrgesetzes 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146, eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes 1986 (ZDG), BGBl. Nr. 679, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 98/2001, oder eines Ausbildungsdienstes gemäß § 37 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(4) Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung gemäß § 31 das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 72 das für das letzte Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zu Grunde zu legen.

10

11

Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts

§ 39f. Eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts für die Dauer von mindestens sechs Monaten bis zu einem Jahr, für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktservice in Anspruch genommen wird, ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. Im Übrigen gilt § 39e Abs. 2 bis 4.

Solidaritätsprämienmodell

§ 39g. (1) Die Bedingungen für eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit für Betriebe oder Betriebsteile unter gleichzeitiger Einstellung von Ersatzarbeitskräften durch den Dienstgeber (Solidaritätsprämienmodell) können in einem Kollektivvertrag oder, falls ein Kollektivvertrag keine Regelung trifft oder nicht zur Anwendung kommt, in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit kann nur auf Grund einer Vereinbarung zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber innerhalb des vom Kollektivvertrag oder der Betriebsvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen.

(2) Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert, so ist bei der Berechnung der Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Vereinbarung nach Abs. 1 zu Grunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, kann der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung eine andere Berechnung vorsehen.

(3) Im Übrigen bleibt § 10a unberührt.

¹⁰ Dienstnehmer und Dienstgeber, die bereits vor dem In-Kraft-Treten des LGBl Nr. 04/2009 vom 16.01.2009 eine Bildungskarenz vereinbart haben, können eine neuerliche Bildungskarenz frühestens drei Jahre nach der Rückkehr aus dieser Bildungskarenz vereinbaren.

¹¹ § 39k Abs. 6a LAG, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 102/2007, gilt auch für zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens von LGBl Nr. 04/2009 vom 16.01.2009 laufende Bildungskarenzen.

Herabsetzung der Normalarbeitszeit

§ 39h. (1) Dem Dienstnehmer, der die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Gleitpension nach § 253c ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, erfüllt, ist in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten auf sein Verlangen unter Rücksichtnahme auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes die Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf ein im § 253c ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, genanntes Ausmaß zu gewähren. Der Dienstnehmer hat Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit spätestens sechs Monate vor dem Antritt bekannt zu geben. Kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zu Stande, so sind in Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zu Stande, so kann der Dienstnehmer spätestens drei Monate vor dem dem Dienstgeber bekannt gegebenen Termin den Dienstgeber auf Einwilligung in die Herabsetzung der Normalarbeitszeit klagen.

(2) Darüber hinaus kann zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer,

1. der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder
2. mit nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten von nahen Familienmitgliedern, die sich aus der familiären Beistandspflicht ergeben, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt gegeben ist,

die Herabsetzung der Normalarbeitszeit vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(3) Frühestens zwei Monate, längstens jedoch vier Monate nach Wegfall einer Betreuungspflicht im Sinne des Abs. 2 Z 2 kann der Dienstnehmer die Rückkehr zu seiner ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen.

(4) Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 2 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert, so ist bei der Berechnung der Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Vereinbarung nach Abs. 2 zu Grunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 2 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, so ist – sofern keine andere Vereinbarung abgeschlossen wird – bei der Berechnung der Abfertigung vom Durchschnitt der während der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen.

Kündigung

§ 39i. (1) Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 39e bis 39h ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. § 211 Abs. 5 gilt sinngemäß.

(2) Lässt der Dienstnehmer eine entgegen Abs. 1 ausgesprochene Kündigung gegen sich gelten, hat er einen Ersatzanspruch im Sinne des § 35. Bei der Berechnung dieses Ersatzanspruches ist das ungeschmälernte Entgelt zu Grunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne der §§ 39e bis 39h zugestanden wäre.

2a. Betriebliche Mitarbeitervorsorge

Beginn und Höhe der Beitragszahlung

§ 39j. (1) Der Dienstgeber hat für den Dienstnehmer ab dem Beginn des Dienstverhältnisses einen laufenden Beitrag in Höhe von 1,53 vH des monatlichen Entgelts sowie allfälliger Sonderzahlungen an den für den Dienstnehmer zuständigen Träger der Krankenversicherung nach Maßgabe des § 58 Abs. 1 bis 6 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 146/2003, zur Weiterleitung an die BV-Kasse zu überweisen, sofern das Dienstverhältnis länger als einen Monat dauert. Der erste Monat ist jedenfalls beitragsfrei. Wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Dienstverhältnisses mit dem selben Dienstgeber erneut ein Dienstverhältnis geschlossen, setzt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag dieses Dienstverhältnisses ein.

(1a) Der Dienstnehmer hat für die Dauer einer mit einem Rechtsträger nach § 8 Abs. 1 des Zivildienstgesetzes 1986 – ZDG, BGBl. Nr. 679, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 2/2008, abgeschlossenen Vereinbarung nach § 7a ZDG, BGBl. Nr. 679, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 2/2008, gegen diesen als Dienstgeber, allenfalls nach § 39k Abs. 5 gegen den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) Anspruch auf eine Beitragsleistung nach diesem Gesetz an die vom Rechtsträger ausgewählte BV-Kasse.

(1b)¹² Der Dienstgeber hat abweichend von Abs. 1 die Wahlmöglichkeit, die Abfertigungsbeiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gemäß § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 169/2006, entweder monatlich oder jährlich (Beitragszeitraum Kalendermonat oder -jahr) zu überweisen. Bei einer jährlichen Zahlungsweise sind zusätzlich 2,5 vH vom zu leistenden Beitrag gleichzeitig mit diesem Beitrag an den zuständigen Träger der Krankenversicherung zur Weiterleitung an die BV-Kasse zu überweisen. Die Fälligkeit der Beiträge ergibt sich aus § 58 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 169/2006. Abweichend davon sind bei einer jährlichen Zahlungsweise die Abfertigungsbeiträge bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses zwei Wochen nach dem Ende des Dienstverhältnisses fällig. Eine Änderung der Zahlungsweise ist nur zum Ende des Kalenderjahres zulässig. Der Dienstgeber hat eine Änderung der Zahlungsweise dem zuständigen Träger der Krankenversicherung vor dem Beitragszeitraum, für den die Änderung der Zahlungsweise vorgenommen wird, zu melden.

(2) Für die Dauer der Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 89/2002, des Solidaritätsprämienmodells nach § 39g sowie die Dauer einer Kurzarbeit nach § 27 Abs. 1 lit. b des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 130/2002, ist als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Dienstgebers das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen.

(3) Welche Leistungen als Entgelt im Sinne der Abs. 1 bis 2 anzusehen sind, bestimmt sich nach § 49 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 146/2003, unter Außerachtlassung der Geringfügigkeitsgrenze nach § 5 Abs. 2 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 146/2003, und der Höchstbeitragsgrundlage nach § 108 Abs. 3 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 146/2003.

(4) Anwartschaftsberechtigter ist ein Dienstnehmer, für den Beiträge nach Abs. 1 bis 3 oder nach § 39k an die BV-Kasse zu leisten sind oder waren oder für den Übertragungsbeträge gezahlt wurden.

(5) Abfertigungsanwartschaft sind die in einer BV-Kasse verwalteten Ansprüche eines Anwartschaftsberechtigten; diese setzen sich zusammen aus

- den in diese BV-Kasse eingezahlten Abfertigungsbeiträgen abzüglich der einbehaltenen Verwaltungskosten und/oder einer allenfalls in diese BV-Kasse übertragenen Altabfertigungsanwartschaft abzüglich der jeweils einbehaltenen Verwaltungskosten zuzüglich
- allfälliger der BV-Kasse zugeflossener Verzugszinsen für Abfertigungsbeiträge und/oder für eine Altabfertigungsanwartschaft zuzüglich
- der allenfalls aus einer anderen BV-Kasse in diese BV-Kasse übertragenen Abfertigungsanwartschaft zuzüglich
- der zugewiesenen Veranlagungsergebnisse.

(6) Altabfertigungsanwartschaft ist die fiktive Abfertigung nach § 31 zum Zeitpunkt des Übertrittes.

Beitragsleistung in besonderen Fällen

§ 39k. (1) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach den §§ 19, 37 bis 39 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 111/2010, bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 des Kinderbetreuungsgeldgesetzes – KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 116/2009. Dies gilt nicht für den zwölf Monate übersteigenden Teil eines Wehrdienstes als Zeitsoldat gemäß § 19 Abs. 1 Z 5 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 111/2010, eines Auslandseinsatzpräsenzdienstes gemäß § 19 Abs. 1 Z 9 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 111/2010, oder eines Ausbildungsdienstes.

(2) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Zivildienstes nach § 6a sowie für die Dauer des Auslandsdienstes nach § 12b ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 111/2010, bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage nach Abs. 1 erster Satz.

(3) Für die Dauer eines Anspruchs auf Krankengeld nach dem ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 120/2008, hat der Dienstnehmer bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH einer fiktiven Bemessungsgrundlage. Diese richtet sich nach der Hälfte des für den Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles gebührenden Entgelts. Sonderzahlungen sind bei der Festlegung der fiktiven Bemessungsgrundlage außer Acht zu lassen.

¹² Eine Änderung der Zahlungsweise nach § 39j Abs. 1a kann erst für Beitragszeiträume nach dem 31.12.2007 wirksam werden.

(4) Für die Dauer eines Anspruchs auf Wochengeld nach dem ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 120/2008, hat die Dienstnehmerin bei weiterhin aufrehtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH einer fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe eines Monatsentgeltes, berechnet nach dem in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Versicherungsfall der Mutterschaft (§ 120 Abs. 1 Z 3 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 120/2008) gebührenden Entgelt, einschließlich anteiliger Sonderzahlungen, es sei denn, diese sind für die Dauer des Wochengeldbezuges fortzuzahlen. Bei einem neuerlichen Eintritt eines Beschäftigungsverbot nach § 95

1. unmittelbar im Anschluss an eine vorherige Karenz nach diesem Gesetz im selben Dienstverhältnis oder
2. nach einer Beschäftigung im selben Dienstverhältnis zwischen einer Karenz und dem neuerlichen Beschäftigungsverbot nach § 95, die kürzer als drei Kalendermonate dauert, oder
3. nach einer Beschäftigung in einem Dienstverhältnis, das nach der Beendigung des karenzierten Dienstverhältnisses und vor dem neuerlichen Beschäftigungsverbot begründet worden ist, die kürzer als drei Kalendermonate dauert,

ist als Bemessungsgrundlage das für den Kalendermonat vor dem Beschäftigungsverbot, das dieser Karenz unmittelbar vorangegangen ist, gebührende Monatsentgelt (berechnet nach dem ersten Satz), im Fall der Z 3 das für den letzten Kalendermonat vor dem Eintritt des neuerlichen Beschäftigungsverbot gebührende volle Monatsentgelt heranzuziehen.

(5) Für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges hat der Dienstnehmer oder der ehemalige Dienstnehmer, wenn der Zeitraum zwischen dem Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezuges und dem Ende des letzten diesem Gesetz oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften unterliegenden Dienstverhältnis nicht mehr als drei Jahre beträgt, Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten des FLAF in Höhe von 1,53 vH des jeweils nach § 3 Abs. 1 KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 76/2007, nach § 5a Abs. 1 KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 76/2007, oder nach § 5b Abs. 1 KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 76/2007, bezogenen Kinderbetreuungsgeldes.

(6) Für die Einhebung der Beiträge nach Abs. 1 bis 5 ist § 39j Abs. 1 bis 1b anzuwenden.

Auswahl der BV-Kasse

§ 39i. (1) Die Auswahl der BV-Kasse hat durch eine Betriebsvereinbarung nach § 202 Abs. 1 Z 1 a zu erfolgen.

(2) Für Dienstnehmer, die von keinem Betriebsrat vertreten sind, hat die Auswahl der BV-Kasse durch den Dienstgeber rechtzeitig zu erfolgen.

(3) Über die beabsichtigte Auswahl der BV-Kasse sind im Fall des Abs. 2 alle Dienstnehmer binnen einer Woche schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmer binnen zwei Wochen gegen die beabsichtigte Auswahl schriftlich Einwände erhebt, muss der Dienstgeber eine andere BV-Kasse vorschlagen. Auf Verlangen dieser Dienstnehmer ist eine kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung der Dienstnehmer zu den weiteren Beratungen über diesen Vorschlag beizuziehen. Wird trotz Einbeziehung einer kollektivvertragsfähigen freiwilligen Interessenvertretung der Dienstnehmer binnen zwei Wochen kein Einvernehmen über die Auswahl der BV-Kasse erzielt, hat über Antrag eines der beiden Streitteile die Schlichtungsstelle gemäß § 232 über die Auswahl der BV-Kasse zu entscheiden. Streitteile im Sinne des § 232 in einem solchen Verfahren sind der Dienstgeber einerseits und die kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung der Dienstnehmer andererseits.

(3a) Der Dienstgeber hat die Einleitung eines Verfahrens bei der Schlichtungsstelle, die innerhalb von sechs Monaten ab Beginn des Dienstverhältnisses zu erfolgen hat, dem zuständigen Träger der Krankenversicherung unverzüglich zu melden.

(3b) Die Schlichtungsstelle hat die BV-Kasse und den zuständigen Träger der Krankenversicherung über die Entscheidung schriftlich zu informieren.

(4) Sind bei Beendigung des Dienstverhältnisses noch Beiträge nach den §§ 39j und 39k samt Verzugszinsen nach einer Sozialversicherungsprüfung gemäß § 41a ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 146/2003, zu leisten, sind diese Beiträge samt Verzugszinsen vom jeweiligen Träger der Krankenversicherung an die BV-Kasse des bisherigen Dienstgebers weiterzuleiten. Wurde bei Beendigung des Dienstverhältnisses noch keine BV-Kasse gewählt und ist auch kein Dienstgeber mehr vorhanden, der eine BV-Kasse auswählen könnte, sind die Beiträge vom jeweils zuständigen Träger der Krankenversicherung an die BV-Kasse des neuen Dienstgebers weiterzuleiten, sofern der Dienstnehmer innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses ein neues Dienstverhältnis eingeht. Anderenfalls kann der Dienstnehmer nach zwölf Monaten selbst eine BV-Kasse auswählen.

Beitrittsvertrag

§ 39m. (1) Der Beitrittsvertrag ist zwischen der BV-Kasse und dem beitretenden Dienstgeber abzuschließen.

(2) Der Beitrittsvertrag hat insbesondere zu enthalten:

1. die ausgewählte BV-Kasse;
2. Grundsätze der Veranlagungspolitik;
3. die näheren Voraussetzungen für die Kündigung des Beitrittsvertrages;
4. die Höhe der Verwaltungskosten gemäß § 29 Abs. 2 Z 5 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 102/2007;
5. die Meldepflichten des Dienstgebers gegenüber der BV-Kasse;
6. eine allfällige Zinsgarantie gemäß § 24 Abs. 2 BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 102/2007;
7. alle Dienstgeberkontonummern des beitretenden Dienstgebers;
8. Art und Berechnungsweise der Barauslagen, die die BV-Kasse gemäß § 26 Abs. 3 Z 1 BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 102/2007, verrechnen darf.

Beendigung des Beitrittsvertrages und Wechsel der BV-Kasse

§ 39n. (1) Eine Kündigung des Beitrittsvertrages durch den Dienstgeber oder durch die BV-Kasse oder einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages ist nur rechtswirksam, wenn eine Übertragung der Abfertigungsanwartschaften auf eine andere BV-Kasse sichergestellt ist. Die Kündigung oder einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages kann rechtswirksam nur für alle von diesem Beitrittsvertrag erfassten Anwartschaftsberechtigten gemeinsam erfolgen.

(2) Die Kündigung oder einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages darf nur mit Wirksamkeit zu dem Bilanzstichtag der BV-Kasse ausgesprochen werden. Die Frist für die Kündigung des Beitrittsvertrages beträgt sechs Monate. Die einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages wird frühestens zum Bilanzstichtag der BV-Kasse wirksam, der zumindest drei Monate nach der Vereinbarung der einvernehmlichen Beendigung des Beitrittsvertrages liegt.

(3) Die Übertragung der Abfertigungsanwartschaften auf die neue BV-Kasse hat binnen fünf Werktagen nach Ende des zweiten Monats nach dem Bilanzstichtag der BV-Kasse zu erfolgen, wobei zu diesem Monatsende eine Ergebniszuzuweisung unter Berücksichtigung einer allfälligen Garantieleistung gemäß § 24 BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 102/2007, vorzunehmen ist. Nach Übertragung hervorkommende, noch zu diesen Abfertigungsanwartschaften gehörige Beträge sind als Nachtragsüberweisung unverzüglich auf die neue BV-Kasse zu übertragen. Ab dem Bilanzstichtag sind die Abfertigungsbeiträge unabhängig davon, ob sie noch vor dem Bilanzstichtag gelegene Monate betreffen, an die neue BV-Kasse zu überweisen.

(4) § 39l Abs. 1 bis 3 ist auf einen Wechsel der BV-Kasse (Abs. 1), der auf Verlangen des Dienstgebers, des Betriebsrates oder in Betrieben ohne Betriebsrat eines Drittels der Dienstnehmer erfolgt, anzuwenden.

Mitwirkungsverpflichtung

§ 39o. Die Dienstgeber sowie die Anwartschaftsberechtigten sind verpflichtet, den BV-Kassen über alle für das Vertragsverhältnis und für die Verwaltung der Anwartschaft sowie für die Prüfung von Auszahlungsansprüchen maßgebenden Umstände unverzüglich wahrheitsgemäß Auskunft zu erteilen.

Anspruch auf Abfertigung

§ 39p. (1) Der Anwartschaftsberechtigte hat bei Beendigung des Dienstverhältnisses gegen die BV-Kasse Anspruch auf eine Abfertigung.

(2) Der Anspruch auf eine Verfügung nach § 39r Abs. 1 über die Abfertigung besteht nicht bei Beendigung des Dienstverhältnisses

1. durch Kündigung durch den Anwartschaftsberechtigten, ausgenommen bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j, 26k, 26q sowie 104, 104a oder 104g,
2. durch verschuldete Entlassung,
3. durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder

4. sofern noch keine drei Einzahlungsjahre (36 Beitragsmonate) seit der ersten Beitragszahlung gemäß § 39j oder § 39k nach der erstmaligen Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses oder der letztmaligen Verfügung (ausgenommen Verfügungen nach § 39r Abs. 1 Z 2 oder Z 3 oder Abs. 3) einer Abfertigung vergangen sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k sind zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie bei einem oder mehreren Dienstgebern zurückgelegt worden sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k aus zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs weiterhin aufrechten Dienstverhältnissen sind nicht einzurechnen. Für Abfertigungsbeiträge auf Grund einer Kündigungsentschädigung, einer Ersatzleistung gemäß § 72 oder auf Grund eines gemäß § 21 fortgezählten Entgelts sind als Beitragszeiten auch Zeiten nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in dem sich aus § 11 Abs. 2 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 120/2008, ergebenden Ausmaß anzurechnen.

(3) Die Verfügung über diese Abfertigung (Abs. 2) kann vom Anwartschaftsberechtigten erst bei Anspruch auf Verfügung über eine Abfertigung bei Beendigung eines oder mehrerer darauf folgender Dienstverhältnisse verlangt werden.

(4) Die Verfügung über die Abfertigung kann, sofern der Dienstnehmer in keinem Dienstverhältnis steht, jedenfalls verlangt werden

1. nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres (Korridorpension nach § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG), BGBl. I Nr. 142/2004, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 31/2007), wenn dieses Anfallsalter zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses niedriger ist als das Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
2. ab der Inanspruchnahme einer Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (Zeitpunkt der Zustimmung des rechtskräftigen Bescheides) oder
3. wenn für den Dienstnehmer seit mindestens fünf Jahren keine Beiträge nach diesem Gesetz oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften zu leisten sind.

(5) Besteht bei Beendigung eines Dienstverhältnisses, das nach Inanspruchnahme einer Eigenpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes begründet wurde, Anspruch auf eine Abfertigung, kann nur noch eine Verfügung nach § 39r Abs. 1 Z 1 oder 4 über die Abfertigung verlangt werden, ohne dass die in Abs. 2 festgelegten Voraussetzungen für die Verfügung über die Abfertigung vorliegen müssen. Gleiches gilt bei Beendigung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 5 Abs. 2 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 120/2008, nach der Inanspruchnahme einer Eigenpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes, das vor diesem Zeitpunkt begründet wurde.

(6) Der Anwartschaftsberechtigte hat die von ihm beabsichtigte Verfügung über die Abfertigung der BV-Kasse schriftlich bekannt zu geben. Darin kann der Anwartschaftsberechtigte die BV-Kasse weiters beauftragen, auch die Verfügungen im Sinne des § 39r Abs. 1 über Abfertigungen aus anderen BV-Kassen zu veranlassen.

Höhe und Fälligkeit der Abfertigung

§ 39q. (1) Die Höhe der Abfertigung ergibt sich aus der Abfertigungsanwartschaft zum Ende jenes Monats, zu dem ein Anspruch gemäß Abs. 2 fällig geworden ist, einschließlich einer allfälligen Garantieleistung gemäß § 24 BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 102/2007, bei Verfügung gemäß § 39r Abs. 1 Z 1, 3 oder 4 oder Abs. 3.

(2) Die Abfertigung ist am Ende des zweitfolgenden Kalendermonates nach der Geltendmachung des Anspruchs gemäß § 39p Abs. 6 fällig und binnen fünf Werktagen entsprechend der Verfügung des Dienstnehmers nach § 39r Abs. 1 Z 1, 3 oder 4 zu leisten, wobei die Frist für die Fälligkeit frühestens mit dem Ende des Tages der Beendigung des Dienstverhältnisses oder der sich aus § 39p Abs. 4 oder § 39r Abs. 3 erster Satz ergebenden Zeitpunkte zu laufen beginnt. Nach Verfügungen gemäß § 39r Abs. 1 Z 1, 3 und 4 oder Auszahlungen nach § 39s Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984 – LAG, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 82/2008, hervorkommende, noch zu dieser Abfertigungsanwartschaft gehörige Beträge sind als Nachtragszahlung unverzüglich fällig.

(3) Der Anwartschaftsberechtigte kann die BV-Kasse einmalig anweisen, die Durchführung von Verfügungen nach § 39r Abs. 1 Z 1, 3 oder 4 oder Abs. 3 ein bis sechs ganze Monate nach Fälligkeit vorzunehmen. An eine solche Anweisung ist die BV-Kasse nur dann gebunden, wenn sie spätestens 14 Tage vor Fälligkeit gemäß Abs. 1 bei ihr einlangt. Im Aufschubzeitraum ist die Abfertigung im Rahmen der Veranlagungsgemeinschaft weiter zu veranlagern. Mit dem Ende des letzten vollen Monats des Aufschubzeitraumes ist eine ergänzende Ergebniszuweisung vorzunehmen.

Verfüugungsmöglichkeiten des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung

§ 39r. (1) Nach Beendigung des Dienstverhältnisses kann der Anwartschaftsberechtigte, ausgenommen in den in § 39p Abs. 2 genannten Fällen,

1. die Auszahlung der gesamten Abfertigung als Kapitalbetrag verlangen;
2. die gesamte Abfertigung bis zum Vorliegen der Voraussetzungen des § 39s Abs. 3 LAG, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 82/2008, weiterhin in der BV-Kasse veranlagten;
3. die Übertragung der gesamten Abfertigung in die BV-Kasse des neuen Dienstgebers verlangen;
4. die Überweisung der gesamten Abfertigung
 - a) an ein Versicherungsunternehmen, bei dem der Dienstnehmer bereits Versicherter im Rahmen einer betrieblichen Kollektivversicherung (§ 18f des Versicherungsaufsichtsgesetzes – VAG, BGBl. Nr. 569/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 70/2008) ist oder an ein Versicherungsunternehmen seiner Wahl als Einmalprämie für eine vom Anwartschaftsberechtigten nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung (§ 108b des Einkommensteuergesetzes 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 85/2008) oder
 - b) an eine Pensionskasse oder an eine Einrichtung im Sinne des § 5 Z 4 des Pensionskassengesetzes PKG, BGBl. Nr. 281/1990, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 107/2007, bei der der Anwartschaftsberechtigte bereits Berechtigter im Sinne des § 5 PKG, BGBl. Nr. 281/1990, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 107/2007, ist, als Beitrag gemäß § 15 Abs. 3 Z 10 PKG, BGBl. Nr. 281/1990, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 107/2007, verlangen.

(2) Gibt der Anwartschaftsberechtigte die Erklärung über die Verwendung des Abfertigungsbetrages nicht binnen sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder nach den sich aus § 39p Abs. 4 Z 1 oder 3 ergebenden Zeitpunkten ab, ist der Abfertigungsbetrag weiter zu veranlagten. Im Fall eines innerhalb der Verfügungsfrist eingeleiteten arbeitsgerichtlichen Verfahrens über abfertigungsrelevante Umstände (etwa Entgeltansprüche oder die Art der Beendigung des Dienstverhältnisses) kann der Dienstnehmer entweder innerhalb der Frist nach dem ersten Satz oder innerhalb von sechs Monaten nach dem Eintritt der Rechtskraft des Gerichtsurteils verfügen.

(3) Der Anwartschaftsberechtigte kann, auch wenn die Voraussetzungen für eine Verfügung über die Abfertigung nicht vorliegen (§ 39p Abs. 2), sowie nach einer Verfügung nach Abs. 1 Z 2 (abweichend von Abs. 2) eine Verfügung über die gesamte Abfertigung in der jeweiligen BV-Kasse im Sinne des Abs. 1 Z 3 verlangen, wenn die Abfertigungsanwartschaft seit der Beendigung des Dienstverhältnisses mindestens drei Jahre beitragsfrei gestellt ist. Die Verfügung kann nach dem Ablauf der Dreijahresfrist vorgenommen werden.

2b. Familienhospizkarenz Sterbebegleitung

§ 39s. (1) Der Dienstnehmer kann schriftlich eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts zum Zweck der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum unter Bekanntgabe von Beginn und Dauer verlangen, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt mit dem nahen Angehörigen gegeben ist. Der Dienstnehmer kann eine Verlängerung der Maßnahme schriftlich verlangen, wobei die Gesamtdauer der Maßnahme sechs Monate nicht überschreiten darf.

(2) Als nahe Angehörige gelten der Ehegatte, der eingetragene Partner, Personen, die mit dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, Wahl- und Pflegekinder, Wahl- und Pflegeeltern, die Person, mit der der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt, Geschwister, Schwiegereltern, Schwiegerkinder sowie leibliche Kinder des anderen Ehegatten oder Lebensgefährten.

(3) Der Dienstnehmer hat den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers ist eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis vorzulegen.

(4) Der Dienstnehmer kann die von ihm nach Abs. 1 verlangte Maßnahme frühestens fünf Arbeitstage, die Verlängerung frühestens zehn Arbeitstage nach Zugang der schriftlichen Bekanntgabe vornehmen. Die Maßnahme wird wirksam, sofern nicht der Dienstgeber binnen fünf Arbeitstagen – bei einer Verlängerung binnen zehn Arbeitstagen – ab Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage gegen die Wirksamkeit der Maßnahme sowie deren Verlängerung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erhebt.

(5) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber den Wegfall der Sterbebegleitung unverzüglich bekannt zu geben. Er kann die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach zwei Wochen nach Wegfall der Sterbebegleitung verlangen. Ebenso kann der Dienstgeber bei Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr des Dienstnehmers verlangen, sofern nicht berechnete Interessen des Dienstnehmers dem entgegenstehen.

(6) Fallen in das jeweilige Arbeitsjahr Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Freistellung von der Arbeitsleistung verkürzten Arbeitsjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(7) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 104/2005, in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für den Dienstnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt.

(8) Wird das Dienstverhältnis während der Inanspruchnahme der Maßnahme oder der Verlängerung beendet, ist bei der Berechnung einer gesetzlich zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Maßnahme zu Grunde zu legen. Erfolgt die Beendigung des Dienstverhältnisses während einer Freistellung von der Arbeitsleistung, ist bei der Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 72 das für den letzten Monat vor Antritt der Freistellung von der Arbeitsleistung gebührende Entgelt zu Grunde zu legen.

(9) Für Kinder seines eingetragenen Partners hat der Dienstnehmer nach Maßgabe dieser Bestimmung insoweit Anspruch auf Sterbebegleitung, als diese aus wichtigen wirtschaftlichen oder persönlichen Gründen kein Elternteil übernehmen kann.

Begleitung von schwersterkrankten Kindern

§ 39t.¹³ § 39s ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindern (Wahl-, Pflegekindern oder leiblichen Kindern des anderen Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten) des Dienstnehmers anzuwenden. Abweichend von § 39s Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum verlangt werden; bei einer Verlängerung der Maßnahme darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkrankter Kinder

§ 39u. Der Dienstnehmer kann ab Bekanntgabe einer in § 39s Abs. 1 oder § 39t vorgesehenen Maßnahme und bis zum Ablauf von vier Wochen nach deren Ende rechtswirksam weder gekündigt noch entlassen werden. Abweichend vom ersten Satz kann eine Kündigung oder Entlassung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts eingeholt wurde.

Freie Dienstverhältnisse

§ 39v.^{14 15} Die §§ 39j bis 39r gelten auch für freie Dienstverhältnisse im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 120/2008, für freie Dienstverhältnisse von geringfügig beschäftigten Personen gemäß § 5 Abs. 2 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 120/2008, sowie für freie Dienstverhältnisse von Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 6 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 120/2008, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen mit der Maßgabe, dass

1. an die Stelle der Begriffe „Dienstnehmer“, „Dienstverhältnis“ die Begriffe „freier Dienstnehmer“, „freies Dienstverhältnis“ treten,
2. die §§ 39j Abs. 2, 39l Abs. 3 vierter und fünfter Satz, Abs. 3a und 3b, 39p Abs. 2 Z 4 letzter Satz nicht anzuwenden sind,

¹³ § 39t gilt für eine Begleitung schwersterkrankter Kinder, die nach dem In-Kraft-Treten von LGBl Nr. 26/2007 vom 18.6.2007 verlangt wird. Dienstnehmer und Dienstgeber können bei einer Begleitung von schwersterkrankten Kindern, die vor dem In-Kraft-Treten von LGBl Nr. 26/2007 vom 18.6.2007 verlangt wurde, vereinbaren, dass die Maßnahme bei ihrem Ablauf von sechs Monaten auf insgesamt höchstens neun Monate verlängert wird.

¹⁴ Für vor dem In-Kraft-Treten von LGBl Nr. 04/2009 vom 16.01.2009 bestehende freie Dienstverhältnisse von Personen im Sinn des § 39v findet § 39j Abs. 1 zweiter Satz keine Anwendung.

¹⁵ § 39v findet auf zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens von LGBl Nr. 04/2009 vom 16.01.2009 bestehende freie Dienstverhältnisse mit vertraglich festgelegten Abfertigungsansprüchen sowie auf unmittelbar nachfolgende mit demselben Dienstgeber oder einem Dienstgeber im Konzern (§ 46 Abs. 3 Z 2 BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 102/2007) abgeschlossene freie Dienstverhältnisse mit solchen Abfertigungsansprüchen keine Anwendung.

3. für freie Dienstnehmer, welchen das Entgelt für längere Zeiträume als einen Monat gebührt, das monatliche Entgelt im Hinblick auf die Berechnung der fiktiven Bemessungsgrundlage nach § 39k Abs. 3 oder 4 nach § 44 Abs. 8 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 120/2008, zu berechnen ist.

2c. Überlassung von Dienstnehmern Allgemeines

§ 40. (1) Dienstnehmer dürfen nicht ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden.

(2) Die Überlassung von Dienstnehmern in Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, ist verboten.

(3) Ansprüche, die dem überlassenen Dienstnehmer nach diesem Abschnitt oder nach anderen zwingenden Rechtsvorschriften zustehen, können vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

(4) Vereinbarungen zwischen dem Überlasser und dem Beschäftigter, die der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Dienstnehmer dienen, sind verboten.

Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Überlassung

§ 40a. (1) Die Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland nach Wien ist nur zulässig, wenn ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs. 2 erteilt wurde.

(2) Die Bewilligung der Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland nach Wien kann auf Antrag des Beschäftigters erteilt werden, wenn

1. die Beschäftigung besonders qualifizierter Fachkräfte aus arbeitsmarktlichen und volkswirtschaftlichen Gründen unumgänglich notwendig ist,
2. diese Dienstnehmer ausschließlich im Wege der Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind und
3. deren Beschäftigung keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Dienstnehmer bewirkt.

(3) Die Bewilligung nach Abs. 2 darf nicht erteilt werden, wenn der Beschäftigter

1. gegen die Vorschriften betreffend die Überlassung von Dienstnehmern verstoßen hat oder
2. unzulässige Arbeitsvermittlung betrieben hat oder
3. Verpflichtungen eines Dienstgebers, die sich aus dem Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitnehmerschutzes oder dem Sozialversicherungsrecht ergeben, erheblich verletzt hat.

(4) Die Bewilligung nach Abs. 2 ist jeweils nur für eine bestimmte Anzahl von Dienstnehmern und nur für einen bestimmten Zeitraum zu erteilen.

(5) Die Bewilligung nach Abs. 2 ist zu widerrufen, wenn die für die Erteilung wesentlichen Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.

(6) Die Abs. 1 bis 5 sind auf Überlassungen innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz nicht anzuwenden.

Ansprüche der Dienstnehmer

§ 40b. (1) Der überlassene Dienstnehmer hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen der Überlasser unterworfen ist, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Dienstnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen.

(2) Ist der Dienstnehmer nachweislich zur Leistung bereit und kann er nicht oder nur unter dem vereinbarten Ausmaß beschäftigt werden, gebührt das Entgelt auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit.

(3) Während der Überlassung gelten für den überlassenen Dienstnehmer auch die im Beschäftigterbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte des Urlaubs beziehen.

(4) Die Vergleichbarkeit ist nach der Art der Tätigkeit und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigters sowie der Qualifikation des Dienstnehmers für diese Tätigkeit zu beurteilen.

(5) Der Beschäftigter hat dem überlassenen Dienstnehmer Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen in seinem Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Dienstnehmern zu gewähren, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Dazu zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

(6) Soweit nicht im Überlasserbetrieb und im Beschäftigerbetrieb derselbe Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, kann der Kollektivvertrag für Überlassungen durch Dienstgeber, die in seinen Geltungsbereich fallen, Ausnahmen von Abs. 1 vorsehen, wenn die Überlassung des Dienstnehmers in den Beschäftigerbetrieb eine Woche nicht überschreitet und der Dienstnehmer insgesamt nicht mehr als drei Wochen im Kalenderjahr überlassen wird.

Weitere Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung

§ 40c. (1) Ein Dienstnehmer, der aus dem Ausland nach Wien überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 64, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist. Nach Beendigung der Überlassung behält der Dienstnehmer den der Dauer der Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht.

(2) Ein Dienstnehmer, der aus dem Ausland nach Wien überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf

1. Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall einschließlich der Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses, bei Feiertagen und bei Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen in der gültigen Dauer und Höhe,
 2. Beachtung der gültigen Kündigungsfristen und Kündigungstermine sowie der Normen über den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz und
 3. Kündigungsentschädigung,
- soweit dies günstiger ist als die Ansprüche nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates.

(3) Ansprüche nach § 40b bleiben unberührt.

Informationspflicht

§ 40d. Soweit die Überlassung nicht unter eine Ausnahme durch Kollektivvertrag nach § 40b Abs. 6 fällt, hat der Überlasser den Dienstnehmer über den im Beschäftigerbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag und die Einstufung in denselben sowie den Grundgehalt oder -lohn zu informieren.

Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

§ 40e. (1) Hinsichtlich der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers gilt auch der Beschäftiger als Dienstgeber der überlassenen Dienstnehmer im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbare Dienstnehmer des Beschäftigers gelten.

(2) Abs. 1 gilt insbesondere für die Auswahl der überlassenen Dienstnehmer und die sonstigen Arbeitsbedingungen, zu denen auch die Beendigung einer Überlassung zählt.

(3) Der Überlasser ist verpflichtet, für angemessene Abhilfe zu sorgen, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftiger während der Dauer der Beschäftigung die Gleichbehandlungsvorschriften oder Diskriminierungsverbote nicht einhält.

(4) Führt eine Diskriminierung zu einer Beendigung der Überlassung, so kann eine in diesem Zusammenhang erfolgte Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses im Sinne des § 2i Abs. 7 des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes – Wr. GlbG Land- und Forstwirtschaft, LGBl. für Wien Nr. 25/1980, in der geltenden Fassung, und gleichartiger gesetzlicher Bestimmungen angefochten und Schadenersatz gefordert werden, als wäre die Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses auf Grund der Diskriminierung erfolgt.

(5) Der Überlasser hat gegen den Beschäftiger Anspruch auf Ersatz aller aus den Abs. 3 oder Abs. 4 resultierenden Aufwendungen.

Meldepflichten

§ 40f. (1) Der Überlasser hat die Überlassung von Dienstnehmern dem Magistrat zu melden, sobald die Überlassung drei Wochen pro Kalenderjahr überschreitet, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Dienstnehmer zusammenzuzählen sind.

(2) Bei bewilligungsfreier Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland nach Wien hat der Überlasser die grenzüberschreitende Überlassung spätestens eine Woche vor der Arbeitsaufnahme in Wien dem Magistrat zu melden. In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen ist die Meldung unverzüglich vor Arbeitsaufnahme zu erstatten.

(3) Die Meldung gemäß Abs. 2 hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Namen und Anschrift des Überlassers,
2. Namen und Anschrift des Beschäftigers,
3. Namen, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und Staatsangehörigkeit der überlassenen Dienstnehmer,
4. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung beim Beschäftiger,
5. Höhe des jedem einzelnen Dienstnehmer gebührenden Entgelts,
6. Orte der Beschäftigung,
7. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Dienstnehmer.

(4) Sofern dies technisch möglich ist, haben die Meldungen elektronisch zu erfolgen.

Untersagung

§ 40g. (1) Die Überlassung von Dienstnehmern ist vom Magistrat zu untersagen, wenn der Überlasser seine Verpflichtungen, insbesondere gegenüber einem Dienstnehmer, erheblich oder wiederholt verletzt hat und trotz schriftlicher Androhung der Untersagung neuerlich verletzt.

(2) Die Verträge zwischen dem Überlasser und den überlassenen Dienstnehmern werden durch die Untersagung der Überlassung von Dienstnehmern nicht berührt. Die Untersagung bildet jedoch für die überlassenen Dienstnehmer binnen drei Monaten ab Kenntnis einen wichtigen Grund für einen vorzeitigen Austritt im Sinne des § 33.

Zuständigkeit und Verfahren

§ 40h. (1) Der Antrag auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland nach Wien gemäß § 40a Abs. 2 ist beim Magistrat einzubringen.

(2) Über diese Anträge sowie über den Widerruf der Bewilligung und über die Untersagung der Überlassung von Dienstnehmern entscheidet der Magistrat nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer sowie im Fall der Untersagung der Überlassung von Dienstnehmern überdies der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

Überwachung und Auskunftspflicht

§ 40i. (1) Der Magistrat sowie hinsichtlich des Dienstnehmerschutzes die Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind zuständig, die Einhaltung der Vorschriften über die Überlassung von Dienstnehmern zu überwachen.

(2) Die Überlasser und die Beschäftiger von Dienstnehmern haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden auf deren Verlangen

1. alle für eine Überprüfung erforderlichen Auskünfte zu erteilen,
2. die hierfür benötigten Unterlagen zur Einsicht vorzulegen und
3. die Anfertigung vollständiger oder auszugsweiser Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen zu gestatten.

(3) Die Überlasser und die Beschäftiger haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden Zutritt zum Betrieb und Einsicht in alle die Dienstnehmerüberlassung betreffenden Unterlagen zu gewähren.

Amtshilfe

§ 40j. (1) Alle Behörden und alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere die gesetzlichen Interessenvertretungen und die kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer sowie die Träger der Sozialversicherung, haben im Rahmen ihres Wirkungsbereiches den Magistrat und die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in Zusammenhang mit der Überlassung von Dienstnehmern zu unterstützen.

(2) Diese Unterstützung besteht insbesondere auch darin, dass sie den in Abs. 1 genannten zuständigen Behörden

1. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit, den Beschäftigungsort, die Arbeits- und Vertragsbedingungen sowie die Pensions-, Unfall- und Krankenversicherungsdaten der überlassenen Dienstnehmer,
2. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, den Betriebsgegenstand und den Sitz des Betriebes des Überlassers und
3. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, die gesetzliche Interessenvertretung und den Sitz des Betriebes des Beschäftigers übermitteln.

3. KOLLEKTIVE RECHTSGESTALTUNG

Kollektivvertrag

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

(2) Durch Kollektivverträge können geregelt werden:

1. die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien;
2. die gegenseitigen aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Dienstgeber und der Dienstnehmer;
3. die Änderung kollektivvertraglicher Rechtsansprüche gemäß Z 2 der aus dem Dienstverhältnis ausgeschiedenen Dienstnehmer;
4. Maßnahmen im Sinne des § 202 Abs. 1 Z 4;
5. Art und Umfang der Mitwirkungsbefugnisse der Dienstnehmerschaft bei Durchführung von Maßnahmen gemäß Z 4 und von Maßnahmen im Sinne des § 202 Abs. 1 Z 9;
6. gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien;
7. sonstige Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz dem Kollektivvertrag übertragen wird.

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

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

Kollektivvertragsfähigkeit

§ 41. (1) Kollektivvertragsfähig sind:

1. die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer, die voneinander unabhängig sind;
2. die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer,
 - a) die sich nach ihren Statuten zur Aufgabe stellen, die Arbeitsbedingungen innerhalb ihres Geltungsbereiches zu regeln,
 - b) deren Wirkungskreis sich über einen größeren fachlichen und räumlichen Bereich erstreckt,
 - c) denen vermöge der Zahl ihrer Mitglieder und des Umfanges ihrer Tätigkeit wirtschaftlich eine maßgebliche Bedeutung zukommt und
 - d) die voneinander unabhängig sind.

(2) Die Kollektivvertragsfähigkeit nach Abs. 1 Z 2 wird nach Anhörung der in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen durch die Obereinigungskommission zuerkannt. Die Entscheidung der Obereinigungskommission ist auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen und der Einigungskommission (§ 227), dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof zur Kenntnis zu bringen. Die Kosten der Verlautbarung hat die Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, zu tragen und im voraus zu erlegen.

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

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

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

Kollektivvertragsangehörigkeit

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

1. die Dienstgeber und die Dienstnehmer, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder der am Kollektivvertrag beteiligten Körperschaften waren oder später werden,
2. die Dienstgeber, auf die der Betrieb oder ein Teil des Betriebes 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 Sitz des Amtes der Landesregierung zu hinterlegen.

(2) Die Obereinigungskommission hat den Abschluß des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach der Hinterlegung durch Einschaltung auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen. 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 Arbeit und Soziales unter Bekanntgabe der Kundmachung vorzulegen. Eine dritte Ausfertigung ist dem Kataster der Kollektivverträge einzuverleiben. Die Obereinigungskommission hat jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof eine Ausfertigung des Kollektivvertrages mit Angabe des Kundmachungsdatums und der Katasterzahl unverzüglich zu übermitteln.

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

1. dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft in Wien,
2. dem Österreichischen Statistischen Zentralamt in Wien,
3. der Einigungskommission,
4. den nach dem Geltungsbereich des Kollektivvertrages in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer, sofern diese nicht selbst Kollektivvertragsparteien sind.

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

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

Rechtswirkungen

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

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

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

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

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

Geltungsdauer

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

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

(3) Wird einer Berufsvereinigung gemäß § 41 Abs. 3 die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt, so erlöschen die von dieser Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivverträge mit dem Tag, an dem die gemäß § 41 Abs. 3 ergangene Entscheidung der Obereinigungskommission auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at veröffentlicht wird. Im Fall des § 42 erlischt ein von der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossener Kollektivvertrag für die Mitglieder der Berufsvereinigung mit dem Tag, an dem der von der Berufsvereinigung abgeschlossene Kollektivvertrag in Wirksamkeit tritt.

(4) Das Erlöschen des Kollektivvertrages hat die Obereinigungskommission im Kataster der Kollektivverträge vorzumerken. Die Obereinigungskommission, die den Abschluß des Kollektivvertrages kundgemacht hat, hat auf Kosten der Kollektivvertragsparteien das Erlöschen des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach Einlangen der Anzeige (Abs. 2 bzw. nach dem im Abs. 3 bezeichneten Tag) auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen. § 45 Abs. 4 und 5 ist entsprechend anzuwenden.

Satzung

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

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

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

(4) Der Beschluß der Obereinigungskommission ist endgültig. Der Beschluß ist im Amtsblatt der Stadt Wien kundzumachen.

(5) Die Satzung ist einem Kataster einzuverleiben.

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

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

Rechtswirkung der Satzung

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

(2) Ist in der Satzung ihr Wirksamkeitsbeginn nicht festgesetzt, so tritt sie mit dem der Kundmachung des Beschlusses folgenden Tag (§ 50 Abs. 4) in Kraft.

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

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

BETRIEBSVEREINBARUNG

Begriff

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

Wirksamkeitsbeginn

§ 53. (1) Betriebsvereinbarungen sind vom Betriebsinhaber oder vom Betriebsrat im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer, für alle Dienstnehmer zugänglicher Stelle anzuschlagen.

(2) Enthält die Betriebsvereinbarung keine Bestimmung über ihren Wirksamkeitsbeginn, so tritt ihre Wirkung mit dem auf den Tag der Unterzeichnung folgenden Tag ein.

(3) Nach Wirksamwerden der Betriebsvereinbarung ist vom Betriebsinhaber je eine Ausfertigung der Betriebsvereinbarung den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen und jenen Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer zu übermitteln, die den Kollektivvertrag abgeschlossen haben, der Grundlage für die Betriebsvereinbarung ist.

Rechtswirkungen

§ 54. (1) Die Betriebsvereinbarung ist, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien regelt, innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

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

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

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

(5) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienstnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen unberührt, die mit einem anderen Betrieb oder Betriebsteil so zusammengeschlossen werden, daß ein neuer Betrieb im Sinne des § 137 entsteht.

(6) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienstnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen, die von einem anderen Betrieb aufgenommen werden, insoweit unberührt, als sie Angelegenheiten betreffen, die von den Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes nicht geregelt werden. Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 202 Abs. 1 Z 18 können für die von einer solchen Maßnahme betroffenen Dienstnehmer vom Betriebsinhaber des aufzunehmenden Betriebes oder Betriebsteiles unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen

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

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

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

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

4. ARBEITSSCHUTZ

Regelung durch Betriebsvereinbarung

§ 55a. Soweit im Folgenden nicht Anderes bestimmt wird, können Regelungen, zu denen der Kollektivvertrag nach diesem Gesetz ermächtigt ist, durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden, wenn

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
2. für die betroffenen Dienstgeber mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Dienstgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann.

Überlassung von Dienstnehmern

§ 55b. (1) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers gilt der Beschäftiger als Dienstgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

(2) Der Überlasser hat den Beschäftiger auf alle für die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitzeitschutzes und des besonderen Personenschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen.

(3) Während der Überlassung gelten für den überlassenen Dienstnehmer die im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Dienstnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit beziehen.

(4) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers obliegen die Fürsorgepflichten des Dienstgebers auch dem Beschäftiger.

(5) Der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftiger trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder die Fürsorgepflichten nicht einhält.

Tages- und Wochenarbeitszeit

§ 56. (1) Tagesarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden, Wochenarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 40 Stunden, für Dienstnehmer mit freier Station, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, 42 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht Anderes bestimmt wird.

(3) Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen. Darüber hinaus gehende Verlängerungsmöglichkeiten bleiben unberührt.

(3a) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Dienstnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden. Der Kollektivvertrag kann den Einarbeitungszeitraum verlängern. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei einem Einarbeitungszeitraum von bis zu 13 Wochen zehn Stunden nicht überschreiten.

(4) Die Betriebsvereinbarung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, kann eine solche Arbeitszeiteinteilung schriftlich vereinbart werden.

(5) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann durch Kollektivvertrag eine wöchentliche Normalarbeitszeit von bis zu 60 Stunden und eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zugelassen werden. § 58 ist nicht anzuwenden.

Durchrechnung der Arbeitszeit

§ 56a. (1) Der Kollektivvertrag kann zulassen, dass in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu einem Jahr die wöchentliche Normalarbeitszeit

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden,
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die in § 56 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren Durchrechnungszeitraum unter der Bedingung zulassen, dass der zur Erreichung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Der Kollektivvertrag kann eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

(2) Abweichend von § 55a kann der Kollektivvertrag für Betriebe mit dauernd weniger als fünf Dienstnehmern zulassen, dass eine Arbeitszeiteinteilung nach Abs. 1 schriftlich vereinbart wird.

Arbeitsspitzen

§ 57. (1) Während der Arbeitsspitzen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in der Landwirtschaft um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die im § 56 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

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

(3) Abs. 1 und 2 gelten nicht in den Fällen des § 56a.

Gleitende Arbeitszeit

§ 57a. (1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Dienstnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

(2) Die gleitende Arbeitszeit muss durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).

(3) Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:

1. die Dauer der Gleitzeitperiode,
2. den Gleitzeitrahmen,
3. das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
4. Dauer und Lage der fiktiven täglichen Normalarbeitszeit.

(4) Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung der Tagesarbeitszeit bis auf zehn Stunden zulassen oder die Betriebsvereinbarung zur Verlängerung ermächtigen. Bei gleitender Arbeitszeit darf die Wochenarbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode die regelmäßige Wochenarbeitszeit gemäß § 56 Abs. 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.

§ 57b. 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 auch über die wöchentliche Normalarbeitszeit (§§ 56 bis 57a) hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Monates. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen dem § 58.

Arbeitszeit bei Schichtarbeit

§ 57c. (1) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf

1. innerhalb des Schichtturnusses oder
2. bei Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 56a innerhalb des Durchrechnungszeitraumes

im Durchschnitt die nach § 56 Abs. 2 zulässige Dauer nicht überschreiten.

(2) Für Betriebe gemäß § 5 Abs. 4 kann der Kollektivvertrag eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zulassen.

Überstundenarbeit

§ 58. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach den §§ 56 bis 57c zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
2. die Grenzen der nach den §§ 56 bis 57c zulässigen täglichen Normalarbeitszeit überschritten werden, die sich aus einer zulässigen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage ergibt.

(2) Soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, dürfen

1. an einem Wochentag höchstens zwei,
2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht,
3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens zwölf

Überstunden geleistet werden. Die in § 58a festgelegten Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit dürfen jedoch nicht überschritten werden.

(3) Besteht eine Arbeitszeiteinteilung nach § 57 Abs. 1, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres

1. an einem Wochentag höchstens drei,
2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun,
3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 17

Überstunden geleistet werden. Die in § 58a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

(4) Ist eine Arbeitszeiteinteilung nach § 57 Abs. 1 zulässig, machen aber landwirtschaftliche Betriebe davon keinen Gebrauch, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres

1. an einem Wochentag höchstens vier,
2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens zehn,
3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 20

Überstunden geleistet werden. Die in § 58a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten 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) Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach einer Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit

§ 58a. (1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, in den Fällen des § 58 Abs. 3 oder 4 60 Stunden nicht überschreiten. Diese Höchstgrenze darf auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen keinesfalls überschritten werden.

(2) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden in einem Zeitraum von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

(3) Abweichend von Abs. 1 und 2 darf bei Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 56 Abs. 5 die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten.

Mindestruhezeit

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

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

(3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den im § 58 Abs. 5 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden drei Tage ihren Ausgleich zu finden.

Arbeitspausen

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

Sonn- und Feiertagsruhe

§ 61. (1) Die Sonntage sowie die Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, in der Fassung des Gesetzes BGBl. Nr. 144/1983, sind gesetzliche Ruhetage. Als Feiertage gelten somit folgende Tage:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Hl. 3 Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanitag).

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

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

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

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

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

(6) Verrichtet ein Dienstnehmer gemäß Abs. 2 bis 4 zulässige Arbeiten oder wird die Sonn- und Feiertagsruhe gemäß diesen Bestimmungen verkürzt, ist sicherzustellen, dass dem Dienstnehmer innerhalb eines jeden Zeitraumes von sieben Tagen eine durchgehende Mindestruhezeit von 24 Stunden gewahrt bleibt.

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 62. (1) Die Leistung von Überstunden gemäß § 58 Abs. 1 wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 gewährt wird.

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

(2a) Für die Berechnung des Grundlohnes und des Zuschlages für Überstunden ist für Lehrlinge ab Vollendung des 18. Lebensjahres der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn bzw. Angestelltengehalt heranzuziehen.

(3) Für Feiertage, die gemäß § 61 Abs. 1 als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt (§ 8 Abs. 2) zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt, sofern die Arbeiten nicht zu den im § 61 Abs. 3 verzeichneten zählen, außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

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

Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft

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

Urlaub

§ 64. (1) Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres. Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern nicht gesetzlich ausdrücklich anderes bestimmt wird.

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

(4) Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann anstelle des Dienstjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet des § 283 vorsehen, daß

1. Dienstnehmer, deren Dienstvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, für jeden begonnenen Monat 1/12 des Jahresurlaubes erhalten; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub;
2. ein höheres Urlaubsausmaß erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum) gebührt, in das (in den) der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt;
3. die Ansprüche der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr beim selben Dienstgeber beschäftigten Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden. Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres oder des sonstigen vereinbarten Jahreszeitraumes. Jedenfalls muß für den Umstellungszeitraum dem Dienstnehmer ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Dienstjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

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

Anrechnungsbestimmungen

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

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 74/2009, im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als Arbeitskraft nach § 3 Abs. 1, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes, BGBl. Nr. 242/1962, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen, BGBl. Nr. 44/1957, oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder, wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes, BGBl. Nr. 472/1986, über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;

3. Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13 a Abs. 1 oder § 13 c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947, BGBl. Nr. 183, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Dienstverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grund für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;
4. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 3 Abs. 2 des Entwicklungszusammenarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 49/2002, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 65/2003;
5. Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

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

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

Verbrauch desurlaubes

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

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

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

(4) Hat der Dienstnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seinesurlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens zwölf Werktagen dem Dienstgeber mindestens drei Monate vorher bekanntgegeben und kommt eine Einigung zwischem dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Dienstnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß den §§ 26a, 26e, 103 und 103d um den Zeitraum der Karenz.

Erkrankung während desurlaubes

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

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

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

Urlaubsentgelt

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

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

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

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

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

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

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

Ablöseverbot

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

Aufzeichnungen

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

1. der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Dienstnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Dienstnehmer zustehenden bezahltenurlaubes;
2. die Zeit, in welcher der Dienstnehmer seinen bezahltenurlaub 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 dieserurlaub 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.

§ 71. *entfällt; LGBl Nr. 11/2006 vom 14.2.2006*

Ersatzleistung

§ 72. (1) Dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechendenurlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchtenurlaub zum Zeitpunkt desurlaubesverbrauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

(2) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(3) Für nicht verbrauchtenurlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

(4) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 26j, § 26k, § 26q, § 104, § 104a oder § 104g durch

1. Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers,

2. begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers,
3. Kündigung seitens des Dienstgebers oder
4. einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit zu Grunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

(5) Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1, 3 und 4 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

Allgemeine Bestimmungen

§ 73. Dienstgeber im Sinne der §§ 73a bis 93e ist jede natürliche oder juristische Person oder eingetragene Personengesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.

Allgemeine Pflichten der Dienstgeber

§ 73a. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Dienstnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen nicht zu Lasten der Dienstnehmer gehen. Dienstgeber haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

(2) Dienstgeber haben sich unter Berücksichtigung der bestehenden Gefahren über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechend zu informieren.

(3) Dienstgeber sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen, dass die Dienstnehmer bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr

1. ihre Tätigkeit einstellen,
2. sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit bringen und
3. außer in begründeten Ausnahmefällen ihre Arbeit nicht wieder aufnehmen, solange eine ernste und unmittelbare Gefahr besteht.

(4) Dienstgeber haben durch Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass Dienstnehmer bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder für die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, selbst die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahr zu treffen, wenn sie die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen. Bei diesen Vorkehrungen sind die Kenntnisse der Dienstnehmer und die ihnen zur Verfügung stehenden technischen Mittel zu berücksichtigen.

(5) Dienstgeber haben für eine geeignete Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung zu sorgen, wenn Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Dienstnehmer nicht durch sonstige technische und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

(6) Die Landesregierung hat durch Verordnung Mindestvorschriften für die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz, insbesondere über die Form, Art und Anbringung der Sicherheitszeichen, die Kennzeichnung von Behältern, Rohrleitungen, Ausrüstungen zur Brandbekämpfung und ersten Hilfe, Hindernissen, Gefahrenstellen und Fahrspuren sowie für Leucht-, Schall- und Handzeichen und die verbale Kommunikation, zu erlassen.

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen

§ 74. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte,
2. die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen,
4. die Gestaltung der Arbeitsplätze,
5. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
6. der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Dienstnehmer.

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Dienstnehmer sowie die Eignung der Dienstnehmer im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (§ 76 Abs. 1) zu berücksichtigen.

(3) Der Dienstgeber hat über Abs. 1 hinaus bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen.

(4) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nach Abs. 3 sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastung für werdende bzw. stillende Mütter durch

1. Lärm, Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen;
2. Bewegen schwerer Lasten von Hand, das eine Gefährdung insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates mit sich bringt;
3. ionisierende und nichtionisierende Strahlung;
4. extreme Kälte und Hitze;
5. Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastungen;
6. biologische Arbeitsstoffe im Sinne des § 87a Abs. 5 Z 2 bis 4, soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die im Fall einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;
7. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe gemäß § 87a Abs. 4 und
8. Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerinnen polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen ausgesetzt sind, die in Steinkohlenruß, Steinkohlenteer oder Steinkohlenpech vorhanden sind,

zu berücksichtigen.

(5) Der Dienstgeber hat weiters vor Beginn der Beschäftigung und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen die für die Sicherheit und Gesundheit der Jugendlichen sowie für die Sittlichkeit bestehenden Gefahren zu ermitteln. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. Die Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes;
2. die Gestaltung, die Auswahl und der Einsatz von Arbeitsmitteln;
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen;
4. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und der Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
5. Körperkraft, Alter und Stand der Ausbildung und der Unterweisung der Jugendlichen.

(6) Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß den Abs. 1 bis 5 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß den §§ 94 und 107a Abs. 6 zu ergreifenden Maßnahmen festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen. Diese Maßnahmen müssen in alle Tätigkeiten und auf allen Führungsebenen einbezogen werden. Schmutzmaßnahmen müssen, soweit wie möglich, auch bei menschlichem Fehlverhalten wirksam sein.

(7) Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist erforderlichenfalls zu überprüfen und sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Die festgelegten Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben.

(8) Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung im Sinne des Abs. 7 hat insbesondere zu erfolgen:

1. nach Unfällen,
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind,
3. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Dienstnehmer schließen lassen,
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
5. bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 73 Abs. 2 und
6. auf begründetes Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

(9) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner (Präventivdienste) beauftragt werden.

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

§ 75. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß § 94 und 107a Abs. 6 zu ergreifenden Maßnahmen schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, ist diese Dokumentation arbeitsplatzbezogen vorzunehmen.

(2) Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Vorschriften über die Form, den Inhalt, die Überprüfung und Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente zu erlassen, wobei die Art der Tätigkeiten und die Größe des Unternehmens bzw. der Arbeitsstätte oder auswärtigen Arbeitsstelle zu berücksichtigen sind.

Einsatz der Dienstnehmer

§ 76. (1) Dienstgeber haben bei der Übertragung von Aufgaben an Dienstnehmer deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen.

(2) Dienstgeber haben durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass nur jene Dienstnehmer Zugang zu Bereichen mit erheblichen oder spezifischen Gefahren haben, die zuvor ausreichende Anweisungen erhalten haben.

(3) Dienstnehmer, von denen dem Dienstgeber bekannt ist, dass sie an körperlichen Schwächen oder an Gebrechen in einem Maß leiden, dass sie dadurch bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Dienstnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Dies gilt insbesondere für Anfallsleiden, Krämpfe, zeitweilige Bewusstseinstörungen, Beeinträchtigungen des Seh- oder Hörvermögens und schwere Depressionszustände.

(4) Bei Beschäftigung von behinderten Dienstnehmern ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat ihre Beschäftigung mit Arbeiten, die auf Grund ihres körperlichen oder geistigen Zustandes eine Gefahr bewirken können, durch Bescheid zu untersagen oder von bestimmten Bedingungen abhängig zu machen.

Grundsätze der Gefahrenverhütung

§ 77. (1) Unter Gefahrenverhütung sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind.

(2) Dienstgeber haben bei der Gestaltung der Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge, bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, beim Einsatz der Dienstnehmer sowie bei allen Maßnahmen zum Schutz der Dienstnehmer folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

1. Vermeidung von Risiken;
2. Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken;
3. Gefahrenbekämpfung an der Quelle;
4. Berücksichtigung des Faktors "Mensch" bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen;
5. Berücksichtigung des Standes der Technik;
6. Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten;
7. Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz;
8. Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz;
9. Erteilung geeigneter Anweisungen an die Dienstnehmer.

Koordination

§ 78. (1) Werden in einer Arbeitsstätte oder einer auswärtigen Arbeitsstelle Dienstnehmer mehrerer Dienstgeber beschäftigt, so haben die betroffenen Dienstgeber bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Sie haben insbesondere

1. ihre Tätigkeit auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren und
2. einander sowie ihre jeweiligen Dienstnehmer und den Betriebsrat über die Gefahren zu informieren.

(2) Werden in einer Arbeitsstätte Dienstnehmer beschäftigt, die nicht in einem Dienstverhältnis zu den für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgebern stehen (betriebsfremde Dienstnehmer), so sind die für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber verpflichtet,

1. erforderlichenfalls für die Information der betriebsfremden Dienstnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen,
2. deren Dienstgebern im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren,
3. die für die betriebsfremden Dienstnehmer wegen Gefahren in der Arbeitsstätte erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Dienstgeber festzulegen und
4. für deren Durchführung zu sorgen, ausgenommen die Beaufsichtigung der betriebsfremden Personen.

(3) Durch Abs. 2 wird die Verantwortlichkeit der einzelnen Dienstgeber für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften für ihre Dienstnehmer nicht eingeschränkt und deren Verantwortung für betriebsfremde Dienstnehmer nur insoweit ausgeweitet, als sich dies ausdrücklich aus Abs. 2 ergibt.

(4) Die Abs. 1 bis 3 gelten nicht bei einer Überlassung im Sinne des § 5a.

Überlassung

§ 79. (1) Beschäftigte sind verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von Dienstnehmern

1. die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren,
2. sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren,
3. den Überlassern die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

(2) Überlasser sind verpflichtet, die Dienstnehmer vor einer Überlassung sowie vor jeder Änderung der Überlassung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nachweislich schriftlich zu informieren.

(3) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die entsprechenden Dienstgeberpflichten sind von den Überlassern zu erfüllen, die Beschäftigten haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Pflichten nach Abs. 1 bis 3 können entfallen, wenn es sich um die auch im Überlasserbetrieb ausgeübte Tätigkeit handelt, keine unterschiedlichen Gefahren zu erwarten sind und die Überlassung eine Woche nicht überschreitet.

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 80. (1) In jedem Betrieb im Sinne des § 137 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinne des § 138, in dem/der dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, ist eine Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen. In Betrieben oder gleichgestellten Arbeitsstätten mit einem dauernden Beschäftigtenstand von mehr als 50 Dienstnehmern sind zwei Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen. Für jede Sicherheitsvertrauensperson ist nach Möglichkeit ein Vertreter zu bestellen.

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

(3) *entfällt; LGBl Nr. 11/2006 vom 14.2.2006*

(4) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates auf die Dauer von vier Jahren zu bestellen. Diese Bestellung hat binnen acht Wochen nach Ablauf der vorangegangenen Funktionsperiode zu erfolgen. Dies gilt auch dann, wenn ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernimmt. Falls kein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer über die beabsichtigte Bestellung schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmer binnen vier Wochen gegen die beabsichtigte Bestellung schriftlich Einwände erhebt, muss eine andere Person bestellt werden.

(5) Eine vorzeitige Abberufung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat auf Verlangen des Betriebsrates, falls kein Betriebsrat errichtet ist, auf Verlangen von mindestens einem Drittel der Dienstnehmer zu erfolgen.

(6) Wenn während der Funktionsperiode eine Sicherheitsvertrauensperson vorzeitig abberufen wird, die Funktion zurücklegt oder wenn ihr Dienstverhältnis beendet wird, hat binnen acht Wochen eine Nachbesetzung zu erfolgen. Gleiches gilt, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson mehr als acht Wochen lang an der Ausübung ihrer Aufgaben verhindert ist. Die Nachbesetzung hat für den Rest der Funktionsperiode der übrigen Sicherheitsvertrauenspersonen zu erfolgen.

(7) Wenn alle für einen Betrieb bzw. eine Arbeitsstätte bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen während der Funktionsperiode vorzeitig abberufen werden, ihre Funktion zurücklegen oder ihr Dienstverhältnis beendet wird, hat eine Neubestellung nach Abs. 4 zu erfolgen.

(8) Wurden Sicherheitsvertrauenspersonen für einen Betrieb bzw. eine Arbeitsstätte, wo kein Betriebsrat errichtet ist, bestellt und wird während ihrer Funktionsperiode ein Betriebsrat gewählt, so hat eine Neubestellung nach Abs. 4 zu erfolgen, wenn es der Betriebsrat verlangt.

(9) Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur Dienstnehmer bestellt werden, die die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Die notwendigen fachlichen Voraussetzun-

gen sind erfüllt, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson eine Ausbildung auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes im Ausmaß von mindestens 24 Unterrichtseinheiten absolviert hat. Eine Unterrichtseinheit muss mindestens 50 Minuten umfassen.

(10) Sicherheitsvertrauenspersonen, die vor ihrer Bestellung keine Ausbildung nach Abs. 9 absolviert haben, ist innerhalb des ersten Jahres der Funktionsperiode Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse durch eine solche Ausbildung zu erwerben. Dies gilt auch für Betriebsratsmitglieder, die nach Abs. 3 die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen.

(11) Dienstgeber haben sicherzustellen, dass den Sicherheitsvertrauenspersonen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Arbeitszeit zur Verfügung steht. Dienstgeber haben den Sicherheitsvertrauenspersonen unter Bedachtnahme auf die betrieblichen Belange Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen näheren Fachkenntnisse zu erwerben und zu erweitern. Den Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Behelfe und Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind angemessen zu unterweisen.

(12) Dienstgeber sind verpflichtet die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich mitzuteilen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat diese Mitteilung der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer oder mangels einer solchen, der zuständigen Berufsvereinigung zur Kenntnis zu bringen. Die Mitteilung an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat zu enthalten:

1. die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen,
2. den Wirkungsbereich und Dienort der einzelnen Sicherheitsvertrauenspersonen,
3. den Beginn und das Ende der Funktionsperiode,
4. die Unterschrift des Dienstgebers oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person.

(13) Alle im Wirkungsbereich der Sicherheitsvertrauenspersonen beschäftigten Dienstnehmer sind über die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen zu informieren. Die Information hat die im Abs. 12 vorgesehenen Angaben zu enthalten. Diese Information kann auch durch einen Aushang der Mitteilung an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion an einer für alle Dienstnehmer leicht zugänglichen Stelle erfolgen.

(14) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften. Den Sicherheitsvertrauenspersonen kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung von Dienstnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden. § 82 gilt auch für Sicherheitsvertrauenspersonen.

Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 80a. (1) Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes

1. die Dienstnehmer zu informieren, zu beraten und zu unterstützen,
2. den Betriebsrat zu informieren, zu beraten und zu unterstützen und mit ihm zusammenzuarbeiten,
3. in Abstimmung mit dem Betriebsrat die Interessen der Dienstnehmer gegenüber den Dienstgebern, den zuständigen Behörden und sonstigen Stellen zu vertreten,
4. die Dienstgeber bei der Durchführung des Dienstnehmerschutzes zu beraten,
5. auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen zu achten und die Dienstgeber über bestehende Mängel zu informieren,
6. auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten,
7. mit den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmedizinern zusammenzuarbeiten.

(2) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind bei Ausübung ihrer nach diesem Gesetz geregelten Aufgaben an keinerlei Weisungen gebunden.

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind berechtigt, in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei den Dienstgebern sowie bei den dafür zuständigen Stellen die notwendigen Maßnahmen zu verlangen, Vorschläge für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erstatten und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

(4) Dienstgeber sind verpflichtet, die Sicherheitsvertrauenspersonen in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes anzuhören.

(5) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind zur etwaigen Hinzuziehung externer Präventivdienste im Voraus zu hören und vor der Bestellung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften, von Arbeitsmedizinern sowie von für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen zu informieren. Die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung ist mit den Sicherheitsvertrauenspersonen zu beraten, außer wenn ein Betriebsrat errichtet ist.

- (6) Wenn kein Betriebsrat errichtet ist, sind die Dienstgeber verpflichtet, die Sicherheitsvertrauenspersonen
1. bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer haben,
 2. bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen und
 3. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.
- (7) Dienstgeber sind verpflichtet, Sicherheitsvertrauenspersonen
1. Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren;
 2. folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:
 - a) die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 73a Abs. 2,
 - b) die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Dienstnehmerschutz im Zusammenhang stehen, und
 - c) die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm;
 3. über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren;
 4. über Auflagen, Vorschreibungen, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören;
 5. zu den Informationen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabenbereichen im Voraus anzuhören;
 6. zur Information der Dienstgeber von betriebsfremden Dienstnehmern über die in Z 5 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen, im Voraus anzuhören.

Information

§ 81. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Information der Dienstnehmer über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu sorgen. Diese Information muss die Dienstnehmer in die Lage versetzen, durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen, ob die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden. Diese Information muss während der Arbeitszeit erfolgen.

(2) Die Information muss vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen. Sie muss regelmäßig wiederholt werden, insbesondere wenn dies auf Grund sich ändernder betrieblicher Gegebenheiten erforderlich ist, weiters bei Änderung der maßgeblichen Dienstnehmerschutzvorschriften und bei neuen Erkenntnissen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.

(3) Dienstgeber sind verpflichtet, alle Dienstnehmer, die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sein können, unverzüglich über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen zu informieren.

(4) Die Information muss in verständlicher Form erfolgen. Bei Dienstnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Information in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen. Dienstgeber haben sich zu vergewissern, dass die Dienstnehmer die Informationen verstanden haben.

(5) Den Dienstnehmern sind erforderlichenfalls zur Information geeignete Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Abs. 4 zweiter und dritter Satz gilt auch für diese Unterlagen. Bedienungsanleitungen betreffend Arbeitsmittel sowie Beipacktexte, Gebrauchsanweisungen und Sicherheitsdatenblätter betreffend Arbeitsstoffe sind den betroffenen Dienstnehmern jedenfalls zur Verfügung zu stellen. Diese Unterlagen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen.

(6) Dienstgeber sind weiters verpflichtet, alle Dienstnehmerinnen über die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 74 Abs. 3 sowie über die gemäß § 94 zu ergreifenden Maßnahmen zu unterrichten.

(7) Bei Arbeitsaufnahme sind Jugendliche über die im Betrieb bestehenden Gefahren und über die zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen sowie Einrichtungen und deren Benützung zu unterrichten. Bei Jugendlichen im Sinne des § 108 Abs. 6a sind auch die gesetzlichen Vertreter zu unterrichten.

(8) Die Information der einzelnen Dienstnehmer gemäß Abs. 1 kann entfallen, wenn Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind oder ein Betriebsrat errichtet ist, diese entsprechend informiert wurden und eine Information dieser Personen zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht. Die Information der einzelnen Dienstnehmerin gemäß Abs. 6 kann entfallen, wenn der Betriebsrat über die Ergebnisse und Maßnahmen unterrichtet wurde.

(9) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen im § 80a Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren. Es sind ihnen die dort angeführten Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Anhörung und Beteiligung

§ 81a. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, die Dienstnehmer in allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz anzuhören.

(2) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen im § 80a Abs. 5 und 6 angeführten Angelegenheiten anzuhören und zu beteiligen.

Unterweisung

§ 81b. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Dienstnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen. Die Unterweisung muss während der Arbeitszeit und nachweislich erfolgen. Für die Unterweisung sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen.

(2) Eine Unterweisung muss jedenfalls erfolgen

1. vor Aufnahme der Tätigkeit,
2. bei einer Versetzung oder Veränderung des Aufgabenbereiches,
3. bei Einführung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei Einführung neuer Arbeitsstoffe,
5. bei Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und
6. nach Unfällen oder Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten, sofern dies zur Verhütung weiterer Unfälle nützlich erscheint.

(3) Die Unterweisung muss auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich des Dienstnehmers ausgerichtet sein. Sie muss an die Entwicklung der Gefahrenmomente und an die Entstehung neuer Gefahren angepasst sein. Die Unterweisung muss auch die bei absehbaren Betriebsstörungen zu treffenden Maßnahmen umfassen. Die Unterweisung ist erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Jedenfalls dann, wenn dies gemäß § 74 Abs. 6 als Maßnahme zur Gefahrenverhütung oder in einer Verordnung zu diesem Gesetz festgelegt ist.

(4) Die Unterweisung muss dem Erfahrungsstand der Dienstnehmer angepasst sein und in verständlicher Form erfolgen. Bei Dienstnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Unterweisung in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen. Dienstgeber haben sich zu vergewissern, dass die Dienstnehmer die Unterweisung verstanden haben.

(5) Die Unterweisung kann auch schriftlich erfolgen. Erforderlichenfalls sind den Dienstnehmern schriftliche Betriebsanweisungen und sonstige Anweisungen zur Verfügung zu stellen. Diese Anweisungen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen. Abs. 4 zweiter und dritter Satz gilt auch für schriftliche Anweisungen.

Pflichten der Dienstnehmer

§ 82. (1) Dienstnehmer haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit nach diesem Gesetz, den hiezu erlassenen Verordnungen sowie behördlichen Vorschreibungen gebotenen Schutzmaßnahmen anzuwenden, und zwar gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Dienstgebers. Sie haben sich so zu verhalten, dass eine Gefährdung soweit als möglich vermieden wird.

(2) Dienstnehmer sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Dienstgebers die Arbeitsmittel ordnungsgemäß zu benutzen und die ihnen zur Verfügung gestellte, diesem Gesetz entsprechende persönliche Schutzausrüstung zweckentsprechend zu benutzen und sie nach Benutzung an dem dafür vorgesehenen Platz zu lagern.

(3) Dienstnehmer dürfen Schutzeinrichtungen nicht entfernen, außer Betrieb setzen, willkürlich verändern oder umstellen, soweit dies nicht aus arbeitstechnischen Gründen, insbesondere zur Durchführung von Einstellungs-, Reparatur- oder Wartungsarbeiten, unbedingt notwendig ist. Sie sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Dienstgebers die Schutzeinrichtungen ordnungsgemäß zu benutzen.

(4) Dienstnehmer dürfen sich nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgifte in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden können.

(5) Dienstnehmer haben jeden Arbeitsunfall, jedes Ereignis, das beinahe zu einem Unfall geführt hätte, und jede von ihnen festgestellte ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich den zuständigen Vorgesetzten oder den sonst dafür zuständigen Personen zu melden.

(6) Wenn sie bei unmittelbarer erheblicher Gefahr die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen können, sind Dienstnehmer verpflichtet, nach Maßgabe der Festlegungen in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten, ihrer Information und Unterweisung sowie der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst die ihnen zumutbaren unbedingt notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die anderen Dienstnehmer zu warnen und Nachteile für Leben oder Gesundheit abzuwenden.

(7) Dienstnehmer haben gemeinsam mit dem Dienstgeber, den Sicherheitsvertrauenspersonen und den Präventivdiensten darauf hinzuwirken, dass die zum Schutz der Dienstnehmer vorgesehenen Maßnahmen eingehalten werden und dass die Dienstgeber gewährleisten, dass das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen sicher sind und keine Gefahren für Sicherheit und Gesundheit aufweisen.

(8) Die Pflichten der Dienstnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes betreffen nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle

§ 83. (1) Dienstgeber haben Aufzeichnungen zu führen über

1. alle tödlichen Arbeitsunfälle,
2. alle Arbeitsunfälle, die eine Verletzung eines Dienstnehmers mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben, und
3. alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt hätten und die gemäß § 82 Abs. 5 gemeldet wurden.

(2) Die Aufzeichnungen gemäß Abs. 1 sind mindestens fünf Jahre aufzubewahren.

(3) Dienstgeber sind verpflichtet, auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Berichte über bestimmte Arbeitsunfälle zu erstellen und dieser zu übermitteln.

Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

§ 84. (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Arbeitsstätten einschließlich der Sanitär- und Sozial-einrichtungen, die elektrischen Anlagen, Arbeitsmittel und Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung sowie die Einrichtungen zur Brandmeldung oder -bekämpfung, zur Erste-Hilfe-Leistung und zur Rettung aus Gefahr ordnungsgemäß instand gehalten und gereinigt werden.

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

(3) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Anlagen und Einrichtungen im Sinne des Abs. 1, Wohnräume und Unterkünfte sowie sonstige Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer unbeschadet besonderer Prüfungen nach § 86d Abs. 1 bis 3 und Bewertungen nach § 88j Abs. 5 und 6 in regelmäßigen Zeitabständen ihrer Eigenart entsprechend durch geeignete, fachkundige Personen nachweislich auf ihren ordnungsgemäßen Zustand überprüft werden und festgestellte Mängel unverzüglich beseitigt werden. Weiters ist eine solche Prüfung sowie eine besondere Prüfung nach den angeführten Bestimmungen zusätzlich dann vornehmen zu lassen, wenn begründete Zweifel darüber bestehen, ob sich die im ersten Satz genannten Baulichkeiten, Einrichtungen, Mittel oder Gegenstände in ordnungsgemäßem Zustand befinden.

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten

§ 85. (1) Arbeitsstätten sind

1. alle Gebäude und sonstigen baulichen Anlagen sowie Teile von Gebäuden oder sonstigen baulichen Anlagen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen oder zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten in Gebäuden), sowie
2. alle Orte auf einem Betriebsgelände, zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien).

Mehrere auf einem Betriebsgelände gelegene oder sonst im räumlichen Zusammenhang stehende Gebäude eines Dienstgebers zählen zusammen als eine Arbeitsstätte.

(2) Auf Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner bebauten Fläche liegen, sind die Abs. 3 bis 7 und die §§ 85a bis 85i und § 85k nicht anzuwenden.

(3) Dienstgeber sind verpflichtet, Arbeitsstätten entsprechend den Vorschriften dieses Gesetzes sowie den dazu erlassenen Verordnungen und entsprechend den für sie geltenden behördlichen Vorschriften einzurichten und zu betreiben.

(4) Befinden sich in einer Arbeitsstätte Gefahrenbereiche, in denen Absturzgefahr für die Dienstnehmer oder die Gefahr des Herabfallens von Gegenständen besteht, so müssen diese Bereiche nach Möglichkeit mit Vorrichtungen ausgestattet sein, die unbefugte Dienstnehmer am Betreten dieser Bereiche hindern. Dies gilt auch für sonstige Bereiche, in denen besondere Gefahren bestehen, insbesondere durch elektrische Spannung, nichtionisierende Strahlung oder durch Lärm oder sonstige physikalische Einwirkungen. Gefahrenbereiche müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(5) Elektrische Anlagen müssen so geplant und installiert sein, dass von ihnen keine Brand- oder Explosionsgefahr ausgeht und dass Dienstnehmer bei direktem oder indirektem Kontakt angemessen vor Unfallgefahren geschützt sind.

(6) Lagerungen sind in einer Weise vorzunehmen, dass Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Dienstnehmer nach Möglichkeit vermieden werden, wobei insbesondere die Beschaffenheit und die allfällige besondere Gefährlichkeit der gelagerten Gegenstände zu berücksichtigen sind.

(7) Arbeitsstätten, in denen Dienstnehmer bei Ausfall der künstlichen Beleuchtung in besonderem Maß Gefahren ausgesetzt sind, müssen mit einer ausreichenden Sicherheitsbeleuchtung ausgestattet sein.

Arbeitsstätten in Gebäuden

§ 85a. (1) Arbeitsstätten in Gebäuden müssen eine der Nutzungsart entsprechende Konstruktion und Festigkeit aufweisen.

(2) Arbeitsstätten in Gebäuden müssen möglichst ausreichend Tageslicht erhalten und mit Einrichtungen für eine der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Dienstnehmer angemessene künstliche Beleuchtung ausgestattet sein.

(3) Ausgänge und Verkehrswege einschließlich der Stiegen müssen so angelegt und beschaffen sein, dass sie je nach ihrem Bestimmungszweck leicht und sicher begangen oder befahren werden können. Anzahl, Anordnung, Abmessungen und Beschaffenheit der Ausgänge, der Verkehrswege, der Türen und der Tore müssen der Art, der Nutzung und der Lage der Räume entsprechen. Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore müssen so angelegt sein, dass in der Nähe beschäftigte Dienstnehmer nicht gefährdet werden können.

(4) Es muss dafür vorgesorgt werden, dass alle Arbeitsplätze bei Gefahr von den Dienstnehmern schnell und sicher verlassen werden können. Anzahl, Anordnung, Abmessungen und Beschaffenheit der Fluchtwege und der Notausgänge müssen der höchstmöglichen Anzahl der darauf angewiesenen Personen sowie der Nutzung, der Einrichtung und den Abmessungen der Arbeitsstätte angemessen sein. Die Verkehrswege zu Fluchtwegen und Notausgängen sowie die Fluchtwege und Notausgänge selbst müssen freigehalten werden, damit sie jederzeit benutzt werden können. Fluchtwege und Notausgänge müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(5) Arbeitsstätten in Gebäuden sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere für Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore und sanitäre Vorkehrungen, die von behinderten Dienstnehmern benutzt werden.

(6) Wird ein Gebäude nur zum Teil für Arbeitsstätten genutzt, gilt Abs. 3 nur für jene Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore, die von den Dienstnehmern benützt werden.

Verkehr in den Betrieben

§ 85b. (1) Der Verkehr innerhalb der Arbeitsstätten ist mit entsprechender Umsicht so abzuwickeln, dass ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer gewährleistet wird. Die der Verkehrssicherheit dienenden Vorschriften, insbesondere die Abschnitte I. bis IX. der Straßenverkehrsordnung 1960-StVO 1960, BGBl. Nr. 159, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 145/1998, sind sinngemäß anzuwenden, soweit nicht durch zwingende betriebliche Notwendigkeiten eine Abweichung geboten erscheint. Solche Abweichungen sind in der Arbeitsstätte oder auf der Arbeitsstätte im Freien entsprechend bekannt zu machen. Für Fahrzeuge gelten die grundsätzlichen Anforderungen des § 86 Abs. 3.

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

Arbeitsräume

§ 85c. (1) Arbeitsräume sind jene Räume, in denen mindestens ein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist.

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

(3) In Arbeitsräumen muss unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der körperlichen Belastung der Dienstnehmer ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein und müssen raumklimatische Verhältnisse herrschen, die dem menschlichen Organismus angemessen sind.

(4) Bei der Konstruktion und Einrichtung der Arbeitsräume ist dafür zu sorgen, dass Lärm, elektrostatische Aufladung, üble Gerüche, Erschütterungen, schädliche Strahlungen, Nässe und Feuchtigkeit nach Möglichkeit vermieden werden.

(5) Arbeitsräume müssen eine ausreichende Grundfläche und Höhe sowie einen ausreichenden Luftraum aufweisen, sodass die Dienstnehmer ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit und ihres Wohlbefindens ihre Arbeit verrichten können.

(6) Soweit die Zweckbestimmung der Räume und die Art der Arbeitsvorgänge dies zulassen, müssen Arbeitsräume ausreichend natürlich belichtet sein und eine Sichtverbindung mit dem Freien aufweisen. Bei der Anordnung der Arbeitsplätze ist auf die Lage der Belichtungsflächen und der Sichtverbindung Bedacht zu nehmen.

(7) Arbeitsräume müssen erforderlichenfalls während der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge entsprechend künstlich beleuchtet sein.

(8) Die Fußböden der Arbeitsräume dürfen keine Unebenheiten, Löcher oder gefährlichen Neigungen aufweisen. Sie müssen befestigt, trittsicher und rutschfest sein. Sie müssen im Bereich der ortsgebundenen Arbeitsplätze eine ausreichende Wärmeisolierung aufweisen, sofern dies nicht aus arbeitstechnischen Gründen ausgeschlossen ist.

Sonstige Betriebsräume

§ 85d. (1) Sonstige Betriebsräume sind jene Räume, in denen zwar kein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist, aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden.

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

(3) Soweit dies die Nutzung und die Zweckbestimmung der Räume zulassen, muss in sonstigen Betriebsräumen unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der körperlichen Belastung der Dienstnehmer ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein und müssen raumklimatische Verhältnisse herrschen, die dem menschlichen Organismus angemessen sind.

(4) Sonstige Betriebsräume müssen erforderlichenfalls während der Zeit, in der Arbeiten durchgeführt werden, unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge entsprechend künstlich beleuchtet sein.

(5) Die Fußböden der sonstigen Betriebsräume dürfen keine Unebenheiten, Löcher oder gefährlichen Neigungen aufweisen. Soweit dies die Nutzung und Zweckbestimmung der Räume zulassen, müssen die Fußböden befestigt, trittsicher und rutschfest sein.

Arbeitsstätten im Freien

§ 85e. (1) Arbeitsstätten im Freien müssen während der Arbeitszeit ausreichend künstlich beleuchtet werden, wenn das Tageslicht nicht ausreicht.

(2) Auf Arbeitsstätten im Freien sind geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Dienstnehmer bei Gefahr rasch ihren Arbeitsplatz verlassen können und ihnen rasch Hilfe geleistet werden kann.

(3) Verkehrswege und sonstige Stellen oder Einrichtungen im Freien, die von den Dienstnehmern im Rahmen ihrer Tätigkeit benutzt oder betreten werden müssen, sind so zu gestalten und zu erhalten, dass sie je nach ihrem Bestimmungszweck sicher begangen oder befahren werden können und dass in der Nähe beschäftigte Dienstnehmer nicht gefährdet werden.

Brandschutz und Explosionsschutzmaßnahmen

§ 85f. (1) Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Fall eines Brandes eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer zu vermeiden. Sie müssen geeignete Maßnahmen treffen, die zur Brandbekämpfung und Evakuierung der Dienstnehmer erforderlich sind.

(2) Bei der Festlegung der Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 sind insbesondere die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, die Arbeitsstoffe und Arbeitsweise, allfällige Lagerungen und der Umfang und die Lage des Betriebes sowie die größtmögliche Anzahl der anwesenden Personen zu berücksichtigen, um das Entstehen von Bränden oder Explosionen und eine damit im Zusammenhang stehende Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer möglichst zu vermeiden. Erforderlichenfalls müssen Arbeitsstätten mit Blitzschutzanlagen versehen sein.

(3) Der Dienstgeber hat Vorkehrungen für eine Alarmierung und den Einsatz der Feuerwehr, erforderlichenfalls durch Brandmelder und Alarmanlagen, zu treffen. Der Dienstgeber hat Personen zu bestellen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Dienstnehmer zuständig sind.

(4) Es müssen ausreichende und geeignete Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen vorhanden sein. Diese müssen den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Mit der Handhabung der Feuerlöschgeräte muss eine für wirksame Brandschutzmaßnahmen ausreichende Zahl von Dienstnehmern vertraut sein. Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für einen wirksamen Schutz der Dienstnehmer erforderlich ist, hat der Magistrat die Aufstellung einer besonders ausgebildeten und entsprechend ausgerüsteten Brandschutzgruppe vorzuschreiben.

(5) Die Mittel, Anlagen und Geräte gemäß Abs. 4 sind nachweislich mindestens alle zwei Jahre durch geeignete fachkundige Personen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen. In regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch einmal jährlich, sind Einsatzübungen durchzuführen.

Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung

§ 85g. (1) Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, damit Dienstnehmern bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen erste Hilfe geleistet werden kann.

(2) Es müssen ausreichende und geeignete Mittel und Einrichtungen für die erste Hilfe samt Anleitungen vorhanden sein. Die Aufbewahrungsstellen der für die erste Hilfe notwendigen Mittel und Einrichtungen müssen gut erreichbar sein sowie gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(3) Es sind in ausreichender Anzahl Personen zu bestellen, die für die erste Hilfe zuständig sind. Diese Personen müssen über eine ausreichende Ausbildung für die erste Hilfe verfügen. Es ist dafür zu sorgen, dass während der Betriebszeit entsprechend der Anzahl der in der Arbeitsstätte anwesenden Dienstnehmer für die erste Hilfe zuständige Personen in ausreichender Anzahl anwesend sind.

(4) Für die erste Hilfe müssen Sanitätsräume vorgesehen sein, wenn in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt werden oder wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für eine rasche und wirksame erste Hilfe erforderlich ist. Sanitätsräume müssen mit den erforderlichen Einrichtungen und Mitteln ausgestattet und leicht zugänglich sein. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(5) Bei Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 bis 4 sind die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe, die vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsmittel, das Unfallrisiko, die Lage, Abmessungen und Nutzung der Arbeitsstätte sowie die Anzahl der in der Arbeitsstätte beschäftigten Dienstnehmer zu berücksichtigen.

(6) Bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer nach Abs. 3 und 4 sind familieneigene Dienstnehmer (§ 3 Abs. 2) einzurechnen.

Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

§ 85h. (1) Den Dienstnehmern sind in ausreichender Anzahl geeignete Waschgelegenheiten mit hygienisch einwandfreiem, fließendem und nach Möglichkeit warmem Wasser, Reinigungsmittel sowie geeignete Mittel zum Abtrocknen zur Verfügung zu stellen. Waschräume sind zur Verfügung zu stellen, wenn

1. von einem Dienstgeber in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Dienstnehmer beschäftigt werden, oder
2. die Art der Arbeitsvorgänge, hygienische oder gesundheitliche Gründe dies erfordern.

(2) Sind nach Abs. 1 Waschräume einzurichten, so hat eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen, wenn jedem Geschlecht mindestens fünf Dienstnehmer angehören. Sind gemeinsame Waschgelegenheiten und Waschräume für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen eingerichtet, ist eine nach Geschlecht getrennte Benutzung sicherzustellen.

(3) Den Dienstnehmern sind in der Nähe der Arbeitsplätze, der Aufenthaltsräume, der Umkleieräume und der Waschgelegenheiten oder Waschräume in ausreichender Anzahl geeignete Toiletten zur Verfügung zu stellen. In Vorräumen von Toiletten muss eine Waschgelegenheit vorhanden sein, sofern sich nicht in unmittelbarer Nähe der Toiletten eine Waschgelegenheit befindet. Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig mindestens fünf Dienstnehmer und mindestens fünf Dienstnehmerinnen beschäftigt, so hat bei den Toiletten eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen.

(4) Jedem Dienstnehmer ist ein versperrbarer Kleiderkasten oder eine sonstige geeignete versperrbare Einrichtung zur Aufbewahrung der Privatkleidung und Arbeitskleidung sowie sonstiger Gegenstände, die üblicherweise zur Arbeitsstätte mitgenommen werden, zur Verfügung zu stellen. Erforderlichenfalls ist dafür vorzusorgen, dass die Straßenkleidung von der Arbeits- und Schutzkleidung getrennt verwahrt werden kann. Den Dienstnehmern sind geeignete Umkleieräume zur Verfügung zu stellen, wenn

1. in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Dienstnehmer beschäftigt werden, die bei ihrer Tätigkeit besondere Arbeitskleidung oder Schutzkleidung tragen, oder
2. aus hygienischen, gesundheitlichen oder sittlichen Gründen gesonderte Umkleieräume erforderlich sind.

(5) Sind nach Abs. 4 Umkleieräume einzurichten, so hat eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen, wenn jedem Geschlecht mindestens fünf Dienstnehmer angehören. Sind gemeinsame Umkleieräume für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen eingerichtet, ist eine nach Geschlecht getrennte Benutzung sicherzustellen.

(6) Waschräume müssen in der Nähe der Arbeitsplätze gelegen sein, soweit nicht gesonderte Waschgelegenheiten in der Nähe der Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Waschräume und Umkleieräume müssen untereinander leicht erreichbar sein.

(7) Waschräume, Toiletten und Umkleieräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Dienstnehmer bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, eine angemessene Raumtemperatur aufweisen sowie ausreichend be- und entlüftet, belichtet oder beleuchtet sein.

(8) Der Verpflichtung zur Einrichtung von Waschräumen, Toiletten und Umkleieräumen kann auch in der Weise entsprochen werden, dass mehrere Dienstgeber gemeinsam für ihre Dienstnehmer Waschräume, Toiletten und Umkleieräume zur Verfügung stellen. In diesem Fall müssen die Waschräume, Toiletten und Umkleieräume hinsichtlich ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1 bis 7 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Dienstnehmer entsprechen.

(9) Den Dienstnehmern ist Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies, alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen.

(10) Bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer nach Abs. 1, 2, 3 und 4 sind familieneigene Dienstnehmer (§ 3 Abs. 2) einzurechnen.

Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

§ 85i. (1) Den Dienstnehmern sind für den Aufenthalt während der Arbeitspausen geeignete Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

1. Sicherheits- oder Gesundheitsgründe dies erfordern, insbesondere wegen der Art der ausgeübten Tätigkeit, der Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe, der Lärmeinwirkung, Erschütterungen oder sonstigen gesundheitsgefährdenden Einwirkungen sowie bei längerdauernden Arbeiten im Freien, oder
2. ein Dienstgeber in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Dienstnehmer beschäftigt.

(2) Wenn Dienstnehmer in Büroräumen oder ähnlichen Räumen beschäftigt sind, die gleichwertige Voraussetzungen für eine Erholung während der Arbeitspausen wie Aufenthaltsräume bieten, sind keine eigenen Aufenthaltsräume erforderlich.

(3) Den Dienstnehmern sind in den Aufenthaltsräumen, wenn solche nicht bestehen, an sonstigen geeigneten Plätzen, Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne und Tische in ausreichender Anzahl zur Einnahme der Mahlzeiten sowie Einrichtungen zum Wärmen und zum Kühlen von mitgebrachten Speisen und Getränken zur Verfügung zu stellen.

(4) Für jene Dienstnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Zeiten der Arbeitsbereitschaft fallen, sind geeignete Bereitschaftsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

1. sie sich während der Zeiten der Arbeitsbereitschaft nicht in Aufenthaltsräumen oder anderen geeigneten Räumen aufhalten dürfen und
2. Gesundheits- oder Sicherheitsgründe die Einrichtung von Bereitschaftsräumen erfordern.

(5) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen leicht erreichbar sein.

(6) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Dienstnehmer bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be- und entlüftet, belichtet oder beleuchtet und gegen Lärm, Erschütterungen und sonstige gesundheitsgefährdende Einwirkungen geschützt sein.

(7) Der Verpflichtung, Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, kann auch in der Weise entsprochen werden, dass mehrere Dienstgeber gemeinsam für ihre Dienstnehmer Aufenthaltsräume zur Verfügung stellen. In diesem Fall müssen die Aufenthaltsräume hinsichtlich ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1, 2, 4, und 5 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Dienstnehmer entsprechen.

(8) Bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer nach Abs. 1 sind familieneigene Dienstnehmer (§ 3 Abs. 2) einzurechnen.

Wohnräume und Unterkünfte

§ 85j. (1) Räume, die den Dienstnehmern vom Dienstgeber zu Wohnzwecken oder zur Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be- und entlüftet, belichtet und beleuchtbar sein. Den Dienstnehmern müssen geeignete Duschen, Waschgelegenheiten, Toiletten und den hygienischen Anforderungen entsprechendes Trinkwasser zur Verfügung stehen.

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

(3) In jeder Unterkunft muss bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen erste Hilfe geleistet werden können; § 85g gilt sinngemäß.

(4) Abs. 1 bis 3 gilt nicht für Werks- und Dienstwohnungen.

Nichtraucherschutz

§ 85k. (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist.

(2) Wenn aus betrieblichen Gründen Raucher und Nichtraucher gemeinsam in einem Büroraum oder einem vergleichbaren Arbeitsraum arbeiten müssen, der nur durch Betriebsangehörige genutzt wird, ist das Rauchen am Arbeitsplatz verboten.

(3) Durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen ist dafür zu sorgen, dass in den Aufenthaltsräumen Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch geschützt sind.

(4) In Sanitätsräumen und Umkleideräumen ist das Rauchen verboten.

Verordnungen über Arbeitsstätten

§ 85l. (1) Die Landesregierung hat in Durchführung der §§ 85 bis 85k nähere Vorschriften unter Bedachtnahme auf einen größtmöglichen Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer durch Verordnung zu erlassen.

(2) Abs. 1 betrifft insbesondere:

1. die behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten in Gebäuden,
2. die Ausrüstungen zur Brandbekämpfung und die Bestellung von für Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen,
3. die Vorkehrungen und Ausrüstungen zur ersten Hilfe und
4. die Bereitschaftsräume.

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel

§ 86. (1) Arbeitsmittel im Sinne dieses Gesetzes sind alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur Benutzung durch Dienstnehmer vorgesehen sind. Zu den Arbeitsmitteln gehören insbesondere auch Beförderungsmittel zur Beförderung von Gütern, Aufzüge, Leitern, Gerüste, Dampfkessel, Druckbehälter, Feuerungsanlagen, Behälter, Silos, Förderleitungen, kraftbetriebene Türen und Tore sowie Hub-, Kipp- und Rolltore.

(2) Die Benutzung von Arbeitsmitteln sind alle ein Arbeitsmittel betreffenden Tätigkeiten wie In- und Außerbetriebnahme, Gebrauch, Transport, Instandsetzung, Umbau, Instandhaltung, Wartung und Reinigung.

(3) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel entsprechend den Vorschriften dieses Gesetzes sowie den dazu erlassenen Verordnungen beschaffen sind, aufgestellt, gesichert, erhalten und benutzt werden.

(4) Dienstgeber dürfen nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die

1. für die jeweilige Arbeit in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz geeignet sind oder zweckentsprechend angepasst werden und
2. hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- oder Gesundheitsanforderungen entsprechen.

(5) Werden von Dienstgebern Arbeitsmittel erworben, die nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass diese Arbeitsmittel hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

(6) Dienstgeber haben bei der Auswahl der einzusetzenden Arbeitsmittel die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung erwachsen können, zu berücksichtigen. Bei der Benutzung ist auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse soweit Bedacht zu nehmen, als dies der Schutz der Dienstnehmer erfordert. Es dürfen nur Arbeitsmittel eingesetzt werden, die nach dem Stand der Technik die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer so gering als möglich gefährden.

(7) Sofern es nicht möglich ist, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer bei der Benutzung eines Arbeitsmittels in vollem Umfang zu gewährleisten, haben Dienstgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Gefahren weitestgehend zu verringern sowie erforderlichenfalls Not- und Rettungsmaßnahmen festzulegen. Insbesondere haben Dienstgeber auch dafür Sorge zu tragen, dass Dienstnehmer die Zeit und Möglichkeit haben, sich den mit der In- und Außerbetriebnahme des Arbeitsmittels verbundenen Gefahren rasch zu entziehen.

Aufstellung von Arbeitsmitteln

§ 86a. (1) Als Aufstellung im Sinne dieser Bestimmung gilt das Montieren, Installieren, Aufbauen und Anordnen von Arbeitsmitteln.

(2) Dienstgeber haben bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeitsmittel und der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung der Arbeitsmittel erwachsen können, zu berücksichtigen. Bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln ist insbesondere darauf zu achten, dass

1. ausreichend Raum zwischen ihren mobilen Bauteilen und festen oder mobilen Bauteilen in ihrer Umgebung vorhanden ist,
2. alle verwendeten oder erzeugten Energien und Stoffe sicher zugeführt und entfernt werden können,
3. Dienstnehmern ausreichend Platz für die sichere Benutzung der Arbeitsmittel zur Verfügung steht und
4. Arbeitsmittel nur dann aufgestellt werden, wenn die zulässige Beanspruchung tragender Bauteile nicht überschritten ist.

(3) Im Freien aufgestellte Arbeitsmittel sind erforderlichenfalls durch Vorrichtungen oder andere entsprechende Maßnahmen gegen Blitzschlag und Witterungseinflüsse zu schützen.

(4) Werden Arbeitsmittel unter oder in der Nähe von elektrischen Freileitungen aufgestellt oder benutzt, sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um jegliches Gefahr bringendes Annähern der Dienstnehmer und der Arbeitsmittel an diese Leitungen sowie Stromschlag durch diese Leitungen zu verhindern.

(5) Arbeitsmittel und ihre Teile müssen durch Befestigung oder durch andere Maßnahmen stabilisiert werden, sofern dies für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer erforderlich ist.

(6) Dienstgeber haben geeignete Maßnahmen zu treffen, damit Kleidung oder Körperteile der die Arbeitsmittel benutzenden Dienstnehmer nicht erfasst werden.

(7) Die Arbeits- und Wartungsbereiche der Arbeitsmittel müssen entsprechend der Benutzung ausreichend belichtet oder beleuchtet sein.

Benutzung von Arbeitsmitteln

§ 86b. (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgende Grundsätze eingehalten werden:

1. Arbeitsmittel dürfen nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden, für die sie geeignet sind und für die sie nach den Angaben der Hersteller oder Inverkehrbringer vorgesehen sind.
2. Bei der Benutzung von Arbeitsmitteln sind die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten.
3. Arbeitsmittel dürfen nur mit den für die verschiedenen Verwendungszwecke vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen benutzt werden.
4. Die Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen sind bestimmungsgemäß zu verwenden.
5. Arbeitsmittel dürfen nicht benutzt werden, wenn Beschädigungen festzustellen sind, die die Sicherheit beeinträchtigen können, oder die Sicherheits- und Schutzvorrichtungen nicht funktionsfähig sind.

(2) Die Benutzung von Arbeitsmitteln, die oder deren Einsatzbedingungen in einem größeren Umfang verändert wurden, als dies von den Herstellern oder Inverkehrbringern vorgesehen ist, ist nur zulässig, wenn eine Risikoanalyse durchgeführt wurde und die erforderlichen Maßnahmen getroffen sind.

(3) Dienstgeber haben durch entsprechende Informationen, Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass

1. Dienstnehmer vor Benutzung der Arbeitsmittel prüfen, ob diese offenkundige Mängel aufweisen,
2. Dienstnehmer sich bei Inbetriebnahme der Arbeitsmittel vergewissern, dass sie sich selbst und andere Dienstnehmer nicht in Gefahr bringen und
3. Dienstnehmer, die sich bei der Benutzung eines Arbeitsmittels ablösen, festgestellte Unregelmäßigkeiten bei der Ablösung verständlich bekannt geben.

(4) Eine kombinierte Benutzung von Arbeitsmitteln, die nicht von den Herstellern oder Inverkehrbringern vorgesehen ist, ist nur zulässig, wenn

1. die Verträglichkeit der Arbeitsmittel gewährleistet ist,
2. eine Risikoanalyse durchgeführt wurde und
3. sie auf den in der Risikoanalyse festgelegten Bereich beschränkt wird und erforderlichenfalls zusätzliche Einschränkungen und Maßnahmen auf Grund der Risikoanalyse getroffen sind.

(5) Außer Betrieb genommene Arbeitsmittel müssen mit den für sie vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen versehen sein. Andernfalls sind diese Arbeitsmittel zu demontieren, unzugänglich oder durch Abnahme und Entfernung wesentlicher Bauelemente oder durch sonstige geeignete Maßnahmen funktionsunfähig zu machen. Erforderlichenfalls sind zusätzliche Schutzmaßnahmen zu treffen.

Gefährliche Arbeitsmittel

§ 86c. (1) Gefährliche Arbeitsmittel sind Arbeitsmittel, deren Benutzung mit einer möglichen spezifischen Gefährdung der Dienstnehmer verbunden ist oder deren Benutzung auf Grund ihres Konzeptes besondere Gefahren mit sich bringt.

(2) Dienstgeber haben geeignete Maßnahmen zu treffen, damit

1. die Benutzung gefährlicher Arbeitsmittel nur durch eigens hiezu beauftragte Dienstnehmer erfolgt und
2. Instandsetzungs-, Umbau-, Instandhaltungs-, Reinigungs- und Wartungsarbeiten nur von eigens hiezu befugten, speziell unterwiesenen Personen durchgeführt werden.

Prüfung von Arbeitsmitteln

§ 86d. (1) Wenn es auf Grund der Art oder der Einsatzbedingungen für die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer erforderlich ist, müssen Arbeitsmittel vor der erstmaligen Inbetriebnahme, nach dem Aufbau an jedem neuen Einsatzort sowie nach größeren Instandsetzungen und wesentlichen Änderungen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand, ihre korrekte Montage und ihre Stabilität überprüft werden (Abnahmeprüfungen). Dies gilt insbesondere für Krane, Aufzüge, Hebebühnen sowie bestimmte Zentrifugen und Hub- und Kipptore.

(2) Arbeitsmittel, bei denen Abnahmeprüfungen durchzuführen sind, sind darüber hinaus in regelmäßigen Abständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand besonders zu überprüfen (wiederkehrende Prüfungen). Wiederkehrende Prüfungen sind weiters durchzuführen bei Arbeitsmitteln, die Belastungen und Einwirkungen ausgesetzt sind, durch die sie derart geschädigt werden können, dass dadurch entstehende Mängel des Arbeitsmittels zu gefährlichen Situationen für die Dienstnehmer führen können.

(3) Arbeitsmittel, bei denen wiederkehrende Prüfungen durchzuführen sind, sind außerdem nach außergewöhnlichen Ereignissen, die schädigende Auswirkungen auf die Sicherheit des Arbeitsmittels haben können, auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen.

(4) Abnahmeprüfungen, wiederkehrende Prüfungen und Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen dürfen nur durch geeignete fachkundige Personen durchgeführt werden.

(5) Für Arbeitsmittel, bei denen Abnahmeprüfungen oder wiederkehrende Prüfungen durchzuführen sind, ist durch eine geeignete fachkundige Person auf der Grundlage einer Risikoanalyse und nach Maßgabe der vorgesehenen Einsatzbedingungen ein Plan für die Prüfung des Arbeitsmittels zu erstellen. Der Prüfplan hat zu enthalten:

1. die Art, die Methode und die Häufigkeit der Prüfung,
2. Kriterien zur Bewertung der Prüfung und die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen,
3. Ereignisse, die eine außerordentliche Prüfung erforderlich machen und
4. die Geltungsdauer des Prüfplans im Zusammenhang mit den Einsatzbedingungen des Arbeitsmittels.

(6) Die Ergebnisse der Prüfung sind von der Person, die die Prüfung durchgeführt hat, schriftlich festzuhalten. Diese Aufzeichnungen sind von den Dienstgebern bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels aufzubewahren. Am Einsatzort des Arbeitsmittels müssen Aufzeichnungen oder Kopien über die letzte Abnahmeprüfung und über die wiederkehrenden Prüfungen vorhanden sein.

(7) Arbeitsmittel dürfen nur benutzt werden, wenn die für sie erforderlichen Abnahmeprüfungen, wiederkehrenden Prüfungen und Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen durchgeführt wurden. Werden bei der Prüfung Mängel des Arbeitsmittels festgestellt, darf das Arbeitsmittel erst nach der Mängelbehebung benutzt werden.

(8) Werden bei einer wiederkehrenden Prüfung Mängel des Arbeitsmittels festgestellt, darf das Arbeitsmittel abweichend von Abs. 7 auch vor Mängelbehebung wieder benutzt werden, wenn

1. die Person, die die Prüfung durchgeführt hat, im Prüfbefund schriftlich festhält, dass das Arbeitsmittel bereits vor Mängelbehebung wieder benutzt werden darf und
2. die betroffenen Dienstnehmer über die Mängel des Arbeitsmittels informiert wurden.

Wartung von Arbeitsmitteln

§ 86e. (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel während der gesamten Dauer der Benutzung durch entsprechende Wartung in einem Zustand gehalten werden, der den für sie geltenden Rechtsvorschriften entspricht. Bei der Wartung sind die Anleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer zu berücksichtigen.

(2) Bei Arbeitsmitteln mit Wartungsbuch sind die Eintragungen stets auf dem neuesten Stand zu halten.

Verordnungen über Arbeitsmittel

§ 86f. (1) Die Landesregierung hat in Durchführung der §§ 86 bis 86e durch Verordnung näher zu regeln:

1. Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen für Arbeitsmittel sowie die erforderlichen Übergangsregelungen für bereits in Verwendung stehende Arbeitsmittel,
2. eine Liste der gefährlichen Arbeitsmittel,
3. die Art und die Zeitabstände der Prüfung von Arbeitsmitteln.

(2) Die Landesregierung kann unter Berücksichtigung der Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer und unter Bedachtnahme auf Rechtsvorschriften über das Inverkehrbringen sowie auf internationale Übereinkommen durch Verordnung Arbeitsmittel bezeichnen, für die ein Wartungsbuch zu führen ist.

Arbeitsstoffe

§ 87. Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen sowie biologischen und chemischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden. Als "Verwenden" gilt auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern.

Gefährliche Arbeitsstoffe

§ 87a. (1) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung gemäß § 87b ergeben hat, dass es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Risikogruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Dienstnehmer handelt.

(2) Explosionsgefährliche Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die, ohne gasförmig zu sein, auch ohne Beteiligung von Luftsauerstoff exotherm und unter schneller Entwicklung von Gasen reagieren können und die unter festgelegten Prüfbedingungen detonieren, schnell deflagieren oder beim Erhitzen unter teilweisem Einschluss explodieren.

(3) Brandgefährliche Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die brandfördernde, hochentzündliche, leicht entzündliche oder entzündliche Eigenschaften aufweisen.

(4) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die

1. sehr giftige, giftige, mindergiftige, ätzende, reizende, krebserzeugende, erbgutverändernde oder chronisch schädigende oder
2. fortpflanzungsgefährdende, sensibilisierende, fibrogene, radioaktive oder biologisch inerte Eigenschaften aufweisen.

(5) Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen, einschließlich genetisch veränderter Mikroorganismen, Zellkulturen und Humanendoparasiten, die Infektionen, Allergien oder toxische Wirkungen hervorrufen könnten. Entsprechend den von ihnen ausgehenden Infektionsrisiken gilt folgende Unterteilung in vier Risikogruppen:

1. Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 1 sind Stoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Krankheit verursachen.

2. Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 2 sind Stoffe, die eine Krankheit beim Menschen hervorrufen können und eine Gefahr für Dienstnehmer darstellen könnten. Eine Verbreitung des Stoffes in der Bevölkerung ist unwahrscheinlich, eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung ist normalerweise möglich.
3. Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 3 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für die Dienstnehmer darstellen können. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung kann bestehen, doch ist normalerweise eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung möglich.
4. Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 4 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Dienstnehmer darstellen. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung ist unter Umständen groß, normalerweise ist eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung nicht möglich.

(6) Für die im Abs. 3 und Abs. 4 Z 1 genannten Eigenschaften gelten die entsprechenden Begriffsbestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 112/1997.

(7) Für die im Abs. 4 Z 2 genannten Eigenschaften gelten folgende Begriffsbestimmungen:
Arbeitsstoffe gelten als

1. "fortpflanzungsgefährdend", wenn sie durch Einatmung, Einnahme oder Aufnahme durch die Haut nicht vererbare Schäden der Nachkommenschaft hervorrufen oder deren Häufigkeit erhöhen oder eine Beeinträchtigung der männlichen oder weiblichen Fortpflanzungsfunktionen oder Fortpflanzungsfähigkeit zur Folge haben können;
2. "sensibilisierend", wenn sie durch Einatmung oder durch Aufnahme durch die Haut eine Überempfindlichkeitsreaktion hervorrufen können, sodass bei künftiger Exposition gegenüber dem Arbeitsstoff charakteristische Störungen auftreten;
3. "fibrogen", wenn sie als Schwebstoffe durch Einatmen mit Bindegewebsbildung einhergehende Erkrankungen der Lunge verursachen können;
4. "radioaktiv", wenn sie zufolge spontaner Kernprozesse ionisierende Strahlen aussenden;
5. "biologisch inert", wenn sie als Stäube weder giftig noch fibrogen wirken und keine spezifischen Krankheitserscheinungen hervorrufen, jedoch eine Beeinträchtigung von Funktionen der Atmungsorgane verursachen können.

Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

§ 87b. (1) Dienstgeber müssen sich im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hinsichtlich aller Arbeitsstoffe vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt.

(2) Dienstgeber müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe nach ihren Eigenschaften gemäß § 87a einstufen.

(3) Dienstgeber müssen die Gefahren beurteilen, die mit dem Vorhandensein der Arbeitsstoffe verbunden sein könnten. Sie müssen dazu insbesondere die Angaben der Hersteller oder Importeure, praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen. Im Zweifel müssen sie Auskünfte der Hersteller oder Importeure einholen.

(4) Werden Arbeitsstoffe von Dienstgebern erworben, gilt für die Ermittlung und Einstufung gemäß Abs. 2 Folgendes:

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach dem Chemikaliengesetz 1996 – ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 98/2004, dem Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 83/2004, dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 – AWG 2002, BGBl. I Nr. 102, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 181/2004, oder dem Biozid-Produkte-Gesetz – BiozidG, BGBl. I Nr. 105/2000, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 151/2004, gekennzeichnet oder deklariert ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind.
2. Ist ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach Z 1 gekennzeichnet oder deklariert, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff keiner Kennzeichnungspflicht nach den in Z 1 genannten Bundesgesetzen unterliegt.

(5) Dienstgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden und biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des § 87a Abs. 1 auf die Dienstnehmer ermitteln, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikohörende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen und bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die arbeitsbedingt sein können, vorzunehmen.

(6) Dienstgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen ermitteln, ob explosionsgefährliche oder brandgefährliche Arbeitsstoffe in einer für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährlichen Konzentration vorliegen, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoe erhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen vorzunehmen.

Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen

§ 87c. (1) K rebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2, 3 oder 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erreicht werden kann

1. mit nicht gefährlichen Arbeitsstoffen oder, sofern dies nicht möglich ist,
2. mit Arbeitsstoffen, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen.

(2) Mit besonderen Gefahren verbundene Verfahren bei der Verwendung von in Abs. 1 genannten Arbeitsstoffen dürfen nicht angewendet werden, wenn durch Anwendung eines anderen Verfahrens, bei dem die von der Verwendung des Arbeitsstoffes ausgehenden Gefahren verringert werden können, ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erzielt werden kann.

(3) Abs. 1 und 2 gelten auch für die im Abs. 1 und 2 nicht genannten gefährlichen Arbeitsstoffe, sofern der damit verbundene Aufwand vertretbar ist.

(4) Im Zweifelsfall entscheidet der Magistrat auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion oder des Dienstgebers, ob die Verwendung eines bestimmten Arbeitsstoffes oder die Anwendung eines bestimmten Arbeitsverfahrens nach Abs. 1 oder 2 zulässig ist, wobei der jeweilige Stand der Technik und die jeweils aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen sind.

(5) Die beabsichtigte Verwendung von krebserzeugenden, erbgutverändernden oder fortpflanzungsgefährdenden Arbeitsstoffen ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich zu melden.

(6) Die erstmalige Verwendung biologischer Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2, 3 oder 4 ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion mindestens 30 Tage vor dem Beginn der Arbeiten schriftlich zu melden. Nach Ablauf dieser Frist können Dienstgeber davon ausgehen, dass die Verwendung zulässig ist, solange sie über keine anderen Erkenntnisse verfügen. Wenn an den Arbeitsprozessen oder Arbeitsverfahren wesentliche Änderungen vorgenommen werden, die für die Sicherheit oder Gesundheit am Arbeitsplatz von Bedeutung sind und auf Grund deren die Meldung überholt ist, hat eine neue Meldung zu erfolgen.

(7) Auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben Dienstgeber schriftlich darzulegen, aus welchen Gründen ein im Abs. 1 angeführter Arbeitsstoff verwendet wird und unter Vorlage von Unterlagen über die Ergebnisse ihrer Untersuchungen zu begründen, warum ein Ersatz im Sinne der Abs. 1 oder 2 nicht möglich ist. Wird diese Begründung nicht erbracht, hat der Magistrat auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Dienstnehmern an Arbeitsplätzen, an denen der gefährliche Arbeitsstoff verwendet wird, mit Bescheid zu untersagen.

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung

§ 87d. (1) K rebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2, 3 oder 4 dürfen, wenn es nach der Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist, nur in geschlossenen Systemen verwendet werden.

(2) Stehen gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung, haben Dienstgeber Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in folgender Rangordnung zu treffen:

1. Die Menge der vorhandenen gefährlichen Arbeitsstoffe ist auf das nach der Art der Arbeit unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
2. Die Anzahl der Dienstnehmer, die der Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein könnten, ist auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
3. Die Dauer und die Intensität der möglichen Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen auf Dienstnehmer sind auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
4. Die Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge sind, soweit dies technisch möglich ist, so zu gestalten, dass die Dienstnehmer nicht mit den gefährlichen Arbeitsstoffen in Kontakt kommen können und gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe nicht frei werden können.
5. Kann durch diese Maßnahmen nicht verhindert werden, dass gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe frei werden, so sind diese an ihrer Austritts- oder Entstehungsstelle vollständig zu erfassen und anschließend ohne Gefahr für die Dienstnehmer zu beseitigen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist.
6. Ist eine solche vollständige Erfassung nicht möglich, sind zusätzlich zu den Maßnahmen gemäß Z 5 die dem Stand der Technik entsprechenden Lüftungsmaßnahmen zu treffen.

7. Kann trotz Vornahme der Maßnahmen gemäß Z 1 bis 6 kein ausreichender Schutz der Dienstnehmer erreicht werden, haben Dienstgeber dafür zu sorgen, dass erforderlichenfalls entsprechende persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden.

(3) Bei bestimmten Tätigkeiten wie z.B. Wartungs- oder Reinigungsarbeiten, bei denen die Möglichkeit einer beträchtlichen Erhöhung der Exposition der Dienstnehmer oder eine Überschreitung eines Grenzwertes im Sinne des § 87f Abs. 1 oder 2 vorherzusehen ist, müssen Dienstgeber

1. jede Möglichkeit weiterer technischer Vorbeugungsmaßnahmen zur Begrenzung der Exposition ausschöpfen,
2. Maßnahmen festlegen, die erforderlich sind, um die Dauer der Exposition der Dienstnehmer auf das unbedingt notwendige Mindestmaß zu verkürzen,
3. dafür sorgen, dass die Dienstnehmer während dieser Tätigkeiten die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden, und
4. dafür sorgen, dass mit diesen Arbeiten nur die dafür unbedingt notwendige Anzahl von Dienstnehmern beschäftigt wird.

(4) Bei der Verwendung biologischer Arbeitsstoffe müssen Dienstgeber die dem jeweiligen Gesundheitsrisiko entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen treffen. Erforderlichenfalls sind den Dienstnehmern wirksame Impfstoffe zur Verfügung zu stellen.

Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

§ 87e. (1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass gefährliche Arbeitsstoffe so verpackt sind, dass bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für Leben oder Gesundheit der Dienstnehmer herbeigeführt werden kann.

(2) Dienstgeber müssen dafür sorgen, dass gefährliche Arbeitsstoffe entsprechend ihren Eigenschaften mit Angaben über die möglichen Gefahren, die mit ihrer Einwirkung verbunden sind, sowie über notwendige Sicherheitsmaßnahmen gut sichtbar gekennzeichnet sind, soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen. In Betrieben, in denen solche Stoffe gelagert werden, dürfen diese nur in Behältnissen verwahrt werden, die so zu bezeichnen sind, dass dadurch die Dienstnehmer auf die Gefährlichkeit des Inhaltes aufmerksam gemacht werden; beim Füllen von Behältnissen ist darauf besonders zu achten. Die Kennzeichnung ist nach Möglichkeit auf der Verpackung anzubringen, ansonsten in Form eines Beipacktextes beizugeben. Soweit eine Kennzeichnung nach anderen Rechtsvorschriften auch den Erfordernissen des Dienstnehmerschutzes entspricht, ist eine weitere Kennzeichnung nicht erforderlich.

(3) Bei der Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass alle auf Grund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen werden und vorhersehbare Gefahren für die Dienstnehmer vermieden werden.

(4) Dienstgeber müssen dafür sorgen, dass unbefugte Dienstnehmer zu Bereichen, in denen krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende oder biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2, 3 oder 4 in Verwendung stehen, keinen Zugang haben. Diese Bereiche sind nach Möglichkeit mit Vorrichtungen auszustatten, die unbefugte Dienstnehmer am Betreten dieser Bereiche hindern und müssen gut sichtbar gekennzeichnet sein.

(5) Gefährliche Arbeitsstoffe, die nicht gemäß Abs. 2 gekennzeichnet sind, dürfen nicht verwendet werden.

Grenzwerte

§ 87f. (1) Der MAK-Wert (Maximale Arbeitsplatz-Konzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der die höchstzulässige Konzentration eines Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt, die nach dem jeweiligen Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse auch bei wiederholter und langfristiger Exposition im allgemeinen die Gesundheit von Dienstnehmern nicht beeinträchtigt und diese nicht unangemessen belästigt.

(2) Der TRK-Wert (Technische Richtkonzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der jene Konzentration eines gefährlichen Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt, die nach dem Stand der Technik erreicht werden kann und die als Anhalt für die zu treffenden Schutzmaßnahmen und die messtechnische Überwachung am Arbeitsplatz heranzuziehen ist. TRK-Werte sind nur für solche gefährlichen Arbeitsstoffe festzusetzen, für die nach dem jeweiligen Stand der Wissenschaft keine toxikologisch-arbeitsmedizinisch begründeten MAK-Werte aufgestellt werden können.

(3) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein MAK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass dieser Wert nicht überschritten wird. Dienstgeber haben anzustreben, dass dieser Wert stets möglichst weit unterschritten wird.

(4) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass dieser Wert stets möglichst weit unterschritten wird.

(5) Stehen gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe, für die ein MAK-Wert oder TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, müssen die Dienstgeber Maßnahmen festlegen, die im Fall von Grenzwertüberschreitungen infolge von Zwischenfällen zu treffen sind.

(6) Bei Grenzwertüberschreitungen auf Grund von Zwischenfällen müssen die Dienstgeber weiters dafür sorgen, dass, solange die Grenzwertüberschreitung nicht beseitigt ist,

1. nur die für Reparaturen und sonstige notwendige Arbeiten benötigten Dienstnehmer beschäftigt werden,
2. die Dauer der Exposition für diese Dienstnehmer auf das unbedingt notwendige Ausmaß beschränkt ist und
3. diese Dienstnehmer während ihrer Tätigkeit die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden.

(7) Steht ein gesundheitsgefährdender Arbeitsstoff in Verwendung, für den kein MAK-Wert oder TRK-Wert festgelegt ist, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass die Konzentration dieses Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz stets so gering wie möglich ist.

Messungen

§ 87g. (1) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein MAK-Wert festgelegt ist, in Verwendung oder ist das Auftreten eines solchen Arbeitsstoffes nicht sicher auszuschließen, müssen Dienstgeber in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchführen oder durchführen lassen.

(2) Steht ein explosionsgefährlicher oder brandgefährlicher Arbeitsstoff in Verwendung und kann auf Grund der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nicht ausgeschlossen werden, dass eine für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährliche Konzentration solcher Arbeitsstoffe vorliegt, sind Messungen durchzuführen oder durchführen zu lassen.

(3) Messungen dürfen nur von Personen durchgeführt werden, die über die notwendige Fachkunde und die notwendigen Einrichtungen verfügen.

(4) Bei Messungen gemäß Abs. 1 muss das Messverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, dessen Grenzwert und der Atmosphäre am Arbeitsplatz angepasst sein. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Dienstnehmer repräsentativen Messergebnis führen, das die Konzentration des zu messenden Arbeitsstoffes eindeutig in der Einheit und der Größenordnung des Grenzwertes wiedergibt.

(5) Bei Messungen gemäß Abs. 2 muss das Messverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, der zu erwartenden für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährlichen Konzentration und der Atmosphäre im Gefahrenbereich angepasst sein und zu einem für die Konzentration repräsentativen Messergebnis führen.

(6) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 1, dass der Grenzwert eines Arbeitsstoffes nicht überschritten wird, so ist die Messung in angemessenen Zeitabständen zu wiederholen. Je näher die gemessene Konzentration am Grenzwert liegt, umso kürzer haben diese Zeitabstände zu sein. Ergeben wiederholte Messungen die langfristige Einhaltung des Grenzwertes, können die Messungen in längeren Zeitabständen vorgenommen werden, sofern keine Änderung der Arbeitsbedingungen eingetreten ist, die zu einer höheren Exposition der Dienstnehmer führen könnte.

(7) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 1 die Überschreitung eines Grenzwertes, hat der Dienstgeber unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen. Sodann ist eine neuerliche Messung vorzunehmen.

(8) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 2, dass eine für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährliche Konzentration eines explosionsgefährlichen oder brandgefährlichen Arbeitsstoffes vorliegt, hat der Dienstgeber unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen.

Verzeichnis der Dienstnehmer

§ 87h. (1) Stehen krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende oder biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 3 oder 4 in Verwendung, müssen die Dienstgeber ein Verzeichnis jener Dienstnehmer führen, die der Einwirkung dieser Arbeitsstoffe ausgesetzt sind.

(2) Dieses Verzeichnis muss für jeden betroffenen Dienstnehmer insbesondere folgende Angaben enthalten:

1. Name, Geburtsdatum, Geschlecht,
2. Bezeichnung der Arbeitsstoffe,
3. Art der Gefährdung,
4. Art und Dauer der Tätigkeit,
5. Datum und Ergebnis von Messungen im Arbeitsbereich, soweit vorhanden,
6. Angaben zur Exposition, und

7. Unfälle und Zwischenfälle im Zusammenhang mit diesen Arbeitsstoffen.

(3) Die Verzeichnisse sind stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition sind sie dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln.

(4) Dienstgeber müssen unbeschadet der §§ 81 und 81a jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren und auf Verlangen Kopien davon auszuhändigen.

Verordnungen über Arbeitsstoffe

§ 87i. (1) Die Landesregierung hat in Durchführung der §§ 87 bis 87h durch Verordnung näher zu regeln:

1. die Zuordnung der biologischen Arbeitsstoffe zu den Risikogruppen 1 bis 4,
2. die Meldung von gefährlichen Arbeitsstoffen,
3. die Kennzeichnung von Arbeitsstoffen sowie deren Verpackung und Lagerung,
4. Sicherheitsmaßnahmen zur Vermeidung von Unfällen mit gefährlichen Arbeitsstoffen,
5. die Grenzwerte,
6. nähere Bestimmungen über
 - a) Anforderungen an Fachkunde und Einrichtungen jener Personen, die Messungen durchführen dürfen,
 - b) Messverfahren, Verfahren der Probenahme, Auswahl der Messorte, Auswertung der Messungen und Bewertung der Messergebnisse,
 - c) Zeitabstände der Messungen.

(2) Die Landesregierung kann mit Verordnung anordnen, dass § 87c Abs. 1 und 2 (Verbot von Stoffen oder Verfahren), Abs. 5 (Meldung der Verwendung an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion), Abs. 7 (Begründung für die Verwendung), § 87d Abs. 1 (Verwendung im geschlossenen System), § 87e Abs. 4 (Zugang zu Gefahrenbereichen) und § 87h (Verzeichnis der Dienstnehmer) auch für gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe anzuwenden sind, die andere gefährliche Eigenschaften als die in der jeweiligen Bestimmung genannten aufweisen, wenn dies unter Bedachtnahme auf arbeitsmedizinische Erkenntnisse, auf den jeweiligen Stand der Technik oder auf internationale Abkommen erforderlich ist.

Allgemeine Regelungen über Arbeitsvorgänge

§ 88. (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Dementsprechend sind vom Dienstgeber die hierfür notwendigen und geeigneten Einrichtungen und Mittel zur Verfügung zu stellen. Auch ist von ihm die Arbeitsweise im Betrieb in diesem Sinne einzurichten.

(2) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass Belastungen durch Monotonie, einseitige Belastung sowie Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck möglichst gering gehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.

(3) Arbeitsvorgänge sind, wenn dies nach der Art der Tätigkeiten möglich ist, so zu gestalten, dass die Arbeit ganz oder teilweise im Sitzen verrichtet werden kann.

Allgemeine Anforderungen an Arbeitsplätze

§ 88a. (1) Arbeitsplatz im Sinne dieses Gesetzes ist der räumliche Bereich, in dem sich Dienstnehmer bei der von ihnen auszuübenden Tätigkeit aufhalten.

(2) Arbeitsplätze müssen unter Bedachtnahme auf die Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen so eingerichtet und beschaffen sein und so erhalten werden, dass die Dienstnehmer möglichst ohne Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit ihre Arbeit verrichten können. Hierbei ist auch auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse Bedacht zu nehmen.

(3) Arbeitsplätze müssen so beschaffen sein, dass sie nicht einstürzen, umkippen, einsinken, abrutschen oder ihre Lage auf andere Weise ungewollt verändern.

(4) Arbeitsplätze und Zugänge zu den Arbeitsplätzen müssen erforderlichenfalls mit Einrichtungen zum Schutz gegen Absturz oder herabfallende Gegenstände versehen sein.

(5) Die freie unverstellte Fläche am Arbeitsplatz muss so bemessen sein, dass sich die Dienstnehmer bei ihrer Tätigkeit ungehindert bewegen können. Ist dies aus arbeitsplatztechnischen Gründen nicht möglich, so muss den Dienstnehmern erforderlichenfalls in der Nähe des Arbeitsplatzes eine andere ausreichend große Bewegungsfläche zur Verfügung stehen.

(6) Kann die Arbeit ganz oder teilweise im Sitzen verrichtet werden, sind den Dienstnehmern geeignete Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen. Den Dienstnehmern sind geeignete Arbeitstische, Werkbänke oder sonstige Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, soweit deren Verwendung nach der Art der Tätigkeit möglich ist.

(7) An Arbeitsplätzen mit erhöhter Unfallgefahr sowie an abgelegenen Arbeitsplätzen darf ein Dienstnehmer nur allein beschäftigt werden, wenn eine wirksame Überwachung sichergestellt ist.

(8) Im Freien und in nicht allseits umschlossenen Räumen dürfen ständige Arbeitsplätze nur eingerichtet werden, wenn dies wegen der Art der Tätigkeiten oder aus sonstigen wichtigen betrieblichen Gründen erforderlich ist. Bei Arbeitsplätzen in nicht allseits umschlossenen Räumen sowie bei ortsgebundenen Arbeitsplätzen im Freien ist dafür zu sorgen, dass die Dienstnehmer durch geeignete Einrichtungen gegen Witterungseinflüsse soweit als möglich geschützt sind. Bei Arbeitsplätzen im Freien ist dafür zu sorgen, dass die Dienstnehmer nicht ausgleiten oder abstürzen können.

(9) Für Verkaufsstände im Freien gilt abweichend von Abs. 8 Folgendes:

1. An Verkaufsständen im Freien dürfen Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn sie gegen Witterungseinflüsse, schädliche Zugluft, Einwirkungen durch Lärm, Erschütterungen und Abgase von Kraftfahrzeugen ausreichend geschützt sind.
2. An Verkaufsständen im Freien, die organisatorisch und räumlich im Zusammenhang mit Verkaufsläden oder sonstigen Betriebsgebäuden stehen, dürfen Dienstnehmer außerdem nur beschäftigt werden, wenn die Außentemperatur am Verkaufsstand mehr als +16° C beträgt.

Fachkenntnisse und besondere Aufsicht

§ 88b. (1) Zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer verbunden sind, dürfen nur Dienstnehmer herangezogen werden, die

1. hierfür geistig und körperlich geeignet sind,
2. über einen Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse verfügen und
3. über die erforderliche Berufserfahrung verfügen.

(2) Abs. 1 gilt für das Führen von bestimmten Kranen und Staplern, die Durchführung von Sprengarbeiten sowie sonstige Arbeiten mit vergleichbarem Risiko.

(3) Mit der Durchführung von Sprengarbeiten dürfen darüber hinaus nur Dienstnehmer beschäftigt werden, die verlässlich sind.

(4) Wenn es für eine sichere Durchführung der Arbeiten erforderlich ist, hat die Organisation und Vorbereitung durch Personen zu erfolgen, die hierfür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen. Dies gilt für Vorbereitungs- und Organisationsarbeiten betreffend besonders gefährliche Arbeiten unter Spannung sowie sonstige Arbeiten, für die hinsichtlich der Vorbereitung und Organisation vergleichbare Anforderungen bestehen.

(5) Wenn es mit Rücksicht auf die mit der Arbeit verbundenen Gefahren oder die spezifischen Arbeitsbedingungen erforderlich ist, dürfen Arbeiten nur unter Aufsicht einer geeigneten Person durchgeführt werden. Arbeiten, die hinsichtlich der Gefahren oder der Arbeitsbedingungen mit Bauarbeiten vergleichbar sind, dürfen nur unter Aufsicht von Personen durchgeführt werden, die hierfür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen.

(6) Abs. 2 bis 5 gelten auch für den Dienstgeber, soweit dies zur Vermeidung einer Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit der Dienstnehmer erforderlich ist.

(7) Dienstgeber haben ein Verzeichnis jener Dienstnehmer zu führen, die Tätigkeiten im Sinne der Abs. 2 bis 5 durchführen. Dieses Verzeichnis muss auch Angaben über den Nachweis der Fachkenntnisse enthalten. Das Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten.

Nachweis der Fachkenntnisse

§ 88c. (1) Der Nachweis der Fachkenntnisse gemäß § 88b ist durch ein Zeugnis einer hierfür in Betracht kommenden Unterrichtsanstalt oder durch ein Zeugnis einer anderen Einrichtung zu erbringen, die hiezu vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales nach den §§ 63 Abs. 2 oder 113 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, oder, wenn diese Einrichtung oder deren Betreiber der Aufsicht der Verkehrs-Arbeitsinspektion unterliegt, vom Bundesminister für Wissenschaft und Verkehr, ermächtigt wurde.

(2) Der Nachweis der Fachkenntnisse gemäß § 88b wird durch Zeugnisse anderer als der im Abs. 1 angeführten Stellen, insbesondere auch durch ausländische Zeugnisse, erbracht, sofern diese gemäß § 113 Abs. 2 und 3 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, anerkannt wurden.

(3) Der Nachweis der Fachkenntnisse ist vom Magistrat zu entziehen, wenn die betreffende Person zur Durchführung der betreffenden Arbeiten geistig oder körperlich nicht mehr geeignet ist. Gleiches gilt, wenn auf Grund besonderer Vorkommnisse, z.B. eines Fehlverhaltens, das zu einem Unfall geführt hat, eine sichere Durchführung der Arbeiten durch die betreffende Person nicht mehr gewährleistet ist. Der Entzug des Nachweises ist dem Dienstgeber, der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sowie jener Unterrichtsanstalt oder Einrichtung, die den Nachweis ausgestellt hat, bekannt zu geben.

(4) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat Umstände, die zur Entziehung des Nachweises der Fachkenntnisse führen könnten, dem Magistrat zur Kenntnis zu bringen. Werden dem Dienstgeber Umstände bekannt, die zur Entziehung des Nachweises der Fachkenntnisse führen könnten, hat er dies der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu melden.

Handhabung von Lasten

§ 88d. (1) Als manuelle Handhabung im Sinne dieser Bestimmung gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Dienstnehmer, insbesondere das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last, wenn dies auf Grund der Merkmale der Last oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Dienstnehmer eine Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates, mit sich bringt.

(2) Dienstgeber haben geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Mittel einzusetzen, um zu vermeiden, dass Dienstnehmer Lasten manuell handhaben müssen. Lässt es sich nicht vermeiden, dass Dienstnehmer Lasten manuell handhaben müssen, so hat der Dienstgeber die geeigneten organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die geeigneten Mittel einzusetzen oder geeignete Mittel den Dienstnehmern zur Verfügung zu stellen, um die Gefährdung bei der manuellen Handhabung der Lasten gering zu halten.

(3) Der Dienstgeber hat im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren insbesondere die Merkmale der Last, den erforderlichen körperlichen Kraftaufwand, die Merkmale der Arbeitsumgebung und die Erfordernisse der Aufgabe zu berücksichtigen. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass es bei den Dienstnehmern nicht zu einer Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates, insbesondere der Lendenwirbelsäule, kommt oder dass solche Gefährdungen gering gehalten werden, indem sie unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der Aufgabe geeignete Maßnahmen treffen.

(4) Dienstnehmer dürfen mit der manuellen Handhabung von Lasten nur beschäftigt werden, wenn sie dafür körperlich geeignet sind und über ausreichende Kenntnisse und eine ausreichende Unterweisung verfügen.

(5) Dienstnehmer, die mit der manuellen Handhabung von Lasten beschäftigt werden, müssen Angaben über die damit verbundene Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates sowie nach Möglichkeit auch genaue Angaben über das Gewicht und die sonstigen Merkmale der Lasten erhalten. Die Dienstnehmer müssen genaue Anweisungen über die sachgemäße Handhabung von Lasten und Angaben über die bestehenden Gefahren bei unsachgemäßer Handhabung erhalten.

Lärm

§ 88e. (1) Dienstgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Lärmeinwirkung auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau gesenkt wird. Unter Berücksichtigung des technischen Fortschrittes und der verfügbaren Maßnahmen ist auf eine Verringerung des Lärms, möglichst direkt an der Entstehungsquelle, hinzuwirken.

(2) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch zu ermitteln, ob die Dienstnehmer einer Lärmgefährdung ausgesetzt sein könnten. Wenn eine solche Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, ist der Lärm zu messen. Bei der Messung ist gegebenenfalls auch Impulslärm zu berücksichtigen. Diese Ermittlung und Messung ist in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei Änderung der Arbeitsbedingungen zu wiederholen.

(3) Die Ermittlung und Messung ist unter der Verantwortung der Dienstgeber fachkundig zu planen und durchzuführen. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Dienstnehmer repräsentativen Ergebnis führen.

(4) Je nach Ausmaß der Lärmeinwirkung sind die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren zu treffen. Zu diesen Maßnahmen zählen insbesondere:

1. Die Dienstnehmer sind über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen.
2. Den Dienstnehmern sind geeignete Gehörschutzmittel zur Verfügung zu stellen.
3. Die Dienstnehmer haben die Gehörschutzmittel zu benutzen.
4. Die Lärmbereiche sind zu kennzeichnen und abzugrenzen. Der Zugang zu diesen Bereichen ist zu beschränken.

5. Die Gründe für die Lärmeinwirkung sind zu ermitteln. Es ist ein Programm technischer Maßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zur Herabsetzung der Lärmeinwirkung festzulegen und durchzuführen.
6. Es ist ein Verzeichnis jener Dienstnehmer zu führen, die der Lärmeinwirkung ausgesetzt sind. § 87h Abs. 2 bis 4 gilt sinngemäß.

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

§ 88f. (1) Dienstgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze so zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, dass das Ausmaß von Erschütterungen, die auf den menschlichen Körper übertragen werden, möglichst gering gehalten wird. Gleiches gilt auch für andere physikalische Einwirkungen.

(2) Dienstgeber haben die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Einwirkungen durch blendendes Licht, Wärmestrahlung, Zugluft, üblen Geruch, Hitze, Kälte, Nässe, Feuchtigkeit oder vergleichbare Umwelteinflüsse auf die Dienstnehmer möglichst gering gehalten werden.

(3) Lassen sich gesundheitsgefährdende Erschütterungen oder sonstige besondere Belastungen nicht durch andere Maßnahmen vermeiden oder auf ein vertretbares Ausmaß verringern, so sind zur Verringerung der Belastungen oder zum Ausgleich geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen, wie eine Beschränkung der Beschäftigungsdauer, Arbeitsunterbrechungen oder die Einhaltung von Erholzeiten. Dies gilt für Arbeiten, die mit besonderen physischen Belastungen verbunden sind sowie für Arbeiten unter vergleichbaren Belastungen, wie besonders belastenden klimatischen Bedingungen, z.B. Arbeiten in Kühlräumen.

Bildschirmarbeitsplätze

§ 88g. (1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Bestimmung ist eine Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens. Bildschirmarbeitsplätze im Sinne dieser Bestimmung sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheiten sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden.

(2) Dienstgeber sind verpflichtet, Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Es dürfen nur Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte verwendet werden, die dem Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechen. Es sind geeignete Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen.

(3) Bildschirmarbeitsplätze sind so zu bemessen und einzurichten, dass ausreichend Platz vorhanden ist, um wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen zu ermöglichen. Es ist für eine geeignete Beleuchtung und dafür zu sorgen, dass eine Reflexion und eine Blendung vermieden werden.

(4) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte sind die Abs. 2 und 3 anzuwenden, wenn die Datenverarbeitungsgeräte regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden.

(5) Bei den nachstehend angeführten Einrichtungen bzw. Geräten sind die nach der Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder der Art der Arbeitsvorgänge erforderlichen Abweichungen von Abs. 2 und 3 zulässig:

1. Fahrer- und Bedienungsstände von Fahrzeugen und Maschinen,
2. Datenverarbeitungsanlagen an Bord eines Verkehrsmittels,
3. Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind,
4. Rechenmaschinen, Registrierkassen und Geräte mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur direkten Benutzung des Gerätes erforderlich sind, und
5. Display-Schreibmaschinen.

(6) Abs. 1, 2 mit Ausnahme des letzten Satzes und 4 gelten auch für die vom Dienstgeber den Dienstnehmern zur Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte zur Verfügung gestellten Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte, Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten.

Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit

§ 88h. (1) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie auf physische und psychische Belastungen besonders Bedacht zu nehmen. Auf Grundlage dieser Ermittlung und Beurteilung sind zweckdienliche Maßnahmen zur Ausschaltung der festgestellten Gefahren zu treffen, wobei das allfällige Zusammenwirken der festgestellten Gefahren zu berücksichtigen ist.

(2) Bei der Konzipierung, Auswahl, Einführung und Änderung der Software sowie bei der Gestaltung von Tätigkeiten, bei denen Bildschirmgeräte zum Einsatz kommen, haben die Dienstgeber folgende Faktoren zu berücksichtigen:

1. Die Software muss der auszuführenden Tätigkeit angepasst sein.
2. Die Software muss benutzerfreundlich sein und gegebenenfalls dem Kenntnis- und Erfahrungsstand der Benutzer angepasst werden können.
3. Die Systeme müssen den Dienstnehmern Angaben über die jeweiligen Abläufe bieten.
4. Die Systeme müssen die Information in einem Format und in einem Tempo anzeigen, das den Benutzern angepasst ist.
5. Die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.

(3) Bei Beschäftigung von Dienstnehmern, die bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, gilt Folgendes:

1. Die Dienstgeber haben die Tätigkeit so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder durch andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch Bildschirmarbeit verringern.
2. Die Dienstnehmer haben das Recht auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit, sowie anschließend in regelmäßigen Abständen und weiters bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.
3. Die Dienstnehmer haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies auf Grund der Ergebnisse der Untersuchung nach Z 2 als erforderlich erweist.
4. Den Dienstnehmern sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach Z 2 und 3 ergeben, dass diese notwendig sind.

(4) Maßnahmen nach Abs. 3 Z 2 bis 4 dürfen in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Dienstnehmer führen.

(5) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte, die nicht regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist Abs. 2 nicht anzuwenden.

(6) Auf die in § 88g Abs. 5 angeführten Einrichtungen bzw. Geräte ist Abs. 2 nur anzuwenden, soweit die Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder die Art der Arbeitsvorgänge dem nicht entgegenstehen.

(7) Abs. 2 gilt auch für Bildschirmarbeit außerhalb der Arbeitsstätte.

Persönliche Schutzausrüstung

§ 88i. (1) Als persönliche Schutzausrüstung gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Dienstnehmern benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefahr für ihre Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung.

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

(3) Die Dienstnehmer sind verpflichtet, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Die Dienstgeber haben die Einhaltung dieser Vorschrift zu überwachen und dürfen Übertretungen durch die Dienstnehmer nicht dulden.

(4) Persönliche Schutzausrüstungen dürfen, außer in besonderen Ausnahmefällen, nur für jene Zwecke und unter jenen Bedingungen eingesetzt werden, für die sie nach den Angaben des Herstellers oder des Inverkehrbringers bestimmt sind.

(5) Persönliche Schutzausrüstungen müssen für den persönlichen Gebrauch durch einen Dienstnehmer bestimmt sein. Erfordern die Umstände eine Benutzung durch verschiedene Personen, so sind entsprechende Maßnahmen zu treffen, damit sich dadurch für die verschiedenen Benutzer keine Gesundheits- und Hygieneprobleme ergeben.

(6) Dienstgeber haben durch geeignete Lagerung und ausreichende Reinigungs-, Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen ein gutes Funktionieren der persönlichen Schutzausrüstung und einwandfreie hygienische Bedingungen zu gewährleisten. Dabei sind insbesondere die Verwenderinformationen der Hersteller und Inverkehrbringer zu berücksichtigen.

Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung

- § 88j.** (1) Dienstgeber dürfen nur solche persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung stellen, die
1. hinsichtlich ihrer Konzeption und Konstruktion den für das Inverkehrbringen geltenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen,
 2. Schutz gegenüber den zu verhütenden Gefahren bieten, ohne selbst eine größere Gefahr mit sich zu bringen,
 3. für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen geeignet sind,
 4. den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen des Dienstnehmers Rechnung tragen sowie
 5. dem Träger, allenfalls nach erforderlicher Anpassung, passen.
- (2) Zu den Bedingungen im Sinne des Abs. 1 Z 3 zählen die Dauer ihres Einsatzes, das Risiko, die Häufigkeit der Exposition gegenüber diesem Risiko, die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes der einzelnen Dienstnehmer und die Leistungswerte der persönlichen Schutzausrüstung.
- (3) Werden von Dienstgebern persönliche Schutzausrüstungen erworben, die nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass diese persönlichen Schutzausrüstungen hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.
- (4) Machen verschiedene Gefahren den gleichzeitigen Einsatz mehrerer persönlicher Schutzausrüstungen notwendig, so müssen diese Ausrüstungen aufeinander abgestimmt und muss ihre Schutzwirkung gegenüber den betreffenden Gefahren gewährleistet sein.
- (5) Vor der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung müssen die Dienstgeber eine Bewertung der von ihnen vorgesehenen persönlichen Schutzausrüstung vornehmen, um festzustellen, ob sie den in Abs. 1, 2 und 4 genannten Anforderungen entspricht. Die Bewertung hat zu umfassen:
1. die Untersuchung und Abwägung derjenigen Gefahren, die anderweitig nicht vermieden oder ausreichend begrenzt werden können,
 2. die Definition der Eigenschaften, die persönliche Schutzausrüstungen aufweisen müssen, damit sie einen Schutz gegenüber diesen Gefahren bieten, wobei eventuelle Gefahrenquellen, die die persönliche Schutzausrüstung selbst darstellen oder bewirken kann, zu berücksichtigen sind, und
 3. die Bewertung der Eigenschaften der entsprechenden verfügbaren persönlichen Schutzausrüstungen im Vergleich mit den unter Z 2 genannten Eigenschaften.
- (6) Die Bewertung ist bei Änderung der für die Bewertung maßgeblichen Kriterien zu wiederholen. Dienstgeber sind verpflichtet, diese Bewertung sowie die Grundlagen für die Bewertung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

Arbeitskleidung

- § 88k.** (1) Die Arbeitskleidung muss den Erfordernissen der beruflichen Tätigkeit der Dienstnehmer entsprechen und vor allem so beschaffen sein, dass durch die Kleidung eine zusätzliche Gefährdung des Lebens und der Gesundheit nicht bewirkt wird.
- (2) Wenn die Art der Tätigkeit zum Schutz der Dienstnehmer eine bestimmte Arbeitskleidung erfordert oder wenn die Arbeitskleidung durch gesundheitsgefährdende oder Ekel erregende Arbeitsstoffe verunreinigt wird, sind die Dienstgeber verpflichtet, auf ihre Kosten den Dienstnehmern geeignete Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen und für eine ausreichende Reinigung dieser Arbeitskleidung zu sorgen.

Verordnungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

- § 88l.** Die Landesregierung hat in Durchführung der §§ 88 bis 88k durch Verordnung näher zu regeln:
1. jene Tätigkeiten, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse erforderlich ist,
 2. Grenzwerte für die Handhabung von Lasten, sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Grenzwerte vorliegen,
 3. die Ermittlungen und Messungen betreffend Lärm sowie die Grenzwerte (Auslöseschwellen) für die Schutzmaßnahmen nach § 88e Abs. 4,

4. für sonstige physikalische Einwirkungen Grenzwerte (Auslöseschwellen), sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Werte vorliegen, auf das Ausmaß dieser Einwirkungen abgestimmte geeignete Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahren sowie die Ermittlungen und Messungen betreffend diese physikalischen Einwirkungen,
5. die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt werden muss.

Eignungs- und Folgeuntersuchungen

§ 89. (1) Mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn

1. vor Aufnahme der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchgeführt wurde (Eignungsuntersuchung) und
2. bei Fortdauer der Tätigkeit solche Untersuchungen in regelmäßigen Zeitabständen durchgeführt werden (Folgeuntersuchungen).

(2) Tätigkeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere Tätigkeiten, bei denen Dienstnehmer einer der nachstehenden Einwirkungen ausgesetzt sind, wobei bei Fortdauer der Tätigkeit in den angeführten Zeitabständen Folgeuntersuchungen durchzuführen sind

1. Organische Phosphorverbindungen (sechs Monate oder Ende der Saison);
2. Quecksilber und seine Verbindungen (sechs Monate);
3. Benzol, Toluol, Xylol, (sechs Monate);
4. Halogenkohlenwasserstoffe (sechs Monate);
5. Pech und Ruß mit hohem Anteil polycyclischen aromatischen Kohlenwasserstoffen (zwei Jahre);
6. Quarzhaltiger Staub (zwei Jahre).

(3) Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden,

1. wenn die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 74 ergibt, dass die Arbeitsstoffe gemäß Abs. 2 in einer Apparatur so verwendet werden, dass während des normalen Arbeitsvorganges kein Entweichen in den Arbeitsraum möglich ist oder
2. wenn Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung gemäß Abs. 2 ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden.

(4) Abs. 1 gilt weiters für Tätigkeiten, bei denen häufiger und länger andauernd Atemschutzgeräte (Filter- oder Behältergeräte) getragen werden müssen und für Tätigkeiten unter Einwirkung von den Organismus besonders belastender Hitze.

Untersuchungen bei Lärmeinwirkung

§ 89a. Mit Tätigkeiten, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind, dürfen Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn vor Aufnahme der Tätigkeit eine arbeitsmedizinische Untersuchung der Hörfähigkeit durchgeführt wurde. Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Dienstnehmer, die einer gesundheitsgefährdenden Lärmeinwirkung ausgesetzt sind, sich in regelmäßigen Abständen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung der Hörfähigkeit unterziehen.

Sonstige besondere Untersuchungen

§ 89b. (1) Wenn im Hinblick auf die spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen oder nach dem jeweiligen Stand der Technik besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass Dienstnehmer, die eine solche Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer solchen besonderen Untersuchung unterziehen können.

(2) Tätigkeiten im Sinne des Abs. 1 sind solche, bei denen Dienstnehmer

1. besonderen physikalischen Einwirkungen ausgesetzt sind oder
2. den Einwirkungen gefährlicher Arbeitsstoffe ausgesetzt sind oder
3. besonders belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind oder
4. bei deren Ausübung durch gesundheitlich nicht geeignete Dienstnehmer eine besondere Gefahr für diese selbst oder für andere Personen entstehen kann.

(3) Gelangt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zur Kenntnis, dass bei einem Dienstnehmer eine Erkrankung aufgetreten ist, die auf eine Tätigkeit im Sinne des Abs. 2 zurückzuführen sein könnte, so kann sie die Vornahme von besonderen Untersuchungen auch hinsichtlich anderer Dienstnehmer empfehlen, die mit derartigen Tätigkeiten beschäftigt werden.

Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen

§ 89c. Die untersuchenden Ärzte haben bei Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:

1. Die Untersuchungen sind nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen.
2. Die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten.
3. Es hat eine Beurteilung zu erfolgen ("geeignet", "nicht geeignet").
4. Wenn die Beurteilung auf "geeignet" lautet, aber eine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung geboten erscheint, ist in die Beurteilung der Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen.
5. Der Befund ist dem Dienstnehmer auf Verlangen zu erläutern.

Durchführung von Untersuchungen bei Lärmeinwirkung und sonstigen besonderen Untersuchungen

§ 89d. Die untersuchenden Ärzte haben bei der Durchführung von wiederkehrenden Untersuchungen der Hörfähigkeit und bei sonstigen besonderen Untersuchungen wie folgt vorzugehen:

1. Sofern für die Durchführung von solchen Untersuchungen einheitliche Richtlinien erlassen wurden, sind die Untersuchungen nach diesen Richtlinien durchzuführen.
2. Die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten.
3. Der Befund ist dem Dienstnehmer auf Verlangen zu erläutern.

Ermächtigung der Ärzte

§ 89e. Untersuchungen nach den §§ 89, 89a und 89b sind von den hiezu vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales gemäß § 56 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - AschG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, ermächtigten Ärzten durchzuführen und zu beurteilen.

Überprüfung der Beurteilung

§ 89f. (1) Das Ergebnis der Untersuchungen nach den §§ 89, 89a und 89b ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber zu übermitteln. Wird bei einer Untersuchung gemäß § 89 die gesundheitliche Nichteignung festgestellt, so darf der Dienstnehmer mit dieser Tätigkeit nicht mehr beschäftigt werden. Die Aufhebung des Beschäftigungsverbotes erfolgt, wenn auf Grund einer Folgeuntersuchung durch den Arzt festgestellt wird, dass die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist.

(2) Der Dienstgeber und der Dienstnehmer können bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Überprüfung der Ergebnisse der Eignungs- oder Folgeuntersuchung beantragen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat eine Überprüfung durch geeignete sachverständige Ärzte vornehmen zu lassen. Führt die Überprüfung zu einem anders lautenden Ergebnis, ist dies dem untersuchenden Arzt, dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer mitzuteilen. Auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion kann der Magistrat feststellen, ob die Voraussetzungen des Abs. 1 vorliegen.

Kosten der Untersuchungen

§ 89g. (1) Die Kosten von Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie von wiederkehrenden Untersuchungen der Hörfähigkeit sind vom Dienstgeber zu tragen.

(2) Die Kosten von sonstigen besonderen Untersuchungen hat der Dienstgeber zu tragen, soweit sie nicht auf Kosten eines Versicherungsträgers erfolgen.

(3) Sofern es sich jedoch um Dienstnehmer handelt, bei denen infolge der Art der Einwirkung die Gefahr besteht, dass sie an einer Berufskrankheit im Sinne des § 177 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 68/1999, erkranken, hat der Dienstgeber gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen. Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die die Unfallversicherungspflicht auslöst.

Pflichten der Dienstgeber

§ 89h. (1) Dienstgeber müssen den untersuchenden Ärzten Zugang zu den Arbeitsplätzen der zu untersuchenden Dienstnehmer sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung notwendigen Informationen, wie zum Beispiel zu Messergebnissen, gewähren.

(2) Werden Eignungs- und Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen während der betrieblichen Arbeitszeit durchgeführt, müssen Dienstgeber den Dienstnehmern die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts gewähren.

(3) In den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sind jene Bereiche anzuführen, in denen Dienstnehmer mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich machen.

(4) Dienstgeber müssen über jeden Dienstnehmer, für den Eignungs- oder Folgeuntersuchungen erforderlich sind, Aufzeichnungen führen, die Folgendes zu enthalten haben:

1. Vor- und Zuname, Geburtsdatum und Anschrift,
2. Art der Tätigkeit, die die Untersuchungspflicht begründet,
3. Datum der Aufnahme dieser Tätigkeit,
4. Datum der Beendigung dieser Tätigkeit,
5. Name und Anschrift des untersuchenden Arztes,
6. Datum jeder Untersuchung.

(5) Den Aufzeichnungen sind alle Beurteilungen der untersuchenden Ärzte über die gesundheitliche Eignung sowie allfällige Bescheide der Land- und Forstwirtschaftsinspektion anzuschließen.

(6) Die Unterlagen gemäß Abs. 4 und 5 sind aufzubewahren, bis der Dienstnehmer aus dem Betrieb ausscheidet. Sodann sind sie dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln. Dieser hat die Unterlagen mindestens 40 Jahre aufzubewahren.

(7) Dienstgeber müssen unbeschadet der §§ 81 und 81a jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Aufzeichnungen und Unterlagen Zugang gewähren und auf Verlangen Kopien davon aushändigen.

Verordnungen über die Gesundheitsüberwachung

§ 89i. Die Landesregierung hat in Durchführung der §§ 89 bis 89h durch Verordnung näher zu regeln:

1. weitere Tätigkeiten, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen (§ 89) erforderlich machen, sowie die Tätigkeiten, bei denen sonstige besondere Untersuchungen (§ 89b) geboten sind,
2. die Zeitabstände, in denen Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen durchzuführen sind,
3. Richtlinien über die Durchführung von Untersuchungen, wobei insbesondere festzulegen ist, welche speziellen Untersuchungen und Untersuchungsverfahren nach dem jeweiligen Stand der Arbeitsmedizin zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung von Dienstnehmern für bestimmte Tätigkeiten in Betracht kommen, nach welchen arbeitsmedizinischen Kriterien die Untersuchungsergebnisse zu beurteilen sowie welche biologischen Grenzwerte gegebenenfalls zu beachten sind.

Bestellung von Sicherheitsfachkräften

§ 90. (1) Dienstgeber haben Sicherheitsfachkräfte (Fachkräfte für Arbeitssicherheit) zu bestellen. Diese Verpflichtung ist gemäß folgender Z 1, oder wenn ein Dienstgeber nicht über entsprechend fachkundiges Personal verfügt, gemäß der folgenden Z 2 oder 3 zu erfüllen:

1. durch Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Sicherheitsfachkräfte),
2. durch Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte oder
3. durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums im Sinne des § 75 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 147/2006.

(2) Als Sicherheitsfachkräfte dürfen nur Personen bestellt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 90a nachweisen.

(3) Sicherheitsfachkräfte sind bei Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(4) Dienstgeber sind verpflichtet, den Sicherheitsfachkräften das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen.

(5) Bei Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums entfällt die Verpflichtung der Dienstgeber zur Beistellung des Hilfspersonals, der Ausstattung und der Mittel. Bei Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte entfällt diese Verpflichtung der Dienstgeber insoweit, als die externen Sicherheitsfachkräfte nachweislich das erforderliche Hilfspersonal, die erforderliche Ausstattung und die erforderlichen Mittel beistellen.

Fachkenntnisse der Sicherheitsfachkräfte

§ 90a. Die erforderlichen Fachkenntnisse sind durch ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss einer nach § 74 Abs. 1 und 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 159/2001, vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales anerkannten Fachausbildung oder durch den Abschluss einer gleichwertigen Ausbildung im Ausland nachzuweisen.

Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte

§ 91. (1) Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen.

(2) Dienstgeber haben den Sicherheitsfachkräften alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Die Sicherheitsfachkräfte sind gesondert zu informieren, wenn Dienstnehmer aufgenommen werden oder wenn Dienstnehmer auf Grund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Dienstgeber haben die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen:

1. in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung,
2. bei der Planung von Arbeitsstätten,
3. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und bei der Einführung von Arbeitsstoffen,
5. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes,
7. bei der Organisation des Brandschutzes und von Maßnahmen zur Evakuierung,
8. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,
9. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und
10. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen.

(4) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Sicherheitsfachkräfte

1. den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen,
2. die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten, und
3. den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

Tätigkeiten der Sicherheitsfachkräfte

§ 91a. In die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 91 Abs. 3,
2. die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 85 Abs. 2 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
5. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
6. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
7. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung und
8. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Sicherheitsfachkräfte.

Begehungen in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern

§ 91b. (1) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.

(2) Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den folgenden Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen:

1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,
2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr.

Diese Begehungen haben sich auf die Aufgaben der Präventivfachkräfte gemäß § 91 Abs. 1 und 3 und § 92a Abs. 1 und 3 in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazu gehöriger Flächen gemäß § 85 Abs. 2, zu beziehen.

(3) Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen. Bezieht sich eine aus Anlass der in den §§ 91 Abs. 3 und 92a Abs. 3 genannten Fälle veranlassete Begehung auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz, gilt diese als Begehung nach Abs. 2.

(4) Dienstgeber haben bei Begehungen nach Abs. 2 und 3 dafür zu sorgen, dass nach Möglichkeit alle Dienstnehmer anwesend sind, soweit sie nicht durch Urlaub, Krankenstand oder sonstige wichtige persönliche Gründe oder zwingende betriebliche Gründe verhindert sind.

(5) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Für Arbeitsstätten mit wechselnder Dienstnehmerzahl gelten die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern auch dann, wenn die vorhersehbare durchschnittliche Dienstnehmerzahl pro Jahr nicht mehr als 50 Dienstnehmer beträgt und an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr mehr als 75 Dienstnehmer in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern gelten auch dann, wenn in einer Arbeitsstätte bis zu 53 Dienstnehmer beschäftigt werden, sofern die Zahlengrenze von 50 Dienstnehmern nur deshalb überschritten wird, weil in dieser Arbeitsstätte Lehrlinge oder begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung der Kundmachung BGBl. I Nr. 194/1999, beschäftigt werden.

(6) Dienstnehmer, die auf Flächen gemäß § 85 Abs. 2 beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Dienstnehmerzahl jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

(7) Abs. 5 letzter Satz gilt nicht für Arbeitsstätten, die vorwiegend der Ausbildung Jugendlicher oder der Beschäftigung Behinderter dienen.

(8) Im Fall des Abs. 5 letzter Satz sind Begehungen im Sinne des Abs. 3 zusätzlich aus dem Erfordernis der spezifischen Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Lehrlinge oder der begünstigten Behinderten zu veranlassen.

Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger

§ 91c. (1) Die sicherheitstechnische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann erfolgen:

1. durch Bestellung von Sicherheitsfachkräften gemäß § 90,
2. durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Trägers der Unfallversicherung gemäß § 93b Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 1984 – LAG, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 147/2006, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt und nicht über entsprechend fachkundiges Personal zur Beschäftigung betriebseigener Sicherheitsfachkräfte (§ 90 Abs. 1 Z 1) verfügt, oder
3. durch den Dienstgeber selbst nach Maßgabe des § 91d (Unternehmermodell).

(2) Die arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann erfolgen:

1. durch Bestellung von Arbeitsmedizinern gemäß § 92 oder
2. durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Trägers der Unfallversicherung gemäß § 93b Abs. 2 LAG, BGBl. Nr. 287/1984, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 147/2006, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt und nicht über entsprechend fachkundiges Personal zur Beschäftigung betriebseigener Arbeitsmediziner (§ 92 Abs. 1 Z 1) verfügt.

(3) Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 Z 2 gelten nicht, wenn ein Präventionszentrum die Betreuung gemäß § 93b Abs. 5 letzter Satz LAG, BGBl. Nr. 287/1984, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 147/2006, ablehnt. Abs. 1 Z 3 gilt nicht, wenn der Dienstgeber zweimal rechtskräftig bestraft worden ist, weil er den Aufgaben nach den §§ 93a Abs. 1 und 2 sowie 93b Abs. 2 nicht ordnungsgemäß nachgekommen ist, obwohl er als Form der sicherheitstechnischen Betreuung das Unternehmermodell gewählt hat.

(4) Die Dienstgeber haben die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat, sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch ein Betriebsrat errichtet, alle Dienstnehmer, von ihrer Absicht, für eine Arbeitsstätte ein Präventionszentrum in Anspruch zu nehmen oder die sicherheitstechnische Betreuung selbst durchzuführen, zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten.

(5) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat dem zuständigen Träger der Unfallversicherung für die Erfüllung der durch das LAG, BGBl. Nr. 287/1984, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 147/2006, übertragenen Aufgaben mindestens einmal pro Kalenderjahr folgende Daten der von ihr erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern zu übermitteln:

1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Dienstgeber,
2. Anschriften der Arbeitsstätten.

(6) Die §§ 91 Abs. 1 bis 3, 92a Abs. 1 bis 3, 93a Abs. 1 und 3, 93b Abs. 1 und § 93c sind anzuwenden. Weiters ist § 93b Abs. 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Sicherheitsvertrauenspersonen und der Betriebsrat auch beizuziehen sind, wenn die Begehungen nicht gemeinsam erfolgen.

(7) Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge gemäß § 93b Abs. 8 LAG, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 147/2006, sowie sonstige vom Präventionszentrum übermittelte Informationen und Unterlagen dem Betriebsrat und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, sind die Verbesserungsvorschläge des Präventionszentrums sowie allfällige sonstige Informationen und Unterlagen an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Dienstnehmer aufzulegen. Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge bei der Festlegung von Maßnahmen nach § 74 Abs. 6 und Abs. 7 zu berücksichtigen.

Unternehmermodell

§ 91d. (1) Dienstgeber können selbst die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte gemäß § 91 Abs. 1, § 93a Abs. 1, § 93b Abs. 1 und 2 und § 93c Abs. 1 und 2 wahrnehmen, wenn sie

1. insgesamt nicht mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigen und die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 90a nachweisen oder
2. insgesamt nicht mehr als 25 Dienstnehmer beschäftigen und ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes für die jeweilige Arbeitsstätte nachweisen.

(2) Die Kenntnisse im Sinne des Abs. 1 Z 2 müssen

1. insbesondere die Grundsätze auf den Gebieten der Organisation und Methoden des betrieblichen Dienstnehmerschutzes, der Ergonomie, der Sicherheit von Arbeitssystemen, der gefährlichen Arbeitsstoffe sowie der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren umfassen und
2. durch eine Ausbildungseinrichtung, die eine gemäß § 74 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes-ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 159/2001, anerkannte Fachausbildung durchführt, bescheinigt sein.

(3) Voraussetzung für die Bescheinigung nach Abs. 2 Z 2 ist der erfolgreiche Abschluss

1. einer mindestens 72 Unterrichtseinheiten zu je 50 Minuten umfassenden Ausbildung auf den in Abs. 2 genannten Gebieten und
2. von jeweils mindestens 14 Unterrichtseinheiten zu je 50 Minuten umfassenden Weiterbildungen in Abständen von längstens drei Jahren.

Bestellung von Arbeitsmedizinern

§ 92 (1) Dienstgeber haben Arbeitsmediziner zu bestellen. Diese Verpflichtung ist gemäß folgender Z 1, oder wenn ein Dienstgeber nicht über entsprechend fachkundiges Personal verfügt, gemäß der folgenden Z 2 oder 3 zu erfüllen:

1. durch Beschäftigung von geeigneten Ärzten im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Arbeitsmediziner),
2. durch Inanspruchnahme externer Arbeitsmediziner oder
3. durch Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums im Sinne des § 80 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 147/2006.

(2) Dienstgeber sind verpflichtet, den Arbeitsmedizinern das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Stellen externe Sicherheitsfachkräfte oder sicherheitstechnische Zentren das Hilfspersonal, Ausstattung und Mittel zur Verfügung, entfällt die Verpflichtung des Dienstgebers zu deren Bereitstellung.

Aufgaben, Information und Beziehung der Arbeitsmediziner

§ 92a. (1) Arbeitsmediziner haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Arbeitsmediziner sind in Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz hinzuzuziehen, insbesondere bei der Planung von Arbeitsstätten und bei der Beschaffung und Änderung von Arbeitsmitteln oder Arbeitsverfahren.

(2) Dienstgeber haben den Arbeitsmedizinern alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Arbeitsmediziner sind gesondert zu informieren, wenn Dienstnehmer aufgenommen werden, oder wenn Dienstnehmer auf Grund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Dienstgeber haben die Arbeitsmediziner und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen:

1. in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz,
2. bei der Planung von Arbeitsstätten,
3. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und der Einführung von Arbeitsstoffen,
5. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit- und Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes,
7. bei der Organisation der ersten Hilfe,
8. in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess,
9. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,
10. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung,
11. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen.

(4) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Arbeitsmediziner

1. den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen, soweit dem nicht die ärztliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht,
2. die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten, und
3. den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

(5) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmer sich auf Wunsch einer regelmäßigen geeigneten Überwachung der Gesundheit je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz durch die Arbeitsmediziner unterziehen können. Die Regelungen über besondere Eignungs- und Folgeuntersuchungen bleiben unberührt.

Tätigkeiten der Arbeitsmediziner

§ 92b. In die Präventionszeit der Arbeitsmediziner darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 92a Abs. 3,
2. die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 85 Abs. 2 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
5. die arbeitsmedizinische Untersuchung von Dienstnehmern bis zum Höchstausmaß von 20 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
6. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
7. die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Dienstnehmer im Zusammenhang stehen,

8. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
9. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und
10. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Arbeitsmediziner.

Präventionszeit

§ 92c. (1) Sofern in § 91b nicht anderes bestimmt wird, sind Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner mindestens im Ausmaß der im Folgenden für sie festgelegten Präventionszeit zu beschäftigen.

(2) Die Präventionszeit pro Kalenderjahr beträgt

1. für Dienstnehmer an Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen (geringe körperliche Belastung): 1,2 Stunden pro Dienstnehmer,
2. für Dienstnehmer an sonstigen Arbeitsplätzen: 1,5 Stunden pro Dienstnehmer.

Bei Berechnung der jährlichen Präventionszeiten für die jeweiligen Arbeitsstätten sind Teile von Stunden unterhalb von 0,5 auf ganze Stunden abzurunden und ab 0,5 auf ganze Stunden aufzurunden. Eine Neuberechnung der jährlichen Präventionszeit im laufenden Kalenderjahr hat erst bei Änderung der der Berechnung zu Grunde gelegten Dienstnehmerzahl um mehr als 5 vH zu erfolgen.

(3) Das Ausmaß der Präventionszeit pro Kalenderjahr richtet sich nach der Anzahl der Dienstnehmer, die in einer Arbeitsstätte beschäftigt werden. Auf Flächen gemäß § 85 Abs. 2 beschäftigte Dienstnehmer sind einzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl richtet sich die jährliche Präventionszeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Dienstnehmerzahl.

(4) Der Dienstgeber hat pro Kalenderjahr die Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40 vH und die Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35 vH der gemäß Abs. 2 ermittelten Präventionszeit zu beschäftigen. Zumindest im Ausmaß der restlichen 25 vH der jährlichen Präventionszeit hat der Dienstgeber je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation beizuziehende sonstige geeignete Fachleute, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen, oder die Sicherheitsfachkräfte und/oder Arbeitsmediziner zu beschäftigen.

(5) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte sowie die Präventionszeit der Arbeitsmediziner ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auf das Kalenderjahr aufzuteilen. Jeder Teil muss jeweils mindestens zwei Stunden betragen.

(6) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte kann auf mehrere Sicherheitsfachkräfte, die Präventionszeit der Arbeitsmediziner auf mehrere Arbeitsmediziner aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.

Sonstige Fachleute

§ 92d. (1) Der Dienstgeber hat den in der Präventionszeit beschäftigten sonstigen Fachleuten alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die sonstigen Fachleute sind bei der Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(2) Die Präventivfachkräfte, der Betriebsrat und sonstige Fachleute haben zusammenzuarbeiten.

(3) Die sonstigen Fachleute haben, sofern ihre Beschäftigung innerhalb der Präventionszeit ein Kalenderjahr nicht überschreitet, nach Beendigung ihrer Tätigkeit, sonst jährlich, dem Dienstgeber einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen, der auch eine systematische Darstellung der Auswirkungen ihrer Tätigkeit zu enthalten hat.

Gemeinsame Bestimmungen für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner

§ 93. (1) Die nachstehenden Bestimmungen gelten für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner gleichermaßen. Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner werden im Folgenden als Präventivfachkräfte bezeichnet.

(2) Dienstgeber haben der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu melden:

1. für Arbeitsstätten mit mehr als 50 Dienstnehmern: die Namen der Präventivfachkräfte oder die Bezeichnung der in Anspruch genommenen Zentren sowie deren jeweilige Einsatzzeiten,
2. für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern, sofern nicht ein Präventionszentrum in Anspruch genommen wird: die Namen der Präventivfachkräfte oder die Bezeichnung der in Anspruch genommenen Zentren oder den Namen der natürlichen Person, die das Unternehmermodell gemäß § 91d wahrnimmt,
3. Änderungen der gewählten Betreuungsform, jeden Wechsel der Präventivfachkräfte sowie wesentliche Änderungen der Einsatzzeit.

(3) Die Bestellung von Präventivfachkräften hat jeweils für eine Arbeitsstätte samt allen dazugehörigen auswärtigen Arbeitsstellen zu erfolgen. Übersteigt die Mindesteinsatzzeit die betriebliche Normalarbeitszeit, sind weitere Präventivfachkräfte in der zur Erfüllung der Mindesteinsatzzeit erforderlichen Anzahl zu bestellen. Wenn die Einsatzzeit die betriebliche Normalarbeitszeit nicht übersteigt, darf sie auf mehrere Präventivfachkräfte aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.

(4) Abs. 3 gilt auch bei Inanspruchnahme eines Zentrums. Werden mehrere betriebseigene Sicherheitsfachkräfte bestellt, ist einer von ihnen die Leitung zu übertragen. Gleiches gilt bei Bestellung mehrerer betriebseigener Arbeitsmediziner. Bei Bestellung mehrerer Präventivfachkräfte und bei Inanspruchnahme eines Zentrums neben betriebseigenen oder externen Präventivfachkräften ist für deren Zusammenarbeit und Koordination zu sorgen.

(5) Betriebseigene Präventivfachkräfte bzw. deren Leitung sind unmittelbar dem Dienstgeber oder der für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften sonst verwaltungsstrafrechtlich verantwortlichen Person zu unterstellen.

(6) Dienstgeber haben den betriebseigenen Präventivfachkräften Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse zu erweitern.

(7) Weder die Bestellung von Präventivfachkräften noch die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums noch die Anwendung des Unternehmermodells gemäß § 91d enthebt die Dienstgeber von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften. Den Präventivfachkräften kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden.

Aufzeichnungen und Berichte

§ 93a. (1) Präventivfachkräfte haben Aufzeichnungen über die geleistete Einsatzzeit und die nach diesem Gesetz durchgeführten Tätigkeiten zu führen, insbesondere auch über die von ihnen durchgeführten Besichtigungen und Untersuchungen sowie deren Ergebnisse. Den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist auf Verlangen Einsicht in diese Unterlagen zu gewähren.

(2) Die Präventivfachkräfte haben dem Dienstgeber jährlich einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen. Der Dienstgeber hat diesen Bericht den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, ist dieser Bericht an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Dienstnehmer aufzulegen. Der Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der Dienstgeber auf Verlangen eine Ausfertigung dieses Berichtes zu übermitteln.

(3) Sicherheitstechnische Zentren und arbeitsmedizinische Zentren sind verpflichtet, der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Verlangen Auskunft darüber zu erteilen

1. wer als Sicherheitsfachkraft bzw. als Arbeitsmediziner vom Zentrum beschäftigt wird,
2. welche Arbeitsstätten und auswärtige Arbeitsstellen vom Zentrum betreut werden, und
3. welche Einsatzzeit in diesen Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen geleistet wird.

Zusammenarbeit

§ 93b. (1) Präventivfachkräfte und der Betriebsrat haben zusammenzuarbeiten.

(2) Die Präventivfachkräfte haben gemeinsame Besichtigungen der Arbeitsstätten durchzuführen.

(3) Die Präventivfachkräfte haben bei gemeinsamen Besichtigungen gemäß Abs. 2 die zuständigen Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat beizuziehen.

Meldung von Missständen

§ 93c. (1) Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Missstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Dienstgeber oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.

(2) Stellen Präventivfachkräfte bei Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Dienstnehmer und den Dienstgeber oder die für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen sowie den Betriebsrat zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.

(3) Präventivfachkräfte haben das Recht, sich an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Dienstgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen, nachdem sie erfolglos vom Dienstgeber eine Beseitigung dieser Missstände verlangt haben.

Abberufung

§ 93d. (1) Wenn nach Auffassung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Präventivfachkraft die ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion vor Erstattung einer Strafanzeige wegen Übertretungen gemäß § 237 diese Beanstandungen dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen.

(2) Der Dienstgeber hat im Fall einer Mitteilung nach Abs. 1 gegenüber der Land- und Forstwirtschaftsinspektion binnen vier Wochen zu den Beanstandungen schriftlich Stellung zu nehmen.

Verordnungen über Präventivdienste

§ 93e. (1) Die Landesregierung kann durch Verordnung abweichend von § 91a Abs. 3 für Arbeitsstätten, in denen besonders hohe Unfallgefahren bestehen, höhere Mindesteinsatzzeiten der Sicherheitsfachkräfte und für Arbeitsstätten, in denen geringe Unfallgefahren bestehen, niedrigere Mindesteinsatzzeiten festlegen.

(2) Die Landesregierung kann durch Verordnung abweichend von § 92b Abs. 3 für Arbeitsstätten, in denen besonders hohe Gesundheitsgefahren bestehen, und für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig Nacharbeit geleistet wird, höhere Mindesteinsatzzeiten der Arbeitsmediziner festlegen, sowie für Arbeitsstätten, in denen geringe Gesundheitsgefahren bestehen, sobald gesicherte Erkenntnisse für entsprechend den Gesundheitsgefahren differenzierte Mindesteinsatzzeiten vorliegen, niedrigere Mindesteinsatzzeiten festlegen.

(3) Die Landesregierung kann durch Verordnung zulassen, dass die Gesamteinsatzzeit der Präventivfachkräfte abweichend von §§ 91a und 92b auf Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner aufgeteilt wird, wenn dies unter Bedachtnahme auf die bestehenden Gefahren für Sicherheit und Gesundheit für eine sachgerechte Betreuung zielführend ist.

Mutterschutz

§ 94. (1) Ergibt die Beurteilung gemäß § 74 Abs. 3 Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

(2) Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Dienstgeber oder der Dienstnehmerin nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin von der Arbeit freizustellen.

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

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

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

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

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

(6) Der Dienstgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Erlangung der Kenntnis von der Schwangerschaft einer Dienstnehmerin oder, wenn er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat, unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung, hiervon der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion Mitteilung zu machen. Hierbei sind Name, Alter und Tätigkeit der werdenden Mutter bekanntzugeben. Eine Abschrift der Meldung an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist der Dienstnehmerin vom Dienstgeber zu übergeben. Ist in einem Betrieb eine eigene betriebsärztliche Betreuung eingerichtet, so hat der Dienstgeber auch den Leiter der betriebsärztlichen Betreuung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin zu informieren.

(7) Überlasser gemäß § 79 Abs. 1 sind darüber hinaus verpflichtet, der Land- und Forstwirtschaftsinspektion den Wechsel des Beschäftigten einer schwangeren Dienstnehmerin oder die Tatsache des häufigen kurzfristigen Wechsels anzuzeigen.

(8) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002 – MuKiPassV 2002, BGBl. II Nr. 470/2001, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

§ 96. (1) Werdende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind.

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

1. Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 15 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden; wenn größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert werden, darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei vorstehend angeführten Arbeiten;
2. Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, dass Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;
3. Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne des § 177 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 68/1999, gegeben ist;
4. Arbeiten, bei denen werdende Mütter gesundheitsgefährdenden biologischen Stoffen (wie Toxoplasma und dem Rötelvirus) - sofern die Dienstnehmerinnen nicht ausreichend immunisiert sind -, chemischen Stoffen (wie Blei und Bleiderivaten), - soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper absorbiert werden -, oder gesundheitsgefährdenden Strahlen, Staub, Gasen oder Dämpfen oder von Hitze, Kälte, Nässe oder Überdruck ausgesetzt sind;
5. die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
6. die Bedienung von Geräten und Maschinen mit Fußantrieb, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
7. die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln;
8. das Schälen von Holz mit Handmessern;
9. Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch 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 der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt; Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, können im Einzelfall von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion untersagt werden;
10. Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, dass ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird;
11. die Pflege von Tieren, die an einer auf Menschen übertragbaren Tierseuche, insbesondere an Maul- und Klauenseuche, Milzbrand, Rotz, Pockenseuche der Schafe, Wutkrankheit, Rotlauf der Schweine oder äußerlich erkennbarer Tuberkulose der Rinder erkrankt sind.

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

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

(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten,

1. bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie
2. bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen oder

3. bei denen die Dienstnehmerin sie besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen 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 und im Fall der Z 3 dies auch von einem Gutachten eines Amtsarztes bestätigt wird.

(6) Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen, soweit es die Art des Betriebes gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Dienstgeber durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass andere Dienstnehmer, die im selben Raum wie die werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.

§ 96a. (1) Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber Mitteilung zu machen, dass sie stillen und auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung eines Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen.

(2) Stillende Mütter dürfen keinesfalls mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren gemäß § 96 Abs. 2 Z 1, 3, 4, 9 und 11 beschäftigt werden.

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

(4) Die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber mitzuteilen, wenn sie nicht mehr stillt.

§ 97. (1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist (§ 95 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

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

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

(4) Über die Abs. 1 bis 3 hinaus kann der Magistrat für eine Dienstnehmerin, die nach dem Zeugnis eines Amtsarztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, dem Dienstgeber die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendigen Maßnahmen auftragen.

§ 98. (1) Werdende und stillende Mütter dürfen in der Zeit von 19 Uhr bis 5 Uhr nicht beschäftigt werden.

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

(3) Werdende und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten (§§ 57 und 58) nicht herangezogen werden. Jede Beschäftigung über acht Stunden täglich ist unzulässig. Für jugendliche werdende und stillende Mütter darf die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten.

Ruhemöglichkeit

§ 98a. (1) Werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

(2) Abs. 1 gilt nicht für die Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern außerhalb von Betriebsgebäuden und sonstigen ortsgebundenen Anlagen.

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

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

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

(2) Eine Kündigung ist auch 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 eines Gerichts oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigegeben sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den gesetzlichen Kündigungsschutz im Fall der Mutterschaft belehrt wurde.

§ 100a. (1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes nach § 95 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes nach § 95 Abs. 3 gehemmt, es sei denn, daß die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

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

§ 101. 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 nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden. In den Fällen des § 34 Z 3 und 5 ist der durch die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

§ 102. (1) Macht die Anwendung der §§ 94, 96, 96a, 97 Abs. 4 oder des § 98 Abs. 1, soweit § 102a Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 101/1998, nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in den Zeitraum von 13 Wochen Zeiten, während deren die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Zeitraum von 13 Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Die vorstehende Regelung gilt auch für den Fall einer Beschäftigung gemäß § 95 Abs. 2 oder, wenn sich durch die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, dass der Berechnung des Entgelts die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde. Bei Saisonarbeit mit Akkord- oder Prämienentlohnung ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen nur für die Zeit weiterzugewähren, während der solche Arbeiten im Betrieb verrichtet werden; für die übrige Zeit ist das Entgelt weiterzugewähren, das die Dienstnehmerin ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 95 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 94, 96, 96a, 97 Abs. 4 oder des § 98 Abs. 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.

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

(4) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, in den Kalenderjahren, in welche Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem ASVG fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen.

Karenz

§ 103. (1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 97 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Das Gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 97 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(1a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 103a Abs. 1 letzter Satz nicht zulässig.

(2) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 97 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz, bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Wird Karenz nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 100 und 101 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. § 26f Abs. 2 ist anzuwenden.

Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater

§ 103a. (1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muss mindestens zwei Monate betragen. Er ist in dem im § 103 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten. § 26b Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 97 Abs. 1 jedoch weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer ihrer Karenz spätestens zum Ende dieser Frist zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des Karenzteiles und endet vier Wochen nach dem Ende des jeweiligen Karenzteiles.

Aufgeschobene Karenz

§ 103b. (1) Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass sie drei Monate ihrer Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 103 oder 103a spätestens

1. mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes,
2. wenn auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes, geendet hat. § 26c Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 103 Abs. 3 oder 103a Abs. 2 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Im Übrigen gilt § 26c Abs. 3 zweiter bis letzter Satz.

(3) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(4) Wird die aufgeschobene Karenz im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt der aufgeschobenen Karenz jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Dienstgeber.

Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 103c. (1) Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. allein oder mit ihrem Ehegatten an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivmutter), oder
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter),

mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenz.

(2) Die §§ 103 bis 103b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Karenz nach den §§ 103 und 103a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters;
2. nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz nach den §§ 103 und 103a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;
3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus Karenz bis zu sechs Monaten in Anspruch nehmen.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder nimmt sie es in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Die Karenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters.

(4) Die §§ 100, 101 und 105 sind auf Karenz nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 100 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes Statt oder von der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung einer Karenz verbunden sein.

Karenz bei Verhinderung des Vaters

§ 103d. (1) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung eines Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

(2) § 26e Abs. 3 und 4 ist anzuwenden. § 26e Abs. 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass in Z 5 an Stelle des Begriffs „Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter“ der Begriff „Vater, Adoptiv- oder Pflegevater“ tritt.

(3) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Gesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

§ 103e. Die §§ 26g bis 26i sind anzuwenden.

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 104. (1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 137) mit mehr als 20 Dienstnehmern beschäftigt ist.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Dienstnehmerinnen haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Gesetz werden abweichend von § 103e in Verbindung mit § 26i Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmer als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmer betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 202 Abs. 1 Z 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmerinnen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmerinnen wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 104a. Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 104 Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 104b. (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 104 und 104a ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs – ABGB, JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 77/2004, gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 97 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 97 Abs. 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 97 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 97 Abs. 1 bekannt zu geben.

(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 180/2004, in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(8) § 26s ist anzuwenden.

(9) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seiner Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigen.

(10) Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz für ein weiteres Kind.

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 104c. (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 der Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 128/2004, zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche die Dienstnehmerin auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die von der Dienstnehmerin bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam.

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf die Änderung oder vorzeitige Beendigung beim Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

§ 104d. (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(3) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben.

(4) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 104e. (1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 104 und 104a zu Stande, kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 104c Abs. 3 statt oder der Klage der Dienstnehmerin nach § 104d Abs. 2 nicht statt, kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

§ 104f. (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 104c und 104d.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 211 Abs. 5 ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 104g. Die §§ 104 bis 104f gelten auch für eine Adoptiv- oder Pflegemutter mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 104h. Die §§ 104 bis 104g sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

§ 104i. Die Dienstnehmerin kann

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb von drei Monaten,
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt (§ 103c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 103c Abs. 1 Z 2) innerhalb von drei Monaten,
3. bei Inanspruchnahme einer Karenz nach den §§ 103, 103a, 103c, 103d oder 104b Abs. 8 in Verbindung mit § 26s bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

§ 105. Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 26u.

§ 106. Für die Durchführung der in den §§ 96 Abs. 4 und 96a Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt Abschnitt 5.

Schutz der Jugendlichen

§ 107. (1) Jugendliche im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 108 Abs. 6 und 6a gelten, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Abweichend davon gilt § 107a Abs. 2 auch für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. § 57 Abs. 1 und 2 gilt sinngemäß.

(3) Werden Jugendliche von mehreren Dienstgebern beschäftigt, so darf die Gesamtdauer der einzelnen Beschäftigungen zusammengerechnet die in Abs. 2 vorgesehenen Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht überschreiten.

(4) Für Personen unter 15 Jahren, die im Rahmen eines Pflicht- oder Ferienpraktikums beschäftigt werden (§ 108 Abs. 6a Z 2 und 3), gilt Abs. 2 mit der Abweichung, dass während der Hauptferien und schulfreier Zeiten von mindestens einer Woche, die tägliche Arbeitszeit sieben Stunden und die Wochenarbeitszeit 35 Stunden nicht überschreiten darf. In dieser Zeit ist eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 57 nicht zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens sieben Stunden, ist eine Beschäftigung nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als sieben Stunden, darf die im Betrieb zu verbringende Zeit zwei Stunden nicht überschreiten.

(5) Während jedes Zeitraumes von 24 Stunden ist

1. Personen unter 15 Jahren (§ 108 Abs. 6a) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren;

2. den übrigen Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren. Für Jugendliche, die mit der Viehpflege und Melkung (Stallararbeit) beschäftigt sind, kann die Ruhezeit ab Vollendung des 16. Lebensjahres auf zehn Stunden verkürzt werden, sofern innerhalb von drei Wochen eine Ruhezeit oder Wochenfreizeit entsprechend verlängert wird.

(6) § 60 gilt mit der Maßgabe, dass eine Arbeitspause zusammenhängend mindestens 30 Minuten zu betragen hat. Die Arbeitspause ist spätestens nach sechs Stunden zu gewähren.

(7) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit (§ 58) nicht herangezogen werden.

(8) Personen unter 15 Jahren (§ 108 Abs. 6a) dürfen vor sechs Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden. Die übrigen Jugendlichen dürfen zu regelmäßiger Arbeit vor sechs Uhr nur herangezogen werden, wenn vor Aufnahme dieser Arbeiten und danach in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 89b Abs. 1 durchgeführt wurde.

(9) Jugendliche dürfen an Samstagen und Sonntagen nicht beschäftigt werden. Für Jugendliche, die in Betrieben gemäß § 5 Abs. 4 erster Satz beschäftigt werden, hat die Wochenfreizeit am Samstag spätestens um 13 Uhr zu beginnen. Bei Beschäftigung am Samstag dürfen diese Jugendlichen am Montag in der darauffolgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden. Ist der Montag Berufsschultag, ist eine Beschäftigung dieser Jugendlichen am Samstag nicht zulässig.

(10) Während der Arbeitsspitzen muss die Wochenfreizeit mindestens 41 aufeinander folgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 61 Abs. 4) zulässig.

(11) Jugendliche, die während der Wochenfreizeit (Abs. 10) beschäftigt werden, haben in der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts Anspruch auf Freizeit in folgendem Ausmaß:

1. Bei einer Beschäftigung am Samstag im Ausmaß der geleisteten Arbeit;
2. bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit;
3. bei einer Beschäftigung während der Wochenfreizeit am Samstag und am Sonntag eine ununterbrochene Wochenfreizeit von 48 Stunden.

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

§ 107a. (1) Bei der Beschäftigung Jugendlicher ist auf ihre Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen; der Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigte sind verpflichtet, jene Maßnahmen zur Wahrung der Sittlichkeit zu treffen, die durch Alter und Geschlecht der beschäftigten Jugendlichen geboten sind.

(2) Die Beschäftigung Jugendlicher mit Arbeiten,

1. die objektiv ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen;

2. die eine schädliche Einwirkung von giftigen, krebserregenden, erbgutverändernden, fruchtschädigenden oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Stoffen mit sich bringen;
3. die eine schädliche Einwirkung von Strahlen mit sich bringen;
4. die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass junge Menschen sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder wegen mangelnder Erfahrung oder Ausbildung nicht erkennen oder nicht abwenden können oder
5. bei denen die Gesundheit durch extreme Kälte, Hitze, durch Lärm oder Erschütterungen gefährdet wird,

ist verboten. Die Landesregierung hat durch Verordnungen die Arbeiten und Verfahren näher zu bezeichnen, die durch physikalische, chemische oder biologische Einwirkungen oder auf Grund ihrer Beschaffenheit geeignet sind, die in Z 1 bis 5 genannten spezifischen Gefahren für Jugendliche mit sich zu bringen. In der Verordnung können auch die Arbeiten festgelegt werden, welche wegen der damit verbundenen Gefahren für die Sicherheit, Gesundheit oder Sittlichkeit für Jugendliche nur unter besonderen Bedingungen zulässig sind.

(3) Unabhängig von Vorschriften im Sinne des Abs. 2 kann die Land- und Forstwirtschaftsinspektion im Einzelfall die Beschäftigung Jugendlicher mit gefährlichen Arbeiten mit Bescheid untersagen oder von Bedingungen abhängig machen.

(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, herangezogen werden. Jugendliche ab dem vollendeten 16. Lebensjahr dürfen zu Ausbildungszwecken unter Aufsicht fallweise bei den im ersten Satz genannten Tätigkeiten mitarbeiten, jedoch darf sich ihre Entlohnung nicht nach ihrer erbrachten Leistung richten.

(5) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Jugendlichen die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchung gemäß § 132a des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 179/1999, erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

(6) Ergibt die Beurteilung gemäß § 74 Abs. 5 eine Gefahr für die Sicherheit des Jugendlichen, so hat der Dienstgeber unbeschadet der Regelungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz dafür Sorge zu tragen, dass in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 132a des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 179/1999, stattfindet.

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

§ 107 b. (1) Körperliche Züchtigung oder erhebliche wörtliche Beleidigung sind verboten.

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

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

Kinderarbeit

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

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

(3) Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern ausschließlich zum Zweck des Unterrichts oder der Erziehung und die Beschäftigung eigener Kinder mit leichten, wenn auch regelmäßigen Leistungen von geringer Dauer im Haushalt. Eigene Kinder, die das 13. Lebensjahr vollendet haben, dürfen mit leichten und vereinzelt Arbeiten in Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers beschäftigt sind, beschäftigt werden.

(3a) Vereinzelt Arbeiten gelten dann nicht als leichte Arbeiten im Sinne des Abs. 3, wenn bei deren Ausführung das dem Kind zumutbare Leistungsausmaß unter Berücksichtigung des durch das Alter und die persönliche Veranlagung bedingten unterschiedlichen Leistungsvermögens überschritten wird; dies wird beispielsweise und im Sinne von Durchschnittswerten der Fall sein, wenn Lasten ohne mechanische Hilfsmittel bewegt oder befördert werden, die mehr als ein Fünftel des Körpergewichtes des Kindes betragen.“

(4) Die Beschäftigung Schulpflichtiger darf die Schulausbildung nicht beeinträchtigen.

(5) Bei der Beschäftigung von Kindern im Sinne des Abs. 3 ist auf deren Gesundheit, Sicherheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen und jede Gefährdung der Sittlichkeit zu vermeiden. Kinder, die gemäß Abs. 3 zweiter Satz beschäftigt werden dürfen, dürfen an Schultagen und an schulfreien Tagen nicht mehr als zwei Stunden in Anspruch genommen werden, wobei die Gesamtzahl der dem Schulunterricht und den leichten Arbeiten gewidmeten Stunden keinesfalls mehr als sieben Stunden betragen darf. Nach Schluss des Unterrichts und bei geteiltem Unterricht nach Schluss jeden Unterrichtsabschnittes ist ohne Anrechnung auf die für den Schulweg aufgewendete Zeit eine Stunde arbeitsfrei zu halten, es sei denn, dass es sich ausschließlich um eine Beschäftigung mit einem Botengang handelt. Eine Beschäftigung zwischen 19 Uhr und 6 Uhr ist nicht erlaubt.

(6) Kinder im Sinne dieses Gesetzes sind Minderjährige

1. bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder
2. bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht.

(6a) Für Minderjährige (Abs. 6 Z 1), die die Schulpflicht beendet haben und

1. in einem Lehrverhältnis oder
2. im Rahmen eines Ferienpraktikums oder
3. im Rahmen eines Pflichtpraktikums

beschäftigt werden, gelten die Bestimmungen für Jugendliche.

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

5. ARBEITSAUFSICHT

Allgemeines

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

(2) Insoweit Vorschriften dieses Gesetzes auch auf Betriebe der Land- und Forstwirtschaft anzuwenden sind, in denen nur Arbeitskräfte nach § 3 Abs. 1 beschäftigt werden, obliegt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Überwachung der Einhaltung dieser Bestimmungen auch in diesen Betrieben.

Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion

§ 110. (1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat durch fortlaufende Betriebskontrolle die Einhaltung der zum Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer erlassenen Gesetze, Verordnungen und Verfügungen zu überwachen, insbesondere bezüglich des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit, der Verwendung der Dienstnehmer, der Arbeitszeit, der Dienstnehmerverzeichnisse, Betriebsvereinbarung, Lohnzahlung, Beschäftigung der Jugendlichen, Ausbildung der Lehrlinge und der Kinderarbeit. Insbesondere hat sie die in den Betrieben verwendeten landwirtschaftlichen Maschinen und alle baulichen Anlagen auf die vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen bzw. auf den baulichen Zustand hin zu überprüfen.

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

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

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

1. den Betriebsinhaber, dessen Stellvertreter und die im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer über Umstände zu befragen, die ihren Wirkungsbereich betreffen;
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 Maschinen und Geräten und über die Bedeutung von Maßnahmen der Gesundheitspflege und der Unfallverhütung und von Maßnahmen zum Schutz der Sittlichkeit in Betrieben zu belehren; sie haben schließlich eine vermittelnde Tätigkeit zum Ausgleich der Interessen der Dienstgeber und der Dienstnehmer auszuüben und sollen bei Streitigkeiten zur Wiederherstellung des Einvernehmens beitragen. Hiebei haben sie sich der Mitarbeit der Organe der im Betrieb errichteten Betriebsvertretung zu bedienen.

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

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

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

§ 113. (1) Stellt ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutze der Dienstnehmer fest, so hat es dem Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten innerhalb angemessener Frist den Auftrag zu erteilen, den den geltenden Vorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen. Wenn diesem Auftrag nicht innerhalb der festgelegten oder erstreckten Frist entsprochen wird, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Anzeige an den Magistrat zu erstatten, falls die Anzeige nicht bereits anlässlich der Feststellung der Übertretung erstattet wurde. Mit der Anzeige kann auch ein Antrag hinsichtlich des Strafausmaßes gestellt werden. Werden Übertretungen von arbeitsstättenbezogenen Dienstnehmerschutzvorschriften oder behördlichen Verfügungen festgestellt, die sich auf geringfügigste Abweichungen von technischen Maßen beziehen, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von der Erstattung einer Anzeige abzusehen.

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

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

(4) Über Beschwerden gegen Bescheide der Land- und Forstwirtschaftsinspektion nach diesem Gesetz entscheidet das Verwaltungsgericht Wien. Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung.

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

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

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

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

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

§ 115. In den Fällen der §§ 113 Abs. 6 und 114 kann die Land- und Forstwirtschaftsinspektion gegen den Bescheid der zuständigen Verwaltungsbehörde Beschwerde an das Verwaltungsgericht Wien erheben, 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.

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

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

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

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

§ 117. (1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der Landesregierung alljährlich einen Bericht über ihre Tätigkeit und Wahrnehmungen zu erstatten, den diese zu verwerten und in einer zusammenfassenden Darstellung auf der Internet-Homepage "www.gemeinderecht.wien.at" zu veröffentlichen hat.

(2) Dieser Bericht hat insbesondere Auskunft zu geben über

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

Rechtshilfe

§ 118. (1) Alle Behörden sowie die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer oder in Ermangelung von solchen die in Frage kommenden freiwilligen Berufsvereinigungen haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

(2) Die Sicherheitsbehörden haben jeden ihnen zur Kenntnis gelangten Arbeitsunfall in Betriebsstätten oder auf Arbeitsstätten, bei dem ein Dienstnehmer getötet oder erheblich verletzt worden ist, der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ohne Verzug zu melden.

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. Zum Zweck der Zusammenarbeit hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs Aussprachen mit den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer oder in Ermangelung von solchen den in Frage kommenden freiwilligen Berufsvereinigungen abzuhalten. Zu diesen Aussprachen können auch Vertreter der Träger der Unfallversicherung sowie der mit Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes befassten Behörden beigezogen werden.

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

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

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

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

Organisation

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

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

6. LEHRLINGSWESEN

§ 122. *entfällt; LGBl Nr. 35/1992 vom 29. Juli 1992*

Lehrverhältnis

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

(2) Als Lehrling kann aufgenommen werden, wer für die in Aussicht genommene Ausbildung geeignet ist und die allgemeine Schulpflicht erfüllt hat.

(3) Die Lehrlingsausbildung erfolgt in anerkannten Lehrbetrieben (§ 24 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992) oder in besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen (§ 26a der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992).

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

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

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

(7) Jedem Lehrling gebührt eine Lehrlingsentschädigung (§ 28 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992).

(8) Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit drei Monate im erlernten Beruf weiter zu verwenden (Behaltepflicht). Die Behaltepflicht entfällt oder wird verkürzt, wenn nach Beendigung des Lehrverhältnisses ein weiteres Lehrverhältnis eingegangen wird (Anschlußlehre gemäß § 12 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992).

(9) Auf Antrag hat die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle (§ 18 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992) dem Lehrberechtigten binnen 14 Tagen die im Abs. 8 festgesetzte Verpflichtung zu erlassen oder die Bewilligung zur Kündigung vor Ablauf der Behaltepflicht zu erteilen, wenn diese Verpflichtung aus wirtschaftlichen Gründen nicht erfüllt werden kann. Wird dem Antrag stattgegeben, darf der Lehrberechtigte vor Ablauf der im Abs. 8 genannten Frist keinen neuen Lehrling aufnehmen.

Lehrzeit

§ 124. (1) Die Lehrzeit dauert in allen Ausbildungszweigen drei Jahre. Sie kann bei Wiederholung einer Berufsschulklasse oder nicht bestandener Facharbeiterprüfung höchstens um ein Jahr verlängert werden. Sie kann bei vorzeitiger Ablegung der Facharbeiterprüfung gemäß § 8 Abs. 1 zweiter Satz der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992, LGBl. für Wien Nr. 35, in der jeweils geltenden Fassung, einvernehmlich um höchstens zehn Wochen verkürzt werden.

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

(3) Inwieweit der Besuch von einschlägigen Fachschulen auf die Dauer der Lehrzeit anzurechnen ist, bestimmt die Wiener land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsordnung 1992.

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

Lehrvertrag und Lehranzeige

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

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

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

(4) Die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat den Lehrberechtigten und den Lehrling, im Fall seiner Minderjährigkeit den gesetzlichen Vertreter, binnen sechs Wochen von ihrer Entscheidung schriftlich zu verständigen und die Verweigerung der Genehmigung des Lehrvertrages zu begründen. Gegen die Verweigerung der Genehmigung kann der Lehrberechtigte und der Lehrling (gesetzlicher Vertreter) Beschwerde an das Verwaltungsgericht Wien erheben.

(5) Der Lehrvertrag hat zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Lehrberechtigten sowie den Lehrberuf (§ 3 Abs. 2 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992),
2. Name, Geburtsdaten und Anschrift des Lehrlings,
3. sofern es sich um einen minderjährigen Lehrling handelt, Name und Anschrift des gesetzlichen Vertreters,
4. das Datum des Abschlusses des Lehrvertrages und die Dauer des Vertragsverhältnisses,
5. die Vereinbarungen über Lehrlingsentschädigung, Verköstigung und Wohnung.

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

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

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

(9) Die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat einen Musterlehrvertrag zu erstellen und auf der Internet-Homepage "www.gemeinderecht.wien.at" zu veröffentlichen.

§ 126. entfällt; LGBl Nr. 35/1992 vom 29. Juli 1992

Pflichten des Lehrlings

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

(2) Der Lehrling hat den Unterricht in der Berufsschule oder im Rahmen der vorgeschriebenen anderen Ausbildungsmaßnahmen (§ 7 Abs. 2 und 3 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992) regelmäßig und pünktlich zu besuchen. Er hat dem Lehrberechtigten das Zeugnis der Berufsschule, bei Besuch der vorgeschriebenen anderen Ausbildungsmaßnahmen (§ 7 Abs. 2 und 3 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992) ein von der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle bzw. der entsprechenden anderen Bildungseinrichtung ausgestelltes Zeugnis unmittelbar nach Erhalt und auf Verlangen die Hefte und sonstigen Unterlagen, insbesondere auch die Schularbeiten, vorzulegen.

Pflichten des Lehrberechtigten

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

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

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

(4) Dem Lehrling ist die zum Besuch der Berufsschule oder der vorgeschriebenen anderen Ausbildungsmaßnahmen (§ 7 Abs. 2 und 3 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992) notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren. Der Lehrberechtigte ist ferner verpflichtet, dem Lehrling die zum Besuch der Berufsschule oder der vorgeschriebenen anderen Ausbildungsmaßnahmen (§ 7 Abs. 2 und 3 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992) notwendige Zeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben, ihn zum Besuch des Unterrichts anzuhalten und die Überwachung des Schulbesuches durch An- und Abmeldung bei der Schulleitung oder des Besuches der vorgeschriebenen anderen Ausbildungsmaßnahmen (§ 7 Abs. 2 und 3 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992) durch An- und Abmeldung bei der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle bzw. der entsprechenden anderen Bildungseinrichtung zu ermöglichen. Er hat weiters die tatsächlichen Fahrtkosten zum und vom Schul- bzw. Ausbildungsort zu tragen, die bei Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel erwachsen.

(5) Die Unterrichtszeit in der Berufsschule bzw. bei den vorgeschriebenen anderen Ausbildungsmaßnahmen (§ 7 Abs. 2 und 3 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992), zu deren Besuch der Lehrling gesetzlich verpflichtet ist, ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen.

(6) In die Unterrichtszeit im Sinne des Abs. 5 sind einzurechnen:

1. die Pausen in der Berufsschule bzw. bei den anderen vorgeschriebenen Ausbildungsmaßnahmen (§ 7 Abs. 2 und 3 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992), mit Ausnahme der Mittagspause;
2. der Besuch von Freigegegenständen und unverbindlichen Übungen im Ausmaß von höchstens zwei Unterrichtsstunden und von Schulveranstaltungen (Ausbildungsveranstaltungen) in der Berufsschule bzw. im Rahmen der vorgeschriebenen anderen Ausbildungsmaßnahmen (§ 7 Abs. 2 und 3 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992);

3. an ganzjährigen und saisonmäßigen Berufsschulen bzw. bei vorgeschriebenen anderen Ausbildungsmaßnahmen (§ 7 Abs. 2 und 3 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992) mit einer solchen Organisationsform einzelne an einem Schultag (Ausbildungstag) entfallene Unterrichtsstunden oder an lehrgangsmäßigen Berufsschulen bzw. bei vorgeschriebenen anderen Ausbildungsmaßnahmen (§ 7 Abs. 2 und 3 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992) mit einer solchen Organisationsform der bis zu zwei aufeinanderfolgende Werktage entfallene Unterricht, wenn es in jedem dieser Fälle wegen des Verhältnisses zwischen der im Betrieb zu verbringenden Zeit und der Wegzeit nicht zumutbar ist, daß der Jugendliche während dieser unterrichtsfreien Zeit den Betrieb aufsucht.

(7) Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag (Ausbildungstag) mindestens acht Stunden, so ist eine Beschäftigung im Betrieb nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als acht Stunden, so ist eine Beschäftigung nur insoweit zulässig, als die Unterrichtszeit, die notwendige Wegzeit zwischen Betrieb und Schule sowie die im Betrieb zu verbringende Zeit die gesetzliche Arbeitszeit nicht überschreiten.

(8) Besucht ein Jugendlicher eine lehrgangsmäßige oder saisonmäßige Berufsschule bzw. vorgeschriebene andere Ausbildungsmaßnahme (§ 7 Abs. 2 und 3 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992) mit einer solchen Organisationsform und trägt die wöchentliche Unterrichtszeit mehr als 40 Stunden, so steht für die diesen Zeitraum übersteigende Unterrichtszeit bei einem achtwöchigen Lehrgang (Ausbildungsgang) ein Freizeitausgleich von höchstens 40 Stunden zu. Bei länger andauernden Lehrgängen (Ausbildungsgängen) erhöht sich der Freizeitausgleich um höchstens fünf Stunden pro Woche. Dieser ist binnen vier Wochen nach Beendigung des Schulbesuchs bzw. des Besuchs der vorgeschriebenen anderen Ausbildungsmaßnahmen (§ 7 Abs. 2 und 3 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992) zu gewähren.

(9) Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling während der Dauer der Lehrzeit und der Behaltspflicht (§ 123 Abs. 8) die zur erstmaligen Ablegung der Facharbeiterprüfung und der in den Ausbildungsvorschriften vorgesehenen Zwischenprüfungen erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts freizugeben. Wenn der Lehrling während der Lehrzeit oder der Behaltspflicht (§ 123 Abs. 8) erstmals zur Facharbeiterprüfung antritt, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe zu ersetzen.

(10) Schülervertretern und Mitgliedern von Schülerbeiräten ist für die Erfüllung ihrer gesetzlichen Obliegenheiten die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren, soweit die Wahrnehmung dieser Verpflichtung in die Arbeitszeit fällt.

(11) Der Lehrberechtigte hat die Eltern bzw. sonstige Erziehungsberechtigte des Lehrlings und im Fall der Z 3 auch den Lehrling selbst zu verständigen

1. von wichtigen Vorkommnissen, die die Ausbildung eines minderjährigen Lehrlings betreffen;
2. ehestens von einer Erkrankung eines minderjährigen, in die Hausgemeinschaft des Lehrberechtigten aufgenommenen Lehrlings;
3. schriftlich vom Eintritt der Endigung des Lehrverhältnisses.“

§ 129. entfällt; *LGBl Nr. 35/1992 vom 29. Juli 1992*

Beendigung des Lehrverhältnisses

§ 130. Das Lehrverhältnis endet in folgenden Fällen:

1. mit Ablauf der im § 124 angeführten Zeit;
2. mit dem Tod des Lehrberechtigten oder des Lehrlings;
3. mit der Unmöglichkeit auf seiten des Lehrberechtigten oder des Lehrlings, die eingegangenen Verpflichtungen zu erfüllen;
4. durch Auflösung aus wichtigen Gründen (§ 131);
5. durch einvernehmliche Auflösung (§ 131a);
6. durch Kündigung (§ 132);
- 6a. durch außerordentliche Auflösung (§ 133);
7. bei Auflösung des Lehrbetriebes;
8. bei Verlust des Rechtes auf Ausbildung von Lehrlingen durch Widerruf gemäß den §§ 24 Abs. 4 und 25 Abs. 8 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992.

Auflösung des Lehrverhältnisses

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

1. des Lehrberechtigten, wenn
 - a) der Lehrling sich eines Diebstahles, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, welche ihn des Vertrauens des Lehrberechtigten unwürdig erscheinen läßt;
 - b) der Lehrling die Arbeit wiederholt unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt;
 - c) der Lehrling unfähig wird, den Lehrberuf zu erlernen, sofern innerhalb der vereinbarten Lehrzeit eine Wiedererlangung dieser Fähigkeit nicht zu erwarten ist;
 - d) der Lehrling durch mehr als drei Monate in Haft, ausgenommen Untersuchungshaft, gehalten wird;
2. des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters, wenn
 - a) der Lehrberechtigte die Ausbildungspflicht nicht erfüllt;
 - b) der Lehrling nicht ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnis bleiben kann;
 - c) der Lehrberechtigte den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht, ihn mißhandelt, körperlich züchtigt oder erheblich wörtlich beleidigt oder es unterläßt, den Lehrling vor Mißhandlungen, körperlicher Züchtigung, erheblicher wörtlicher Beleidigung oder unsittlichen Handlungen durch Familienangehörige des Lehrberechtigten oder Dienstnehmer des Betriebes zu schützen;
 - d) der Lehrberechtigte wiederholt gegen die §§ 107, 107 a, 107 b verstößt.

(2) Die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses nach Abs. 1 kann rechtswirksam nur schriftlich erfolgen. Wird das Lehrverhältnis vom Lehrling aus den im Abs. 1 Z 2 genannten Gründen vorzeitig aufgelöst, muß überdies die Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters vorliegen.

(3) Abs. 2 gilt nicht für die Heimlehre (§ 123 Abs. 4).

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

(2) Die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses nach Abs. 1 kann rechtswirksam nur schriftlich erfolgen und bedarf überdies der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings.

(3) Bei einvernehmlicher Auflösung des Lehrverhältnisses muß eine Amtsbestätigung eines Gerichts (§ 92 ASGG) oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer oder, mangels einer solchen, eine Bestätigung der zuständigen Berufsvereinigung vorliegen, aus der hervorgeht, daß der Lehrling über die Bestimmungen betreffend die Endigung und die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses belehrt wurde.

(4) Die Abs. 2 und 3 gelten nicht für die Heimlehre (§ 123 Abs. 4).

Kündigung

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

Ausbildungsübertritt

§ 133. (1) Sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling können das Lehrverhältnis zum Ablauf des letzten Tages des zwölften Monats der Lehrzeit und bei Lehrberufen mit einer festgelegten Dauer der Lehrzeit von mindestens drei Jahren überdies zum Ablauf des letzten Tages des 24. Monats der Lehrzeit unter Einhaltung einer Frist von einem Monat einseitig außerordentlich auflösen.

(2) Abs. 1 ist auf Ausbildungsverträge nach § 13b der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992 nicht anzuwenden.

(3) Die außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten ist nur dann wirksam, wenn der Lehrberechtigte die beabsichtigte außerordentliche Auflösung und die geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens spätestens am Ende des neunten bzw. 21. Lehrmonats dem Lehrling, der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle und gegebenenfalls dem Betriebsrat mitgeteilt hat und vor der Erklärung der außerordentlichen Auflösung ein Mediationsverfahren durchgeführt wurde und gemäß Abs. 6 beendet ist. Die Voraussetzung der Durchführung und Beendigung eines Mediationsverfahrens entfällt, wenn der Lehrling die Teilnahme am Mediationsverfahren schriftlich ablehnt. Die Ablehnung kann vom Lehrling innerhalb einer Frist von 14 Tagen schriftlich widerrufen werden. Die Mitteilung hat den Namen des Lehrlings, seine Adresse, seinen Lehrberuf sowie den Beginn und das Ende der Lehrzeit zu enthalten. Die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat die gesetzliche Interessenvertretung der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer, in Ermangelung einer solchen die zuständige freiwillige Berufsvereinigung, binnen angemessener Frist über die Mitteilung zu informieren.

(4) Auf das Mediationsverfahren ist das Zivilrechts-Mediations-Gesetz – ZivMediatG, BGBl. I Nr. 29/2003, anzuwenden.

(5) Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling eine in der Liste gemäß § 8 ZivMediatG, BGBl. I Nr. 29/2003, eingetragene Person für die Durchführung des Mediationsverfahrens vorzuschlagen. Der Lehrling kann die genannte Person unverzüglich ablehnen. In diesem Fall hat der Lehrberechtigte zwei weitere in der Liste gemäß § 8 ZivMediatG, BGBl. I Nr. 29/2003, eingetragene Personen vorzuschlagen, von denen der Lehrling unverzüglich eine Person auszuwählen hat. Wählt der Lehrling keine Person aus, ist der Erstvorschlag angenommen. Der Lehrberechtigte hat den Mediator spätestens am Ende des zehnten Lehrmonats bzw. am Ende des 22. Lehrmonats zu beauftragen. In die Mediation sind der Lehrberechtigte, der Lehrling, bei dessen Minderjährigkeit auch der gesetzliche Vertreter und auf Verlangen des Lehrlings auch eine Person seines Vertrauens einzubeziehen. Zweck der Mediation ist es, die Problemlage für die Beteiligten nachvollziehbar darzustellen und zu erörtern, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses möglich ist. Die Kosten des Mediationsverfahrens hat der Lehrberechtigte zu tragen.

(6) Das Mediationsverfahren ist beendet, wenn ein Ergebnis erzielt wurde. Als Ergebnis gilt die Bereitschaft des Lehrberechtigten zur Fortsetzung des Lehrverhältnisses oder die Erklärung des Lehrlings, nicht weiter auf die Fortsetzung des Lehrverhältnisses zu bestehen. Das Mediationsverfahren ist auch beendet, wenn der Mediator die Mediation für beendet erklärt. Das Mediationsverfahren endet jedenfalls mit Beginn des fünften Werktages vor Ablauf des elften bzw. 23. Lehrmonats, sofern zumindest ein Mediationsgespräch unter Beteiligung des Lehrberechtigten oder in dessen Vertretung einer mit der Ausbildung des Lehrlings betrauten Person stattgefunden hat.

(7) Im Fall der Auflösung hat der Lehrberechtigte der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle die Erklärung der außerordentlichen Auflösung des Lehrverhältnisses unverzüglich mitzuteilen. Die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice von der Erklärung der außerordentlichen Auflösung eines Lehrverhältnisses unverzüglich in Kenntnis zu setzen, um einen reibungslosen Ausbildungsübertritt zu gewährleisten.

(8) Auf die außerordentliche Auflösung durch den Lehrberechtigten ist der besondere Kündigungsschutz nach § 26f, § 26p, § 100, § 103, § 104f, § 224 und nach dem Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 – APSG, BGBl. Nr. 683/1991, sowie dem Behinderteneinstellungsgesetz BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 51/2012, anzuwenden. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Erklärung der Auflösung. Auf die außerordentliche Auflösung durch den Lehrberechtigten ist § 24 anzuwenden.

Mitwirkung der Berufsvertretungen

§ 134. entfällt; LGBl Nr. 35/1992 vom 29. Juli 1992

§ 135. entfällt; LGBl Nr. 35/1992 vom 29. Juli 1992

7. BERUFSAUSBILDUNG

§ 136. entfällt; LGBl Nr. 35/1992 vom 29. Juli 1992

8. BETRIEBSVERFASSUNG

Betriebsbegriff

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

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

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

Gleichstellung

§ 138. (1) Die Einigungskommission hat auf Antrag eine Arbeitsstätte, in der dauernd mehr als zehn Dienstnehmer beschäftigt sind und die nicht alle Merkmale eines Betriebes im Sinne des § 137 Abs. 1 aufweist, einem selbständigen Betrieb gleichzustellen, wenn sie räumlich vom Hauptbetrieb weit entfernt ist und hinsichtlich Aufgabenbereich und Organisation eine Eigenständigkeit besitzt, die der eines Betriebes nahekommmt.

(2) Die Einigungskommission hat die Gleichstellung auf Antrag für beendet zu erklären, wenn die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht mehr gegeben sind.

(3) Antragsberechtigt im Sinne der Abs. 1 und 2 sind der Betriebsrat, mindestens so viele Dienstnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer; zur Antragstellung gemäß Abs. 2 ist auch der Betriebsinhaber berechtigt.

Dienstnehmerbegriff

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

(2) Als Dienstnehmer gelten nicht:

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

Rechte des einzelnen Dienstnehmers

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

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

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

Aufgabe

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

Grundsätze der Interessenvertretung

§ 142. (1) Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung und deren Anwendung ist die Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohl der Dienstnehmer und des Betriebes.

(2) Die Organe der Dienstnehmerschaft des Betriebes sollen bei Verwirklichung ihrer Interessenvertretungsaufgabe im Einvernehmen mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstnehmer vorgehen.

(3) Die Organe der Dienstnehmerschaft haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen. Sie sind nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen.

(4) Die Organe der Dienstnehmerschaft können zu ihrer Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer beiziehen. Den Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer ist in diesen Fällen oder, soweit dies zur Ausübung der ihnen durch dieses Gesetz eingeräumten Befugnisse sonst erforderlich ist, nach Unterrichtung des Betriebsinhabers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren. Abs. 3 und § 219 Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden.

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

ORGANISATIONSRECHT

Organe der Dienstnehmerschaft

§ 143. (1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf stimmberechtigte (§ 152 Abs. 1) Dienstnehmer beschäftigt werden, sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen von der Dienstnehmerschaft Organe zu bilden. Bei der Berechnung dieser Zahl haben die gemäß § 156 Abs. 3 Z 1 vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossenen Familienangehörigen des Betriebsinhabers außer Betracht zu bleiben.

(2) Ausgenommen von Abs. 1 sind bäuerliche Betriebe, sofern sie weniger als fünf ständige Dienstnehmer ohne Einrechnung der Arbeitskräfte nach § 3 Abs. 1 beschäftigen.

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

(4) Erfüllt sowohl die Gruppe der Arbeiter als auch die Gruppe der Angestellten (§ 144 Abs. 3) die Voraussetzungen des Abs. 1, so sind folgende Organe zu bilden:

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

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

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

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

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

(7) In den Unternehmen im Sinne des Abschnitts 11a ist nach Maßgabe des Abschnitts 11a ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein SCE-Betriebsrat zu errichten oder ein anderes Verfahren zur Beteiligung der Dienstnehmer zu schaffen.

Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung

Zusammensetzung und Gruppenzugehörigkeit

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

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

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

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

Aufgaben der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung

§ 145. (1) Der Betriebs(Gruppen)versammlung obliegt:

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

(2) Der Gruppenversammlung obliegt überdies die Enthebung eines Betriebsratsmitgliedes gemäß § 168 Abs. 1 Z 4 sowie die Beschlußfassung über die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates gemäß § 143 Abs. 5.

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

Ordentliche und außerordentliche Versammlungen

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

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

Teilversammlungen

§ 147. (1) Wenn nach Zahl der Dienstnehmer, Arbeitsweise oder Art des Betriebes die Abhaltung von Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen oder die Teilnahme der Dienstnehmer an diesen nicht oder nur schwer möglich ist, können Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen in Form von Teilversammlungen durchgeführt werden. Die Entscheidung über die Abhaltung von Teilversammlungen obliegt dem Betriebsrat (Betriebsausschuß).

(2) Für die Ermittlung von Abstimmungsergebnissen in den Angelegenheiten des § 145 ist die Gesamtheit der in den einzelnen Teilversammlungen abgegebenen Stimmen maßgebend.

Einberufung

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

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

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

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

Vorsitz

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

Zeitpunkt und Ort der Versammlungen

§ 150. (1) Wenn es dem Betriebsinhaber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar ist, können Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen während der Arbeitszeit abgehalten werden. Wird die Versammlung während der Arbeitszeit abgehalten, entsteht den Dienstnehmern für den erforderlichen Zeitraum ein Anspruch auf Arbeitsfreistellung. Ansprüche der Dienstnehmer auf Fortzahlung des Entgelts für diesen Zeitraum können, soweit dies nicht im Kollektivvertrag geregelt ist, durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dies gilt auch für die Vergütung von Fahrtkosten.

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

Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen Interessenvertretungen

§ 151. Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen sind nicht öffentlich. Jede zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer sind berechtigt, zu allen Betriebsversammlungen Vertreter zu entsenden. Der Betriebsinhaber oder sein Vertreter im Betrieb kann auf Einladung der Einberufer an der Betriebsversammlung teilnehmen. Der Zeitpunkt und die Tagesordnung sind rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.

Stimmberechtigung und Beschlußfassung

§ 152. (1) In der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung ist jeder betriebs(gruppen)zugehörige Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft stimmberechtigt, der das 16. Lebensjahr vollendet hat und am Tag der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigt ist.

(2) Zur Beschlußfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Beschlüsse über die Enthebung des Betriebsrates (§ 145 Abs. 1 Z 4) oder eines Betriebsratsmitgliedes (§ 145 Abs. 2) bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Beschlüsse über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 143 Abs. 5 bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der für die Wahl des jeweiligen Gruppenbetriebsrates aktiv Wahlberechtigten. Abstimmungen über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 143 Abs. 5 und über Enthebungen haben geheim zu erfolgen.

(3) Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Dienstnehmer beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen der §§ 143 Abs. 5 und 145 Abs. 1 Z 3, 4 und 8. Wurde eine Betriebsversammlung gemäß § 148 Abs. 2 Z 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer einberufen, so kann die Wahl des Wahlvorstandes nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend ist. Die Enthebung des Wahlvorstandes gemäß § 145 Abs. 1 Z 5 kann nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend ist.

Betriebsrat

Zahl der Betriebsratsmitglieder

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

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

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

Wahlgrundsätze

§ 154. (1) Die Mitglieder des Betriebsrates werden auf Grund des gleichen, unmittelbaren und geheimen Wahlrechtes gewählt. Die Wahl hat durch persönliche Stimmabgabe oder in den Fällen des § 159 Abs. 3 durch briefliche Stimmabgabe im Postweg zu erfolgen.

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

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

Aktives Wahlrecht

§ 155. (1) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das 16. Lebensjahr vollendet haben und an diesem Tag und am Tag der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt sind.

(2) Werden getrennte Betriebsräte gewählt, ist für die Wahlberechtigung Gruppenzugehörigkeit (§ 144 Abs. 2 bis 4) erforderlich.

Passives Wahlrecht

§ 156 (1)¹⁶ Wählbar sind alle Dienstnehmer, die

1. am Tag der Ausschreibung der Wahl das 18. Lebensjahr vollendet haben und
2. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind.

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

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

1. Der Ehegatte oder eingetragene Partner 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;

¹⁶ § 156 Abs. 1 ist auf Wahlen anzuwenden, bei denen die Wahlausschreibung nach dem In-Kraft-Treten des LGBl Nr. 26/2007 vom 18.6.2007 erfolgt.

2. in Betrieben einer juristischen Person: die Ehegatten oder eingetragenen Partner von Mitgliedern des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist, sowie Personen, die mit Mitgliedern eines solchen Vertretungsorgans im ersten Grad verwandt oder verschwägert sind.

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

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

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

Berufung des Wahlvorstandes

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

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

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

(4) Die Wahl des Wahlvorstandes erfolgt durch die Betriebs(Gruppen)versammlung. Als gewählt gelten die Kandidaten jenes Vorschlages, der die meisten Stimmen auf sich vereint. Bei 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.

Vorbereitung der Wahl

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

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

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

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

(4a) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer Bedacht genommen werden.

(5) Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen binnen acht Wochen nicht oder nur unzureichend nach, so ist er von der Betriebs(Gruppen)versammlung zu entheben. In diesem Fall kann jeder Dienstnehmer des Betriebes, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer die Betriebs(Gruppen)versammlung einberufen. Diese hat zugleich einen neuen Wahlvorstand zu bestellen.

Durchführung der Wahl

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

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

(3) Wahlberechtigte, die wegen Urlaubs, Karenz, Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes oder Krankheit am Wahltag an der Leistung der Dienste oder infolge Ausübung ihres Berufes oder aus anderen wichtigen, ihre Person betreffenden Gründen an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, haben das Recht auf briefliche Stimmabgabe; diese hat im Postweg zu erfolgen.

Mitteilung des Wahlergebnisses

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

Vereinfachtes Wahlverfahren

§ 161. Unbeschadet des § 154 Abs. 1 gilt in Betrieben (Dienstnehmergruppen), in denen bis zu zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, folgendes:

1. Die Betriebsratsmitglieder und die Ersatzmitglieder werden mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt;
2. der Wahlvorstand besteht aus einem wahlberechtigten Dienstnehmer;
3. es bedarf keiner Einreichung von Wahlvorschlägen im Sinne des § 158 Abs. 4. Wurden solche Wahlvorschläge nicht eingebracht, so ist für jedes Betriebsratsmitglied und für jedes Ersatzmitglied ein gesonderter Wahlgang durchzuführen;
4. erreicht keiner der Wahlvorschläge (Wahlwerber) die Mehrheit, so ist ein zweiter Wahlgang durchzuführen. Im zweiten Wahlgang können gültige Stimmen nur für die beiden Wahlvorschläge (Wahlwerber) abgegeben werden, die im ersten Wahlgang die meisten Stimmen erhalten haben. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

Anfechtung

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

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

Nichtigkeit

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

Tätigkeitsdauer des Betriebsrates

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

(2) Erklärt die Einigungskommission die Wahl eines Betriebsrates auf Grund einer Anfechtung nach § 162 Abs. 1 oder 2 für ungültig, so führt der frühere Betriebsrat die laufenden Geschäfte bis zur Konstituierung des neugewählten Betriebsrates, höchstens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten ab dem Tag der Ungültigkeitserklärung gerechnet, weiter. Dies gilt nicht, wenn die Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates gemäß § 165 vorzeitig geendet hat.

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

Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer

§ 165. Vor Ablauf des im § 164 Abs. 1 bezeichneten Zeitraumes endet die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, wenn

1. der Betrieb dauernd eingestellt wird;
2. der Betriebsrat dauernd funktionsunfähig wird, insbesondere, wenn die Zahl der Mitglieder unter die Hälfte der im § 153 Abs. 1 festgesetzten Mitgliederzahl sinkt;
3. die Betriebs(Gruppen)versammlung die Enthebung des Betriebsrates beschließt;
4. der Betriebsrat seinen Rücktritt beschließt;
5. die Einigungscommission die Wahl für ungültig erklärt;
6. die Einigungscommission die Gleichstellung der Arbeitsstätte gemäß § 138 Abs. 2 für beendet erklärt.

Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

§ 166. (1) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diese verselbständigten Teile bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesen Teilen, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der organisatorischen Verselbständigung zur Vertretung der Interessen der Dienstnehmer im Sinne des § 139 zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 137) im bisherigen Umfang fort dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn in einem verselbständigten Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.

(2) Der Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann über die Dauer von vier Monaten hinaus durch Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 164 Abs. 1) verlängert werden.

(3) Führt die rechtliche Verselbständigung von Betriebsteilen zur dauernden Einstellung des Betriebes oder zum Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern aus dem Betrieb, so treten für die Dauer der vorübergehenden Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches abweichend von § 165 Z 1 die Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates und abweichend von § 168 Abs. 1 Z 3 das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat nicht ein.

§ 166 a. (1) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb im Sinne des § 137 zusammenschlossen, so bilden die Betriebsräte bis zur Neuwahl eines Betriebsrates, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Zusammenschluß, ein Organ der Dienstnehmerschaft (einheitlicher Betriebsrat); §§ 169 und 170 gelten sinngemäß.

(2) § 166 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 gelten sinngemäß.

Fortsetzung der Tätigkeitsdauer

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

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

Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 168. (1) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat beginnt mit Annahme der Wahl und erlischt, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. das Mitglied aus dem Betrieb ausscheidet;
4. die Dienstnehmergruppe, die das Mitglied in den Betriebsrat gewählt hat, dieses wegen Verlustes der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe binnen vier Wochen enthebt.

(2) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt für Mitglieder, die gemäß § 156 Abs. 4 gewählt wurden, auch mit Beendigung einer Funktion oder Anstellung bei der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer.

(3) Die Mitgliedschaft aller Mitglieder des Betriebsrates erlischt, wenn die Konstituierung des Betriebsrates nicht innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf der im § 170 Abs. 1 gesetzten Frist erfolgt.

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

Ersatzmitglieder

§ 169. (1) Im Fall des Erlöschens der Mitgliedschaft oder der Verhinderung eines Betriebsratsmitgliedes tritt ein Ersatzmitglied an dessen Stelle. Dies gilt nicht bei Erlöschen der Mitgliedschaft aller Betriebsratsmitglieder gemäß § 168 Abs. 3.

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

(3) Wurde der Betriebsrat ohne Erstellung von Wahlvorschlägen mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt (§ 161 Z 3), so tritt das Ersatzmitglied mit der höchsten Stimmenzahl an die Stelle des ausgeschiedenen oder verhinderten Mitgliedes. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

Konstituierung des Betriebsrates

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

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

(3) Die Betriebsratsmitglieder haben aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen den Vorsitzenden, einen Stellvertreter oder deren mehrere und, falls erforderlich, weitere Funktionäre zu wählen. Besteht ein Betriebsratsfonds, ist ein Kassaverwalter zu wählen. Die Wahl der Betriebsratsfunktionäre erfolgt für die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

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

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

(5) Besteht der Betriebsrat aus Vertretern beider Dienstnehmergruppen, so dürfen der Vorsitzende und sein Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören.

(6) Bei Stimmengleichheit gilt jenes für die Vorsitzendenstelle vorgeschlagene Betriebsratsmitglied als gewählt, das auf jenem Wahlvorschlag kandidiert hat, der bei der Betriebsratswahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Liegt auch hier Stimmengleichheit vor, so entscheidet das Los. In diesem Fall ist der Vorsitzendenstellvertreter jener wahlwerbenden Gruppe zu entnehmen, die auf Grund des Losentscheides nicht den Vorsitzenden stellt. Im Fall der Stimmengleichheit bei der Wahl der übrigen Funktionäre ist § 172 Abs. 2 sinngemäß anzuwenden.

(7) Besteht ein Betriebsrat aus zwei Mitgliedern, so wird mangels Einigung dasjenige Vorsitzender, 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 Vorsitzender.

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

Sitzungen des Betriebsrates

§ 171. (1) Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom Vorsitzenden, 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. Ist im Betrieb eine Behindertenvertrauensperson gewählt, so ist diese gleichzeitig einzuladen.

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

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

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

Beschlußfassung

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

(2) Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Gesetz oder in der Geschäftsordnung (§ 174) keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist die Meinung angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat. Beschlüsse über die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung oder Entlassung eines Dienstnehmers bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Besteht ein Betriebsrat nur aus zwei Mitgliedern, kommt ein Beschluß nur bei Übereinstimmung beider Mitglieder zustande.

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

(4) Beschlüsse durch schriftliche Stimmabgabe sind nur zulässig, wenn kein Mitglied des Betriebsrates diesem Verfahren widerspricht. Dasselbe gilt für fernmündliche oder andere vergleichbare Formen der Beschlussfassung. Der Vorsitzende hat für die Dokumentierung der Beschlussfassung Sorge zu tragen.

Übertragung von Aufgaben

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

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

(3) Der Betriebsrat kann in der Geschäftsordnung einem Ausschuß in bestimmten Angelegenheiten die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse übertragen. Im übrigen gilt Abs. 2 zweiter Satz.

(4) Für die Sitzungen der Ausschüsse gemäß den Abs. 2 und 3 ist § 171 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Mitglieder des Betriebsrates haben das Recht, an allen Ausschußsitzungen als Beobachter teilzunehmen.

Autonome Geschäftsordnung

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

1. die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung von Ausschüssen im Sinne des § 173 Abs. 3;
2. die Zahl der Stellvertreter des Vorsitzenden und die Reihenfolge der Stellvertretung.

Vertretung nach außen

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

Beistellung von Sacherfordernissen

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

Betriebsratsumlage und Betriebsratsfonds

Betriebsratsumlage

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

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

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

Betriebsratsfonds

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

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

(3) Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zu den im § 177 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 Interessenvertretung der Dienstnehmer. 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 Dienstnehmer 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 Dienstnehmer.

(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 Dienstnehmer 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 Dienstnehmergruppe. Das Vermögen ist nach dem Verhältnis der Zahlen der gruppenangehörigen Dienstnehmer auf die getrennten Betriebsratsfonds aufzuteilen.

(9) Wird auf Grund von Beschlüssen der Dienstnehmergruppen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 143 Abs. 5) 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 Beschäftigungszahl 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 § 166 a, 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 Dienstnehmer 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 Dienstnehmer 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 Dienstnehmer, wenn

1. ein Beschluß der zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung fehlt,
2. der Beschluß nicht den im § 177 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 Dienstnehmer für Wohlfahrtsmaßnahmen oder Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer zu verwenden.

Rechnungsprüfer

§ 179. (1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Betriebsratsfonds hat die Betriebs(Gruppen)versammlung aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen, in Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit mehr als 20 Dienstnehmern zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Betriebsrat nicht angehören. § 161 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anläßlich der Beschlußfassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage zu erfolgen.

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

(3) In Betrieben (Dienstnehmergruppen), in denen mehr als zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann die Betriebs(Gruppen)versammlung anläßlich der Wahl des Wahlvorstandes (§ 157) beschließen, die Wahl der Rechnungsprüfer zugleich mit der Wahl des Betriebsrates durchzuführen.

(4) Liegt ein Beschluß im Sinne des Abs. 3 vor, so hat der Wahlvorstand auch die Wahl der Rechnungsprüfer vorzubereiten und durchzuführen. Die Wahlkundmachung (§ 158 Abs. 2) hat auch die Ausschreibung der Wahl der Rechnungsprüfer zu enthalten. Auf die Vorschläge für die Wahl der Rechnungsprüfer ist § 158 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Wahl des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer kann mittels gemeinsamen Stimmzettels erfolgen. § 161 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden.

Betriebsausschuß

Voraussetzung und Errichtung

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

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

(3) Bis zur Wahl des Vorsitzenden des Betriebsausschusses führt jener Betriebsratsvorsitzende den Vorsitz, der die größere Dienstnehmergruppe repräsentiert. Der Vorsitzende 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 Vorsitzende als Mitglied nicht angehört. § 161 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden.

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

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

Geschäftsführung

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

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

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

Betriebsräteversammlung

Zusammensetzung und Geschäftsführung

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

(2) Zur Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer (§ 186 Abs. 4) und über die Enthebung des Zentralbetriebsrates (Abs. 4) kann die Betriebsräteversammlung von jedem Betriebsrat einberufen werden. In diesem Fall führt der Vorsitzende des einberufenden Betriebsrates den Vorsitz.

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

(4) Für eine Beschlußfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates ist die Anwesenheit von drei Vierteln aller Betriebsratsmitglieder des Unternehmens und eine Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen erforderlich. Jedem Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Dienstnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht. Die Abstimmung über die Enthebung hat mittels Stimmzettels und geheim zu erfolgen.

(5) Sind bei Beginn der Betriebsräteversammlung weniger als die Hälfte der Betriebsratsmitglieder des Unternehmens anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsräteversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Betriebsratsmitglieder beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht im Fall der Enthebung des Zentralbetriebsrates. Im übrigen sind die §§ 150 Abs. 2 und 151 sinngemäß anzuwenden.

Aufgaben

§ 183. Der Betriebsräteversammlung obliegt:

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

Zentralbetriebsrat

Zusammensetzung

§ 184. (1) Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmen bis zu 1.000 Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder erhöht sich für je weitere 500 Dienstnehmer, in Unternehmen mit mehr als 5.000 Dienstnehmern für je weitere 1.000 Dienstnehmer um jeweils ein Mitglied. Bruchteile von 500 und 1.000 werden für voll gerechnet. § 153 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

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

Berufung

§ 185. (1) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates werden von der Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen errichteten Betriebsräte aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes (§ 154 Abs. 2) geheim gewählt. Jedem wahlberechtigten Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Dienstnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht.

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

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

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

(5) Auf die Berufung des Zentralbetriebsrates sind die §§ 154 Abs. 3, 157 Abs. 2, 159 Abs. 1, 160, 162 und 163 sinngemäß anzuwenden.

Tätigkeitsdauer

§ 186. (1) Die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates beträgt vier Jahre. § 164 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

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

1. das Unternehmen aufgelöst wird;
2. dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört;
3. die Zahl der Mitglieder unter drei sinkt;
4. die Betriebsräteversammlung die Enthebung des Zentralbetriebsrates beschließt;
5. der Zentralbetriebsrat den Rücktritt beschließt;
6. die Einigungskommission die Wahl für ungültig erklärt.

(3) Die Mitgliedschaft zum Zentralbetriebsrat erlischt, wenn

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

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

1. in dem Betrieb, der seine Tätigkeit wieder aufgenommen hat, ein Beschluß zur Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 167) gefaßt wurde und
2. die Zahl der im Unternehmen verbliebenen und wiederingestellten ehemaligen Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Zentralbetriebsrates mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Zentralbetriebsratsmandate erreicht.

(5) Für den Eintritt von Ersatzmitgliedern ist § 169 sinngemäß anzuwenden. Enthält der Wahlvorschlag, dem das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied angehört, kein für ein Nachrücken in Frage kommendes Ersatzmitglied, so entsendet die wahlwerbende Gruppe ein anderes Betriebsratsmitglied in den Zentralbetriebsrat.

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

Geschäftsführung

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

Aufwand

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

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

Zentralbetriebsratsumlage

§ 189. (1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen zugunsten der Dienstnehmerschaft und der ehemaligen Dienstnehmer des Unternehmens kann eine Zentralbetriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens 25 Prozent der Betriebsratsumlage betragen.

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

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

Zentralbetriebsratsfonds

§ 190. Die Einnahmen aus der Zentralbetriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 189 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmte Vermögensschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Zentralbetriebsratsfonds, der vom Zentralbetriebsrat verwaltet wird. Die Mittel des Zentralbetriebsratsfonds sind zu den im § 189 Abs. 1 bezeichneten Zwecken zu verwenden.

Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds

§ 191. Der Zentralbetriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn die Voraussetzungen für die Errichtung eines Zentralbetriebsrates dauernd weggefallen sind. In diesem Fall ist das Vermögen auf jene Betriebsratsfonds des Unternehmens, aus deren Betriebsratsumlage Beiträge zum Zentralbetriebsratsfonds geleistet wurden, aufzuteilen. Die Aufteilung erfolgt nach dem Verhältnis der Zahlen der zu den einzelnen Betriebsratsfonds beitragspflichtigen Dienstnehmer. § 178 Abs. 2, 6 und 14 sind sinngemäß anzuwenden.

Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds

§ 192. (1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Zentralbetriebsratsfonds hat die Betriebsräteversammlung aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Zentralbetriebsrat nicht angehören. § 161 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlußfassung über die Einhebung einer Zentralbetriebsratsumlage zu erfolgen.

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

BEFUGNISSE DER DIENSTNEHMERSCHAFT

Allgemeine Befugnisse

Überwachung

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

1. Der Betriebsrat ist berechtigt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der Dienstnehmer und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Auszahlung zu kontrollieren. Dies gilt auch für andere die Dienstnehmer betreffenden Aufzeichnungen, deren Führung durch Rechtsvorschriften vorgesehen ist;
2. der Betriebsrat hat die Einhaltung der für den Betrieb geltenden Kollektivverträge, der Betriebsvereinbarungen und sonstiger arbeitsrechtlicher Vereinbarungen zu überwachen. Er hat darauf zu achten, daß die für den Betrieb geltenden Kollektivverträge im Betrieb aufgelegt (§ 46) und die Betriebsvereinbarungen angeschlagen oder aufgelegt (§ 53 Abs. 1) werden. Das gleiche gilt für Rechtsvorschriften, deren Auflage oder Aushang im Betrieb in anderen Gesetzen vorgeschrieben ist;
3. der Betriebsrat hat die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Dienstnehmerschutz, über die Sozialversicherung sowie über die Berufsausbildung zu überwachen. Zu diesem Zweck kann der Betriebsrat die betrieblichen Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze besichtigen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Betriebsbesichtigungen im Zug behördlicher Verfahren, durch die Interessen der Dienstnehmerschaft (§ 141) des Betriebes (Unternehmens) berührt werden, sowie Betriebsbesichtigungen, die von den zur Überwachung der Dienstnehmerschutzvorschriften berufenen Organen oder die mit deren Beteiligung durchgeführt werden, ist der Betriebsrat beizuziehen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von einer anberaumten Verhandlung sowie von der Ankunft eines behördlichen Organs in diesen Fällen unverzüglich zu verständigen;
4. werden im Betrieb Personalakten geführt, so ist dem Betriebsrat bei Einverständnis des Dienstnehmers Einsicht in dessen Personalakten zu gewähren.

Intervention

§ 194. (1) Der Betriebsrat hat das Recht, in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Dienstnehmer betreffen, beim Betriebsinhaber und erforderlichenfalls bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen. Insbesondere ist der Betriebsrat berechtigt:

1. Maßnahmen zur Einhaltung und Durchführung der die Dienstnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften (§ 193) zu beantragen;
2. Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Ausbildung, zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zur menschengerechten Arbeitsgestaltung zu erstatten;
3. 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 betreffen, anzuhören.

Allgemeine Information

§ 195. (1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Dienstnehmer des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen.

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

Beratung

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

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

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

§ 196a. (1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten. Der Betriebsinhaber ist insbesondere verpflichtet,

1. den Betriebsrat bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer haben,
2. den Betriebsrat bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen,
3. den Betriebsrat bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet,

1. dem Betriebsrat Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren,
2. dem Betriebsrat die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zur Verfügung zu stellen,
3. dem Betriebsrat die Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie die Ergebnisse sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Dienstnehmerschutz in Zusammenhang stehen, zur Verfügung zu stellen,
4. dem Betriebsrat die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm zur Verfügung zu stellen,
5. den Betriebsrat über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren,
6. den Betriebsrat über Auflagen, Vorschriften, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören,
7. den Betriebsrat zu den Informationen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabenbereichen im Voraus anzuhören,
8. den Betriebsrat zur Information der Dienstgeber von betriebsfremden Dienstnehmern über die in Z 7 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen, im Voraus anzuhören.

(3) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern sowie von Personen zu beraten, die für die erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständig sind. Der Betriebsrat kann zu den Beratungen die Land- und Forstwirtschaftsinspektion beiziehen. Eine ohne Beratung mit dem Betriebsrat vorgenommene Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern ist rechtsunwirksam.

(4) Der Betriebsrat kann seine Befugnisse nach Abs. 1 Z 1 bis 3 an die im Betrieb bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen delegieren. Für die Beschlussfassung gilt § 172. Der Beschluss ist den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie dem Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen und wird erst mit deren Verständigung rechtswirksam.

Betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf

§ 196b. (1) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat im Rahmen der Beratung nach § 196 Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten. Solche Maßnahmen betreffen insbesondere die Einstellungspraxis, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg, die auf den Abbau einer bestehenden Unterrepräsentation der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bzw. an bestimmten Funktionen oder auf den Abbau einer sonst bestehenden Benachteiligung abzielen, sowie Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familien- und sonstigen Betreuungspflichten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer abzielen.

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

(3) Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer

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

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung

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

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

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

(4) Der Betriebsrat hat das Recht, an den Verhandlungen zwischen dem Betriebsinhaber und den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung über Maßnahmen der betrieblichen Schulung, Umschulung und Berufsausbildung teilzunehmen. Zeitpunkt und Gegenstand der Beratungen sind ihm rechtzeitig mitzuteilen. Gleiches gilt, wenn investive Förderungen nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 616/1987, gewährt oder betriebliche Schulungsmaßnahmen in solche umgewandelt werden sollen.

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

(6) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet auf Antrag eines der Streitparteien die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

(7) Die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(8) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Schulungs- oder Bildungseinrichtung binnen vier Wochen bei der Einigungskommission anfechten, wenn sie den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht oder, wenn solche Regelungen nicht bestehen, unter Abwägung der Interessen der Dienstnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen

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

(2) Die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung betriebs- und unternehmenseigener Wohlfahrtseinrichtungen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(3) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtung binnen vier Wochen bei der Einigungskommission anfechten, wenn

1. die Auflösung der Wohlfahrtseinrichtung den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht, oder
2. eine Betriebsvereinbarung über Gründe, die den Betriebsinhaber zur Auflösung einer Wohlfahrtseinrichtung berechtigen, nicht besteht, der Betriebsratsfonds (Zentralbetriebsratsfonds) oder die Dienstnehmer zum Errichtungs- und Erhaltungsaufwand der Wohlfahrtseinrichtung erheblich beigetragen haben und die Auflösung unter Abwägung der Interessen der Dienstnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

Zustimmungspflichtige Maßnahmen

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

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

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

Ersetzbare Zustimmung

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

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

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

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

Betriebsvereinbarungen

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

1. allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Dienstnehmer im Betrieb regeln;
- 1a. Auswahl der MV-Klasse nach § 39l oder nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 102/2007;
- 1b. Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Dienstnehmern, die im Rahmen einer Überlassung tätig sind;
2. generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. Art und Weise der Abrechnung und insbesondere Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge;
4. Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 215 Abs. 1 Z 1 bis 6, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Dienstnehmerschaft mit sich bringt;
5. Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung von betriebs- und unternehmens-eigenen 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-, Betriebs-haupt)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 sowie die Einführung von leistungs- und erfolgsbezogenen Prämien und Entgelten nicht nur für einzelne Dienstnehmer, soweit diese Prämien und Entgelte nicht unter § 200 Abs. 1 Z 4 fallen;
17. Maßnahmen zur Sicherung der von den Dienstnehmern eingebrachten Gegenstände;
18. betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen;
19. Art und Umfang der Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung und betrieblicher Schulungs- und Bildungseinrichtungen sowie die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;
20. betriebliches Beschwerdewesen;
21. Rechtsstellung der Dienstnehmer bei Krankheit und Unfall;
22. Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses;
23. Maßnahmen im Sinne der §§ 200 Abs. 1 und 201 Abs. 1;
24. Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf;
25. Festlegung des Beginns und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 166);
26. Festlegung von Rahmenbedingungen für die Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht nach den §§ 39j bis 39r oder nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 102/2007.

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

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

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

Personelles Informationsrecht

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

Mitwirkung bei der Einstellung von Dienstnehmern

§ 204. (1) Der Betriebsrat kann dem Betriebsinhaber jederzeit die Ausschreibung eines zu besetzenden Arbeitsplatzes vorschlagen.

(2) Sobald dem Betriebsinhaber die Zahl der aufzunehmenden Dienstnehmer, deren geplante Verwendung und die in Aussicht genommenen Arbeitsplätze bekannt sind, hat er den Betriebsrat jener Gruppe, welcher die Einzustellenden angehören würden, darüber zu informieren.

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

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

(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Dienstnehmern zu informieren; auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarungen hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der überlassenen Dienstnehmer und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit dem Überlasser getroffen wurden. Die §§ 193 bis 196b sind sinngemäß anzuwenden.

Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall

§ 205. (1) Entgelte der im § 200 Abs. 1 Z 4 bezeichneten Art für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten, die generell nicht vereinbart werden können, bedürfen, wenn zwischen Betriebsinhaber und Dienstnehmer eine Einigung nicht zustande kommt, zu ihrer rechtswirksamen Festsetzung der Zustimmung des Betriebsrates.

(2) Akkord-, Stück- und Gedinglöhne nach § 200 Abs. 1 Z 5 für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten, die durch Kollektivvertrag nicht vereinbart werden können, sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen, wenn zwischen dem Betriebsinhaber und dem Dienstnehmer keine Einigung zustande kommt.

Mitwirkung bei Versetzungen

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

Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen

§ 207. Der Betriebsrat hat an der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb mitzuwirken. Die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen im Einzelfall ist nur zulässig, wenn sie in einem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung (§ 200 Abs. 1 Z 1) vorgesehen ist; sie bedarf, sofern darüber nicht eine mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichtete Stelle entscheidet, der Zustimmung des Betriebsrates.

Mitwirkung bei der Vergabe von Dienst- oder Werkwohnungen

§ 208. Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Vergabe einer Dienst oder Werkwohnung an einen Dienstnehmer dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten.

Mitwirkung bei Beförderungen

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

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

Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen

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

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

Anfechtung von Kündigungen

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

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

(3) Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn

1. die Kündigung

- a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Dienstnehmers zu Gewerkschaften;
- b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
- c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer;
- d) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
- e) wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
- f) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle;
- g) wegen der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 3 des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes 1991 – APSG, BGBl. Nr. 683, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 56/2005);
- h) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Dienstgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Dienstverhältnis durch den Dienstnehmer;
- i) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern, 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.

(4) Umstände gemäß Abs. 3 Z 2 lit. a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Dienstnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Dienstnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden. 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. Dies gilt für Dienstnehmer, die im Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben, erst ab Vollendung des zweiten Beschäftigungsjahres im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört.

(5) Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß Abs. 3 Z 2 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.

(6) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 5 nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Abs. 9 nicht anderes bestimmt.

(7) Bringt der Dienstnehmer die Anfechtungsklage innerhalb offener Frist bei einem örtlich unzuständigen Gericht ein, so gilt die Klage damit als rechtzeitig eingebracht.

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

(9) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Kündigung gemäß Abs. 3 Z 2 nicht angefochten werden.

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

Anfechtung von Entlassungen

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

(2) Die Entlassung kann bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 211 Abs. 3 vorliegt und der betreffende Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 211 Abs. 3 Z 2 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt hat. § 211 Abs. 6 und 8 bis 10 ist sinngemäß anzuwenden.

Anfechtung durch den Dienstnehmer

§ 213. (1) In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese beim Gericht anfechten. § 211 Abs. 7 ist anzuwenden.

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

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte

§ 214. (1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über die wirtschaftliche Lage einschließlich der finanziellen Lage des Betriebes sowie über deren voraussichtliche Entwicklung, über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsstand, den mengen- und wertmäßigen Absatz, die Investitionsvorhaben sowie über sonstige geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes zu informieren; auf Verlangen des Betriebsrates ist mit ihm über diese Information zu beraten. Der Betriebsrat ist berufen, insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen (Erzeugungs-, Investitions-, Absatz-, Personal- und anderen Plänen) dem Betriebsinhaber Anregungen und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziele, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen und im Interesse des Betriebes und der Dienstnehmer die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu fördern. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige gemäß § 45 a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 450/1994, an das zuständige Arbeitsamt unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(1 a) Die Informations- und Beratungspflicht des Betriebsinhabers gemäß Abs. 1 gilt insbesondere auch für die Fälle des Überganges, der rechtlichen Verselbständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die Information hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die dem Zweck angemessen sind und es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über die geplante Maßnahme durchzuführen. Insbesondere hat die Information

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

zu umfassen.

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

Mitwirkung bei Betriebsänderungen

§ 215. (1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu informieren, die es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über deren Gestaltung durchzuführen. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

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

(1a) Im Fall 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 Maßnahmen,
2. die Zahl und die Verwendung der voraussichtlich betroffenen Dienstnehmer, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser Dienstnehmer,
3. die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Dienstnehmer,

4. den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll,
5. allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Dienstnehmer geplante Begleitmaßnahmen.

Die Information nach Z 1 bis 4 hat schriftlich zu erfolgen. Unbeschadet des § 196 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.

(2) Der Betriebsrat kann Vorschläge zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Dienstnehmer nachteiligen Folgen von Maßnahmen gemäß Abs. 1 erstaten; 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. Sind mit einer solchen Betriebsänderung Kündigungen von Dienstnehmern verbunden, so soll die Betriebsvereinbarung auf die Interessen von älteren Dienstnehmern besonders Bedacht nehmen. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet - insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt - auf Antrag eines der Streitparteien die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle. Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist eine allfällige verspätete oder mangelhafte Information des Betriebsrates (Abs. 1) bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Dienstnehmer in der Weise zu berücksichtigen, daß Nachteile, die die Dienstnehmer durch die verspätete oder mangelhafte Information erleiden, zusätzlich abzugelten sind.

Mitwirkung im Aufsichtsrat

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

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

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

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

(5) Im übrigen haben die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat gleiche Rechte und Pflichten wie nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder. Ihre Mitgliedschaft endet mit der Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder mit der Abberufung durch die entsendende Stelle. Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat sind vom Zentralbetriebsrat abzurufen und neu zu entsenden, wenn sich die Zahl der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder ändert.

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

Organzuständigkeit

Kompetenzabgrenzung

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

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

1. Beratungsrecht (§ 196);
2. wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 214);
3. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß den §§ 215 und 216;
4. Abschluß, Änderung und Aufhebung von Betriebsvereinbarungen, deren Geltungsbereich alle im Betriebsausschuß vertretenen Dienstnehmergruppen erfaßt;
5. soweit die Interessen aller im Betriebsausschuß vertretenen Dienstnehmergruppen betroffen sind
 - a) Überwachung der Einhaltung der die Dienstnehmer betreffenden Vorschriften (§ 193);
 - b) Recht auf Intervention (§ 194);
 - c) allgemeines Informationsrecht (§ 195);
 - d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 196a);
 - e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 198 und 199);
6. Entsendung von Dienstnehmerv Vertretern in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 247 und 248), in den SCE-Betriebsrat (§ 264) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 277);
7. Mitwirkung an den Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß den nach den §§ 260 oder 261 abgeschlossenen Vereinbarungen.

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

(3) In Betrieben, in denen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 143 Abs. 5) errichtet ist, werden von diesem sowohl die Befugnisse gemäß Abs. 1 als auch jene gemäß Abs. 2 ausgeübt.

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

1. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß § 216;
2. soweit sie nicht nur die Interessen der Dienstnehmerschaft eines Betriebes betreffen
 - a) Recht auf Intervention (§ 194);
 - b) allgemeines Informationsrecht (§ 195);
 - c) Beratungsrecht (§ 196);
 - d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 196a);
 - e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 198 und 199);
 - f) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 214);
 - g) Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 215).
3. Wahrnehmung der Rechte gemäß § 193 Z 3 hinsichtlich geplanter und im Bau befindlicher Betriebsstätten des Unternehmens, für die noch kein Betriebsrat zuständig ist;
4. Entsendung von Dienstnehmerv Vertretern in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 247 und 248), in den SCE-Betriebsrat (§ 264) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 277);
5. Mitwirkung an den Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß den nach den §§ 260 oder 261 abgeschlossenen Vereinbarungen.

Kompetenzübertragung

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

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

RECHTSSTELLUNG DER MITGLIEDER DES BETRIEBSRATES

Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht

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

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

(3) Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen, nicht benachteiligt werden. Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot gilt auch hinsichtlich der Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes.

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

Freizeitgewährung

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

Freistellung

§ 221. (1) Auf Antrag des Betriebsrates sind in Betrieben mit mehr als 150 Dienstnehmern ein, in Betrieben mit mehr als 700 Dienstnehmern zwei und in Betrieben mit mehr als 3 000 Dienstnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates und für je weitere dreitausend Dienstnehmer ein weiteres Mitglied des Betriebsrates von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.

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

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

(4) Sinkt im Zuge einer rechtlichen Vorseibständigkeit (§ 166) die Anzahl der Dienstnehmer unter die für den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 bis 3 erforderliche Anzahl, so bleibt die Freistellung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, dem der Freigestellte angehört, aufrecht.

Bildungsfreistellung

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

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

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

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

(5) Betriebsratsmitglieder, die in der laufenden Funktionsperiode bereits nach § 223 freigestellt worden sind, haben während dieser Funktionsperiode keinen Anspruch auf Freistellung gemäß den Abs. 1 und 2.

(6) Rückt ein Ersatzmitglied des Betriebsrates in das Mandat eines Mitgliedes des Betriebsrates dauernd nach, so hat es nur insoweit einen Anspruch gemäß den Abs. 1 und 2, als das ausgeschiedene Mitglied noch keine Bildungsfreistellung in Anspruch genommen hat. Im Fall des Ausscheidens eines Betriebsratsmitgliedes im Zuge einer Betriebsänderung hat das nachrückende Ersatzmitglied einen Anspruch jedenfalls in dem Ausmaß, als es dem Verhältnis der noch offenen zur gesamten Tätigkeitsdauer des Betriebsrates entspricht, sofern sich nicht nach dem ersten Satz ein größerer Anspruch ergibt.

Erweiterte Bildungsfreistellung

§ 223. (1) In Betrieben mit mehr als 200 Dienstnehmern ist neben der Bildungsfreistellung gemäß § 222 auf Antrag des Betriebsrates ein weiteres Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß eines Jahres gegen Entfall des Entgelts von der Arbeitsleistung freizustellen. Die §§ 221 Abs. 2 und 222 Abs. 3 und 4 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) In Dienstjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, gebühren der Urlaub im vollen Ausmaß, das 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 1988, BGBl. Nr. 400, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Bildungsfreistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht.

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

Kündigungs- und Entlassungsschutz

§ 224. (1) Ein Mitglied des Betriebsrates darf bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung der Einigungskommission gekündigt oder entlassen werden. Die Einigungskommission hat bei ihrer Entscheidung den sich aus § 219 Abs. 3 ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen. In den Fällen der §§ 225 Z 3 und 226 Abs. 1 Z 3 erster Satzteil, Z 4 erster Satzteil und Z 5 hat die Einigungskommission die Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes zu verweigern, wenn sich der Antrag auf ein Verhalten des Betriebsratsmitgliedes stützt, das von diesem in Ausübung des Mandates gesetzt wurde und unter Abwägung aller Umstände entschuldbar war.

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

(3) Der sich aus den §§ 224 bis 226 ergebende Schutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Annahme der Wahl durch das Betriebsratsmitglied und endet drei Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat, im Fall der dauernden Einstellung des Betriebes mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

(4) Die Abs. 1 bis 3 und die §§ 225 und 226 gelten sinngemäß für

1. Ersatzmitglieder, die an der Mandatsausübung verhinderte Betriebsratsmitglieder durch mindestens zwei Wochen ununterbrochen vertreten haben, bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit, sofern der Betriebsinhaber vom Beginn und Ende der Vertretung ohne unnötigen Aufschub in Kenntnis gesetzt wurde;
2. Mitglieder von Wahlvorständen und Wahlwerber vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl. Der Schutz des Wahlwerbers beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem nach der Bestellung des Wahlvorstandes seine Absicht, auf einem Wahlvorschlag zu kandidieren, offenkundig wird. Scheint der Wahlwerber auf keinem Wahlvorschlag auf, so endet sein Kündigungs- und Entlassungsschutz bereits mit Ende der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge;
3. Mitglieder eines Betriebsrates, der nach Beendigung seiner Tätigkeitsdauer die Geschäfte weiterführt (§ 164 Abs. 2), bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit.

Kündigungsschutz

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

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

Entlassungsschutz

§ 226. (1) Die Einigungskommission darf einer Entlassung unter Bedachtnahme auf § 224 nur zustimmen, wenn das Betriebsratsmitglied

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

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

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

9. BEHÖRDEN UND VERFAHREN

Einigungskommission

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

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

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

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

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

- (2) Insbesondere ist die Einigungskommission zuständig zur Entscheidung über
1. die Feststellung des Vorliegens eines Betriebes (§ 137);
 2. die Gleichstellung von Betriebsteilen und die Beendigung der Gleichstellung (§ 138);
 3. die Anfechtung einer Wahl (§ 162);
 4. die Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl (§ 163);
 5. die Aberkennung der Mitgliedschaft zum Betriebsrat (§ 168 Abs. 4);
 6. die Einberufung einer Betriebsratssitzung (§ 171 Abs. 3);
 7. die Anfechtung der Auflösung von Schulungs- oder Bildungseinrichtungen (§ 198 Abs. 8);
 8. die Anfechtung der Auflösung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 199 Abs. 3);
 9. die Zustimmung zur Versetzung von Dienstnehmern (§ 206);
 10. die Festsetzung des Zeitpunktes einer Bildungs- oder erweiterten Bildungsfreistellung (§§ 222 Abs. 4 bzw. 223 Abs. 1);
 11. den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung und Entlassung von Betriebsratsmitgliedern (§§ 224 bis 226).

Obereinigungskommission

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

§ 231. (1) Der Obereinigungskommission obliegt

1. bei Verhandlungen über den Abschluß oder die Abänderung von Kollektivverträgen mitzuwirken, wenn ein Antrag dieser Art von einer der beteiligten Vertragsparteien oder von einer Behörde gestellt wird;
2. bei Gesamtstreitigkeiten über den Abschluß, die Abänderung oder über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Antrag einer der am Streit beteiligten Parteien oder einer Behörde Einigungsverhandlungen einzuleiten und einen Schiedsspruch zu fällen;
3. die Registrierung und Kundmachung der hinterlegten Kollektivverträge sowie deren Verlängerungen und Abänderungen;
4. die Registrierung und Kundmachung des Erlöschens von Kollektivverträgen;
5. die Beschlußfassung auf Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung von Satzungen sowie die Registrierung und Kundmachung solcher Beschlüsse;
6. die Zu- und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit (§ 41 Abs. 2 und 3);
7. die Abgabe eines Gutachtens über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Ersuchen eines Gerichtes oder einer Verwaltungsbehörde;
8. die Anlage und Führung eines Katasters der von ihr beschlossenen Satzungen;
9. die Aufsicht über die Einigungskommission und die Überwachung ihrer Geschäftsführung.

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

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

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

Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle

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

(2) Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle besteht aus einem (einer) Vorsitzenden und vier Beisitzern. Der Vorsitzende ist vom (von der) Vorsitzenden der Obereinigungskommission auf einvernehmlichen Antrag der Streitteile zu bestellen. Kommt eine Einigung der Streitteile auf die Person des (der) Vorsitzenden innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 1) nicht zustande, so ist er (sie) auf Antrag eines der Streitteile vom Vorsitzenden der Obereinigungskommission zu bestellen; diese Bestellung hat aus dem Kreis der Berufsrichter zu erfolgen, die beim Arbeits- und Sozialgericht Wien ernannt und dort zum Zeitpunkt ihrer Bestellung mit der Rechtsprechung in Arbeitsrechtssachen betraut sind.

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

(4) Die Streitteile haben die Einigung auf die Person des (der) Vorsitzenden und die Nominierung der Beisitzer dem 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.

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

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

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

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

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

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

(2) Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle hat die Entscheidung möglichst rasch innerhalb der durch die Anträge der Parteien bestimmten Grenzen und unter Abwägung der Interessen des Betriebes einerseits und der Belegschaft andererseits zu fällen. Sie ist dabei an das übereinstimmende Vorbringen und die übereinstimmenden Anträge der Streitteile gebunden. Ihre Entscheidung gilt als Betriebsvereinbarung.

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

10. SCHUTZ DER KOALITIONSFREIHEIT

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

10 a. AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN

§ 236a. (1) Über die im § 70 bestimmten Aufzeichnungspflichten hinaus hat der Dienstgeber Aufzeichnungen zu führen über:

1. die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung;
2. die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und den gewährten Freizeitausgleich gemäß §§ 58 Abs. 4 und 61 Abs. 3 zweiter Satz;
3. Beginn und Ende der Tagesarbeitszeit und der wöchentlichen Arbeitszeit;
4. Beginn und Ende der Arbeitspausen.

(1a) Ist bei gleitender Arbeitszeit vereinbart, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen vom Dienstnehmer zu führen sind, so hat der Dienstgeber den Dienstnehmer zur ordentlichen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten. Nach Ende der Gleitzeitperiode hat der Dienstgeber sich diese Aufzeichnungen aushändigen zu lassen und zu kontrollieren. Werden die Aufzeichnungen vom Dienstgeber durch Zeiterfassungssystem geführt, so ist dem Dienstnehmer nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln, andernfalls ist ihm Einsicht zu gewähren.

(2) Für Jugendliche sind folgende Aufzeichnungen zu führen:

1. Name, Geburtsdaten und Anschrift des Jugendlichen;
2. Name und Anschrift des gesetzlichen Vertreters;
3. Tag des Eintritts in den Betrieb;
4. Art der Beschäftigung;
5. die geleisteten Arbeitsstunden (Tätigkeiten gemäß § 107a Abs. 4 sind gesondert auszuweisen) und deren Entlohnung einschließlich der Unterrichtszeit in der Berufsschule und bei den vorgeschriebenen anderen Ausbildungsmaßnahmen (§ 7 Abs. 2 und 3 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992);
6. Beginn und Ende der Tagesarbeitszeit und der wöchentlichen Arbeitszeit;
7. Beginn und Ende der Arbeitspausen;
8. Dauer der Ruhezeit (§ 107 Abs. 3) und der Wochenfreizeit (§ 107 Abs. 5);
9. Angaben über die Beschäftigung während der Wochenfreizeit (§ 107 Abs. 9 und 10) und die hierfür gewährten Freizeiten.

(3) § 70 Abs. 2 ist anzuwenden.

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

(5) Ist wegen Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar, werden Verfallsfristen gehemmt.

10 b. AUFLEGEN DES GESETZES

§ 236b. Der Dienstgeber hat in jeder Arbeitsstätte einen Abdruck dieses Gesetzes sowie der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen, soweit diese für die Arbeitsstätte anzuwenden sind, an geeigneter für die Dienstnehmer leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.

10c. Sprachliche Gleichbehandlung

§ 236c. Soweit in diesem Gesetz und in den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sich diese auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

11. STRAFBESTIMMUNGEN

§ 237. (1) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, mit einer Geldstrafe von 150 EUR bis 1.100 EUR zu bestrafen,

1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter
 - a) den §§ 56 bis 61, 70, 73a Abs. 3, 4, und 5, 74 Abs. 1 bis 8, 75 Abs. 1, 76, 78 Abs. 1 und 2, 79 Abs. 3 bis 5, 80 Abs. 1 und 4 bis 13, 80a Abs. 4 bis 7, 81 bis 81b, 83 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 84, 85 Abs. 3 bis 7, 85a Abs. 1 bis 5, 85b, 85c Abs. 2 bis 8, 85d Abs. 2 bis 5, 85e, 85f Abs. 1 bis 5, 85g Abs. 1 bis 4, 85h, 85i Abs. 1 bis 7, 85j Abs. 1 bis 3, 85k Abs. 1 und 3, 86 Abs. 3 bis 7, 86a Abs. 2 bis 7, 86b, 86c Abs. 2, 86d, 86e, 87b Abs. 1 bis 3 sowie 5 und 6, 87c Abs. 1, 2 sowie 5 bis 7, 87d, 87e, 87f Abs. 3 bis 7, 87g Abs. 1, 2 sowie 7 und 8, 87h, 88, 88a Abs. 2 bis 9, 88b Abs. 1, 3, 5 und 8, 88c Abs. 4, 88d Abs. 2 bis 5, 88e, 88f, 88g Abs. 2 und 3, 88h Abs. 1 bis 4, 88i Abs. 2 bis 6, 88j Abs. 1 sowie 4 bis 6, 88k, 89 Abs. 1, 89a, 89b Abs. 1, 89f Abs. 1, 89h, 90 Abs. 1, 2 und 4, 91 Abs. 2, 3 und 4, 91a Abs. 1, 91b Abs. 4, 91c Abs. 6 und 8, 92 Abs. 1 und 2, 92a Abs. 2 bis 5, 92b Abs. 1, 93 Abs. 2 und 6, 93a Abs. 1 und 2, 93b, 93d Abs. 2, 94, 95 Abs. 1, 3, 6 und 7, 96 Abs. 1 und 3, 96a Abs. 2, 97 Abs. 1 bis 3, 98, 98a, 99, 107 Abs. 2 bis 11, 107a Abs. 1 sowie 4 bis 7, 107b, 108 Abs. 1, 3 und 5, 128 Abs. 2, 236, 236a und 236b,
 - b) den §§ 2 bis 29, 30 Abs. 1 bis 8 und 32 bis 55 der auf Gesetzesstufe stehenden Land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnung, LGBl. für Wien Nr. 10/1970, in der Fassung des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 24/1982 und des Art. III des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 17/2000,
 - c) den in Verordnungen oder Bescheiden, welche auf Grund dieses Gesetzes erlassen wurden, enthaltenen Geboten und Verboten zuwiderhandelt;
2. wer die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt, insbesondere wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter den sich aus den Befugnissen dieser Organe gemäß den §§ 110 Abs. 3, 111, 112 Abs. 3 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt;
3. wer als Dienstnehmer trotz Aufklärung und nachweislich schriftlicher Aufforderung durch den Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten § 82 Abs. 1 bis 5 zuwiderhandelt.

(2) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, mit einer Geldstrafe von 150 EUR bis 2.200 EUR zu bestrafen;

1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter
 - a) den §§ 46, 158 Abs. 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 214 Abs. 2, 215 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a sowie 221 zuwiderhandelt oder
 - b) den sich aus den Überwachungsbefugnissen des Betriebsrates nach § 193 Z 3 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt;
2. wer als Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrates seinen Verpflichtungen nach § 219 Abs. 4 nicht nachkommt.

(3) Übertretungen gemäß Abs. 2 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Fall

1. des § 158 Abs. 3 der Wahlvorstand,
2. der §§ 46, 193 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1 und 221 der Betriebsrat,
3. des § 214 Abs. 2 oder des § 215 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a das gemäß § 217 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und
4. des § 219 Abs. 4 der Betriebsinhaber

binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters beim Magistrat einen Strafantrag stellt (Privatankläger). Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 – VStG, BGBl. Nr. 52, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 33/2013, anzuwenden.

(4) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, sind Übertretungen

1. der §§ 40 Abs. 2 bis 4, 40a sowie 40g mit einer Geldstrafe von 1.000 EUR bis zu 5.000 EUR, im Wiederholungsfall von 2.000 EUR bis zu 10.000 EUR,
2. des § 40f Abs. 2 mit einer Geldstrafe von 500 EUR bis zu 5.000 EUR, im Wiederholungsfall von 1.000 EUR bis zu 10.000 EUR,
3. der §§ 40d, 40f Abs. 1 sowie 40i Abs. 2 und 3 mit einer Geldstrafe bis zu 1.000 EUR, im Wiederholungsfall von 500 EUR bis zu 2.000 EUR,

zu bestrafen. Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.

(5) Bei grenzüberschreitender Überlassung gelten Verwaltungsübertretungen nach Abs. 4 als in Wien begangen, wenn der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich überlassenen Dienstnehmer in Wien liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten, wenn die Kontrolle in Wien erfolgt.

(6) Auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 236a Abs. 5 sind hinsichtlich jedes einzelnen Dienstnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.

11a. Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft

Geltungsbereich des Abschnitts 11a

§ 238. (1) Die Bestimmungen des Abschnitts 11a gelten für Unternehmen, die unter den Abschnitt 8 fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 über das Statut der Europäischen Genossenschaft (SCE), ABl. Nr. L 207 vom 18.08.2003 S. 1, vorgesehenen Rechtsform

1. durch Neugründung, an der mindestens zwei nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründete juristische Personen, die dem Recht mindestens zweier verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen, sowie allenfalls eine oder mehrere natürliche Personen beteiligt sind, oder
2. durch Verschmelzung von Genossenschaften, die nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründet worden sind und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in einem Mitgliedstaat haben, sofern mindestens zwei von ihnen dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen, oder
3. durch Umwandlung einer Genossenschaft, die nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründet worden ist und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in einem Mitgliedstaat hat, sofern sie seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegende Tochtergesellschaft oder Niederlassung hat,

gegründet oder geführt werden und ihren Sitz im Inland haben oder haben werden.

(2) Die Bestimmungen des Abschnitts 11a gelten weiters für Unternehmen, die unter den Abschnitt 8 fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 über das Statut der Europäischen Genossenschaft (SCE), ABl. Nr. L 207 vom 18.08.2003 S. 1, vorgesehenen Rechtsform

1. ausschließlich von natürlichen Personen oder
2. von einer einzigen nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründeten juristischen Person und von natürlichen Personen

gegründet oder geführt werden und ihren Sitz im Inland haben oder haben werden, sofern diese in mindestens zwei Mitgliedstaaten insgesamt mindestens 50 Dienstnehmer beschäftigen.

(3) Die Bestimmungen des Abschnitts 11a gelten weiters für Unternehmen, die unter den Abschnitt 8 fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 über das Statut der Europäischen Genossenschaft (SCE), ABl. Nr. L 207 vom 18.08.2003 S. 1, vorgesehenen Rechtsform

1. ausschließlich von natürlichen Personen oder
2. von einer einzigen nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründeten juristischen Person und von natürlichen Personen

gegründet worden sind, ihren Sitz im Inland haben und insgesamt weniger als 50 Dienstnehmer oder in nur einem Mitgliedstaat 50 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, sofern nach deren Eintragung mindestens ein Drittel der Gesamtzahl der Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten einen entsprechenden Antrag stellt oder die Gesamtzahl von 50 Dienstnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten erreicht oder überschritten wird. In diesem Fall sind die Bestimmungen des Abschnitts 11a mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Europäische Genossenschaft an die Stelle der beteiligten juristischen Personen und die Tochtergesellschaften und Betriebe der Europäischen Genossenschaft an die Stelle der betroffenen Tochtergesellschaften und Betriebe treten.

(4) Wenn an der Gründung einer Europäischen Genossenschaft natürliche Personen beteiligt sind, so sind die Bestimmungen des Abschnitts 11a mit der Maßgabe anzuwenden, dass alle für die beteiligten juristischen Personen geltenden Regelungen in gleicher Weise auch für die beteiligten natürlichen Personen gelten.

§ 239. Für die Pflicht der beteiligten juristischen Personen im Inland zur Zusammenarbeit mit den Organen der Dienstnehmerschaft gemäß § 244 Z 1, die Pflicht zur Bekanntgabe der Informationen gemäß § 245 Abs. 3, die Ermittlung der Zahl der im Inland beschäftigten Dienstnehmer (§ 245 Abs. 4), die Entsendung der österreichischen Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 247 und 248), in den SCE-Betriebsrat (§ 264) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 277), die Beendigung ihrer Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium (§ 253 Abs. 2), zum SCE-Betriebsrat (§ 267 Abs. 5) und im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 277 Abs. 4) sowie die für sie geltende Verschwiegenheitspflicht (§ 279) und die für sie geltenden Schutzbestimmungen (§ 280) gelten die Bestimmungen des Abschnitts 11a auch dann, wenn der Sitz der Europäischen Genossenschaft nicht im Inland liegt oder liegen wird.

Begriffsbestimmungen

§ 240. (1) Unter beteiligten juristischen Personen im Sinne des Abschnitts 11a sind die unmittelbar an der Gründung einer Europäischen Genossenschaft beteiligten Unternehmen zu verstehen. Dies sind im Fall der

1. Neugründung die daran beteiligten Unternehmen;
2. Verschmelzung die zu verschmelzenden Genossenschaften;
3. Umwandlung die umzuwandelnde Genossenschaft.

(2) Unter Tochtergesellschaft einer beteiligten juristischen Person oder einer Europäischen Genossenschaft im Sinne des Abschnitts 11a ist ein Unternehmen zu verstehen, auf das die betreffende juristische Person oder die betreffende Europäische Genossenschaft einen beherrschenden Einfluss ausübt.

(3) Als herrschendes Unternehmen gilt ein Unternehmen, das auf Grund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen ausüben kann.

(4) Die Fähigkeit, einen beherrschenden Einfluss auszuüben, gilt bis zum Beweis des Gegenteils als gegeben, wenn ein Unternehmen in Bezug auf ein anderes Unternehmen direkt oder indirekt

1. mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann oder
2. über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder
3. die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt.

(5) Wenn mehrere Unternehmen einer Unternehmensgruppe die in Abs. 4 genannten Kriterien erfüllen, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 4 Z 1 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen. Wenn keines der Unternehmen das in Abs. 4 Z 1 genannte Kriterium erfüllt, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 4 Z 2 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen, wenn auch keines der Unternehmen das in Abs. 4 Z 2 genannte Kriterium erfüllt, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 4 Z 3 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen.

(6) Den Stimm- und Ernennungsrechten des herrschenden Unternehmens sind die Rechte aller abhängigen Unternehmen sowie aller natürlichen und juristischen Personen, die zwar in eigenem Namen, aber für Rechnung des herrschenden oder eines anderen abhängigen Unternehmens handeln, hinzuzurechnen.

(7) Keine herrschenden Unternehmen sind Kreditinstitute, sonstige Finanzinstitute sowie Versicherungs- und Beteiligungsgesellschaften im Sinne des Art. 3 Abs. 5 lit. a und c der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen, ABl. Nr. L 395 vom 30.12.1989 S. 1.

(8) Ein beherrschender Einfluss ist nicht allein schon auf Grund der Tatsache gegeben, dass eine beauftragte Person ihre Funktionen gemäß den für die Liquidation, den Konkurs, den Ausgleich oder ein ähnliches Verfahren geltenden Bestimmungen ausübt.

(9) Maßgebend für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein herrschendes Unternehmen ist, ist das Recht des Mitgliedstaates, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat. Wenn das herrschende Unternehmen nicht in einem Mitgliedstaat ansässig ist, so kommt das Recht jenes Mitgliedstaates zur Anwendung, in dem das als Vertreter benannte Unternehmen oder, in Ermangelung eines solchen, in dem das Unternehmen, das die höchste Anzahl von Dienstnehmern in den Mitgliedstaaten aufweist, liegt.

(10) Abs. 3 und 4 sind nicht anzuwenden, wenn ein Unternehmen, das dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegt, nach diesem Recht als herrschendes Unternehmen gilt, weil es ein vorrangiges Kriterium im Sinne des Abs. 5 erfüllt oder den Beweis erbringt, dass es in sonstiger Weise einen beherrschenden Einfluss ausüben kann.

(11) Unter betroffener Tochtergesellschaft ist eine Tochtergesellschaft einer beteiligten juristischen Person zu verstehen, die bei der Gründung einer Europäischen Genossenschaft zu deren Tochtergesellschaft werden soll.

(12) Unter betroffenem Betrieb ist ein Betrieb einer beteiligten juristischen Person zu verstehen, der bei der Gründung einer Europäischen Genossenschaft zu deren Betrieb werden soll.

Organe der Dienstnehmerschaft

§ 241. In den Unternehmen, die die Voraussetzungen des § 238 erfüllen, ist nach Maßgabe der Bestimmungen des Abschnitts 11a ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein SCE-Betriebsrat zu errichten oder ein anderes Verfahren zur Beteiligung der Dienstnehmer zu schaffen.

Beteiligung der Dienstnehmer

§ 242. (1) Das Recht der Dienstnehmer auf Beteiligung in der Europäischen Genossenschaft umfasst alle Verfahren, durch die die Dienstnehmervetreter auf die Beschlussfassung in der Europäischen Genossenschaft Einfluss nehmen können. Insbesondere beinhaltet das Recht der Dienstnehmer auf Beteiligung, das Recht auf Unterrichtung, das Recht auf Anhörung und, nach Maßgabe der Bestimmungen des Abschnitts 11a, das Recht auf Mitbestimmung.

(2) Unter Unterrichtung im Sinne des Abschnitts 11a ist die Unterrichtung des Organs zur Vertretung der Dienstnehmer oder der Dienstnehmervetreter durch das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft über alle Angelegenheiten zu verstehen, die diese selbst oder eine ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder die über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaates hinausgehen. Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung müssen den Dienstnehmervetretern eine eingehende Prüfung der möglichen Auswirkungen und gegebenenfalls die Vorbereitung von Anhörungen mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft ermöglichen.

(3) Unter Anhörung im Sinne des Abschnitts 11a sind der Meinungs austausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen dem Organ zur Vertretung der Dienstnehmer oder den Dienstnehmervetretern und dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft zu verstehen. Zeitpunkt, Form und Inhalt der Anhörung müssen den Dienstnehmervetretern auf der Grundlage der erfolgten Unterrichtung eine Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen des zuständigen Organs ermöglichen, die im Rahmen des Entscheidungsprozesses innerhalb der Europäischen Genossenschaft berücksichtigt werden kann.

(4) Unter Mitbestimmung im Sinne des Abschnitts 11a ist die Einflussnahme des Organs zur Vertretung der Dienstnehmer oder der Dienstnehmervetreter auf alle Angelegenheiten der Europäischen Genossenschaft durch die Wahrnehmung des Rechts zu verstehen, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder des Verwaltungsrates der Europäischen Genossenschaft zu wählen oder zu bestellen oder einen Teil oder alle Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates der Europäischen Genossenschaft zu empfehlen oder abzulehnen.

Pflichten der Leitungs- und Verwaltungsorgane

§ 243. Die jeweils zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgane der beteiligten juristischen Personen haben

1. die für die Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums sowie
2. die für die Errichtung eines SCE-Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmer

notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und die erforderlichen Mittel bereit zu stellen.

Grundsätze der Zusammenarbeit

§ 244. Die Organe der Dienstnehmerschaft (§ 241) und die jeweils zuständigen Leitungs- und Verwaltungsorgane

1. der beteiligten juristischen Personen bzw.
2. der Europäischen Genossenschaft

haben mit dem Willen zur Verständigung unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen zusammenzuarbeiten.

Aufforderung zur Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums

§ 245. (1) Das besondere Verhandlungsgremium ist auf Grund einer schriftlichen Aufforderung der zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgane der beteiligten juristischen Personen an die Vertreter der Dienstnehmer oder an die Dienstnehmer – nach Maßgabe des jeweils anzuwendenden Rechts – in diesen juristischen Personen sowie in den betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betrieben zu errichten.

(2) Die Aufforderung gemäß Abs. 1 hat

1. im Fall der Neugründung einer Europäischen Genossenschaft gemäß § 238 Abs. 1 Z 1 oder Abs. 2 mindestens vier Wochen vor Unterzeichnung der Satzung,
2. im Fall der Gründung durch Verschmelzung von Genossenschaften gemäß § 238 Abs. 1 Z 2 unmittelbar nach Offenlegung des Verschmelzungsplanes,
3. im Fall der Gründung durch Umwandlung einer Genossenschaft gemäß § 238 Abs. 1 Z 3 unmittelbar nach der Vereinbarung des Umwandlungsplanes und

4. im Fall einer gemäß § 238 Abs. 3 gegründeten Europäischen Genossenschaft unmittelbar nachdem mindestens ein Drittel der Gesamtzahl der Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten einen entsprechenden Antrag gestellt hat oder die Gesamtzahl von 50 Dienstnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten erreicht oder überschritten wird,
- zu erfolgen.
- (3) Der Aufforderung gemäß Abs. 1 sind Informationen anzuschließen über
1. die geplante Gründung der Europäischen Genossenschaft und den Verfahrensverlauf bis zu deren Eintragung,
 2. die Identität und Struktur der beteiligten juristischen Personen einschließlich deren Tochtergesellschaften und Betriebe, der betroffenen Tochtergesellschaften und der betroffenen Betriebe, jeweils einschließlich deren Verteilung auf die Mitgliedstaaten,
 3. die Zahl der in diesen Gesellschaften und Betrieben jeweils beschäftigten Dienstnehmer und die Gesamtzahl der in den beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betriebe beschäftigten Dienstnehmer,
 4. die Identität der zur Vertretung der Dienstnehmer in diesen Gesellschaften und Betrieben errichteten Organe sowie die Zahl der von diesen Organen jeweils vertretenen Dienstnehmer,
 5. die Identität jener beteiligten juristischen Personen, in denen ein System der Mitbestimmung existiert, und jeweils die Zahl der von einem System der Mitbestimmung erfassten Dienstnehmer; wenn nicht alle Dienstnehmer einer beteiligten juristischen Person von einem System der Mitbestimmung erfasst sind, auch das Verhältnis der von einem System der Mitbestimmung erfassten Dienstnehmer zur jeweiligen Gesamtzahl der Dienstnehmer,
 6. den Termin der konstituierenden Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums.
- (4) Für die Ermittlung der Zahl der beschäftigten Dienstnehmer ist der Zeitpunkt der Aufforderung gemäß Abs. 1 maßgebend.
- (5) Die zuständige freiwillige Berufsvereinigung der Dienstnehmer ist von der Aufforderung gemäß Abs. 1 durch das für die Entsendung zuständige Organ der Dienstnehmerschaft zu verständigen.

Zusammensetzung

§ 246. (1) Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten Dienstnehmern, der 10% der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Dienstnehmer der beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betriebe oder einen Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden.

(2) Im Fall einer im Wege der Verschmelzung gegründeten Europäischen Genossenschaft sind aus jedem Mitgliedstaat so viele weitere zusätzliche Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden, wie erforderlich sind, um zu gewährleisten, dass jede beteiligte juristische Person, die Dienstnehmer in dem betreffenden Mitgliedstaat beschäftigt und die als Folge der Eintragung der Europäischen Genossenschaft als eigene Rechtsperson erlöschen wird, in dem besonderen Verhandlungsgremium durch mindestens ein Mitglied vertreten ist.

(3) Soweit bereits durch die Anwendung des Abs. 1 in Verbindung mit dem jeweils anzuwendenden Recht die Vertretung dieser beteiligten juristischen Personen im besonderen Verhandlungsgremium durch Mitglieder gewährleistet ist, die Dienstnehmer dieser beteiligten juristischen Personen sind oder ausschließlich von den Dienstnehmern dieser beteiligten juristischen Personen gewählt oder sonst bestimmt worden sind, sind keine weiteren zusätzlichen Mitglieder gemäß Abs. 2 zu entsenden.

(4) Die Zahl dieser zusätzlichen Mitglieder darf 20% der sich aus Abs. 1 ergebenden Mitgliederzahl nicht überschreiten. Übersteigt die Zahl dieser beteiligten juristischen Personen die Zahl der zu entsendenden zusätzlichen Mitglieder, so werden diese zusätzlichen Mitglieder den beteiligten juristischen Personen in verschiedenen Mitgliedstaaten nach der Zahl der bei ihnen beschäftigten Dienstnehmer in absteigender Reihenfolge zugeteilt.

(5) Treten während der Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums solche Änderungen in der Struktur oder Dienstnehmerzahl der beteiligten juristischen Personen, der betroffenen Tochtergesellschaften und der betroffenen Betriebe ein, dass sich die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums gemäß Abs. 1 bis 4 ändern würde, so ist das besondere Verhandlungsgremium entsprechend neu zusammenzusetzen. Informationen über solche Änderungen haben die zuständigen Leitungs- und Verwaltungsorgane der beteiligten juristischen Personen unverzüglich an das besondere Verhandlungsgremium und an die Vertreter der Dienstnehmer oder an die Dienstnehmer – nach Maßgabe des jeweils anzuwendenden Rechts – in den beteiligten juristischen Personen sowie in den betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betrieben, die bisher nicht im besonderen Verhandlungsgremium vertreten waren, zu richten.

Entsendung der Mitglieder

§ 247. (1) Die in das besondere Verhandlungsgremium zu entsendenden österreichischen Mitglieder werden durch Beschluss des gemäß § 248 zur Entsendung berechtigten Organs der Dienstnehmerschaft aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder ernannt. Anstelle eines Betriebsratsmitgliedes kann auch ein Funktionär oder Dienstnehmer der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer ernannt werden.

(2) Im Fall, dass mehrere österreichische Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden sind, hat das gemäß § 248 zur Entsendung berechnigte Organ zugleich mit dem Entsendungsbeschluss auch Beschluss darüber zu fassen, wie viele Dienstnehmer von einem entsendeten Mitglied jeweils vertreten werden. Dabei ist darauf Bedacht zu nehmen, dass alle in Österreich beschäftigten Dienstnehmer von einem solchen Mitglied vertreten werden.

(3) Bei der Entsendung soll nach Maßgabe der Anzahl der den österreichischen Dienstnehmervertretern zustehenden Sitze darauf Bedacht genommen werden, dass jede beteiligte juristische Person durch mindestens ein Mitglied im besonderen Verhandlungsgremium vertreten ist.

(4) Zur Beschlussfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder erforderlich. Die Beschlüsse werden mit den Stimmen jener Mitglieder gefasst, die zusammen mehr als die Hälfte der in den Unternehmen und in den Betrieben beschäftigten Dienstnehmer vertreten. Bei der Ermittlung der Zahl der in den Unternehmen und in den Betrieben beschäftigten Dienstnehmer sind die der Aufforderung zur Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums gemäß den §§ 245 Abs. 3 Z 3 und 4 und 246 Abs. 5 anzuschließenden Informationen zu Grunde zu legen.

(5) Auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiter und der Angestellten sowie der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen soll Bedacht genommen werden.

§ 248. (1) In Betrieben erfolgt die Entsendung durch Beschluss des Betriebsausschusses. Besteht kein Betriebsausschuss, so nimmt diese Aufgabe der Betriebsrat wahr. Bestehen mehrere Betriebsausschüsse (Betriebsräte), die nicht zum selben Unternehmen gehören, so ist vom Vorsitzenden des Betriebsausschusses (Betriebsrates) des nach der Zahl der wahlberechtigten Dienstnehmer größten inländischen Betriebes eine Versammlung der in den Betrieben bestellten Betriebsausschüsse (Betriebsräte) einzuberufen, der die Beschlussfassung über die Entsendung obliegt.

(2) In Unternehmen sind die in das besondere Verhandlungsgremium zu entsendenden Mitglieder durch Beschluss des Zentralbetriebsrates zu benennen. Ist in einem Unternehmen ein Zentralbetriebsrat nicht errichtet, so ist Abs. 1 sinngemäß anzuwenden. Bestehen mehrere Zentralbetriebsräte, so ist vom Vorsitzenden des Zentralbetriebsrates des nach der Zahl der wahlberechtigten Dienstnehmer größten inländischen Unternehmens eine Versammlung der Mitglieder der in den Unternehmen bestellten Zentralbetriebsräte einzuberufen, der die Beschlussfassung über die Entsendung obliegt. Besteht neben einem oder mehreren Zentralbetriebsräten noch mindestens ein in keinem Zentralbetriebsrat vertretener Betriebsausschuss (Betriebsrat), sind die Betriebsratsvorsitzenden und ihre Stellvertreter zu dieser Sitzung einzuladen; sie gelten insoweit als Zentralbetriebsratsmitglieder.

(3) Die Bekanntgabe der benannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums an das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen hat unverzüglich zu erfolgen.

Konstituierung

§ 249. (1) Das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen hat unverzüglich nach der Bekanntgabe der benannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu dessen konstituierender Sitzung einzuladen.

(2) Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums haben aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter zu wählen. Das besondere Verhandlungsgremium gibt sich eine Geschäftsordnung.

(3) Das besondere Verhandlungsgremium hat das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen unverzüglich über das Ende der konstituierenden Sitzung sowie das Ergebnis der Wahl zu unterrichten.

(4) Unverzüglich nach dieser Mitteilung hat das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen eine Sitzung mit dem besonderen Verhandlungsgremium einzuberufen, um eine Vereinbarung nach § 255 abzuschließen.

Sitzungen

§ 250. (1) Das besondere Verhandlungsgremium hat das Recht, vor jeder Sitzung mit dem zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten.

(2) Das besondere Verhandlungsgremium kann sich bei den Verhandlungen mit dem zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. Diese Sachverständigen können auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums den Verhandlungen in beratender Funktion beigezogen werden.

Beschlussfassungen

§ 251. (1) Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Gesetz keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit einfacher Mehrheit der Stimmen gefasst, sofern diese Mehrheit auch die einfache Mehrheit der Dienstnehmer vertritt.

(2) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen, die mindestens zwei Drittel der Dienstnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten, den Abschluss einer Vereinbarung beschließen, die eine Minderung der Mitbestimmungsrechte der Dienstnehmer zur Folge hat. Eine solche Mehrheit ist jedoch nur dann erforderlich, wenn sich die Mitbestimmung im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die

1. durch Verschmelzung gegründet werden soll, auf mindestens 25% der Gesamtzahl der Dienstnehmer der beteiligten juristischen Personen erstreckt;
2. auf andere Weise gegründet werden soll, auf mindestens 50% der Gesamtzahl der Dienstnehmer der beteiligten juristischen Personen erstreckt.

(3) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, kann ein Beschluss gemäß Abs. 2 nicht gefasst werden.

(4) Unter einer Minderung der Mitbestimmungsrechte im Sinne des Abs. 2 ist jedenfalls die Verringerung des Anteils der nach einem der Verfahren gemäß § 242 Abs. 4 bestimmten Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates der Europäischen Genossenschaft gegenüber dem höchsten in den beteiligten juristischen Personen geltenden Anteil an Dienstnehmervetretern in einem Aufsichts- oder Verwaltungsorgan zu verstehen.

Tätigkeitsdauer

§ 252. (1) Die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums beginnt mit dem Tag der Konstituierung.

(2) Die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums endet,

1. wenn das besondere Verhandlungsgremium einen Beschluss gemäß § 257 Abs. 1 fasst;
2. wenn das Gericht die Errichtung (§ 245 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums einzubringen;
3. mit dem Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 260 oder 261, sofern in der Vereinbarung nichts anderes bestimmt ist;
4. im Fall des § 262 Abs. 1 Z 1;
5. wenn innerhalb des gemäß § 256 maßgeblichen Zeitraumes keine Vereinbarung gemäß den §§ 260 oder 261 zustande gekommen ist.

Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 253. (1) Die Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (§ 248 Abs. 3).

(2) Die Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium endet, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. das Organ der Dienstnehmerschaft, das das Mitglied in das besondere Verhandlungsgremium entsendet hat, dieses abberuft, wobei dieses jedenfalls dann abzurufen ist, wenn seine Mitgliedschaft zum Betriebsrat bzw. seine Tätigkeit bei der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer endet;
4. der Betrieb, dem das Mitglied angehört, aus der an der Gründung der Europäischen Genossenschaft beteiligten juristischen Person oder aus der betroffenen Tochtergesellschaft ausscheidet;
5. das Gericht den Entsendungsbeschluss (§ 247 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums einzubringen.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z 2 bis 5 sind nach Maßgabe der §§ 247 und 248 neue Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden.

Kostentragung

Kostentragung

§ 254. (1) Dem besonderen Verhandlungsgremium sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben Sacherfordernisse in einem der Größe der Europäischen Genossenschaft und den Bedürfnissen des besonderen Verhandlungsgremiums angemessenen Ausmaß vom zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

(2) Die für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Verwaltungsausgaben des besonderen Verhandlungsgremiums, insbesondere die für die Veranstaltung der Sitzungen und jeweils vorbereitenden Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetschkosten und der Kosten für jedenfalls einen Sachverständigen sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums sind von den beteiligten juristischen Personen zu tragen.

Aufgaben des besonderen Verhandlungsgremiums

§ 255. (1) Das besondere Verhandlungsgremium hat die Aufgabe, mit dem zuständigen Organ der beteiligten juristischen Personen in einer schriftlichen Vereinbarung die Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft festzulegen.

(2) Zu diesem Zweck hat das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen das besondere Verhandlungsgremium unmittelbar nach dessen Konstituierung über das Vorhaben der Gründung einer Europäischen Genossenschaft und das geplante Verfahren bis zu deren Eintragung zu unterrichten.

Dauer der Verhandlungen

§ 256. (1) Die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 260 oder 261 sind binnen sechs Monaten ab der Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums abzuschließen.

(2) Das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen können einvernehmlich beschließen, die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 260 oder 261 bis zur Dauer eines Jahres ab dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt fortzusetzen.

Beschluss über die Beendigung der Verhandlungen

§ 257. (1) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen, die mindestens zwei Drittel der Dienstnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten, beschließen, keine Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung im Sinne des § 256 Abs. 1 zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen abubrechen.

(2) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, kann das besondere Verhandlungsgremium einen Beschluss im Sinne des Abs. 1 nicht fassen, wenn in der umzuwandelnden Gesellschaft Vorschriften über die Mitbestimmung bestehen.

(3) Das besondere Verhandlungsgremium ist auf schriftlichen Antrag von mindestens 10% der Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder von deren Vertretern frühestens zwei Jahre nach dem Beschluss gemäß Abs. 1 wieder einzuberufen, es sei denn, das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft setzen eine kürzere Frist fest. Für die Verhandlungen treffen die Europäische Genossenschaft bzw. deren zuständiges Organ alle Pflichten, die bei Verhandlungen im Zusammenhang mit der Gründung einer Europäischen Genossenschaft den beteiligten juristischen Personen bzw. deren zuständigen Organen obliegen.

(4) Im Fall eines Beschlusses gemäß Abs. 1 oder wenn innerhalb des für die gemäß Abs. 3 eingeleiteten Verhandlungen vorgesehenen Zeitraumes (§ 256) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die §§ 262 bis 278 keine Anwendung.

Strukturänderungen

§ 258. (1) Das besondere Verhandlungsgremium ist

1. auf Grund einer schriftlichen Aufforderung des zuständigen Organs der Europäischen Genossenschaft oder
2. auf schriftlichen Antrag von mindestens 10% der Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder von deren Vertretern oder

3. auf schriftlichen Antrag des SCE-Betriebsrates (§ 273 Abs. 1 Z 2) einzuberufen, sofern wesentliche Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft stattfinden, die die Interessen der Dienstnehmer in Bezug auf ihre Beteiligungsrechte betreffen.

(2) Als wesentliche Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft gelten insbesondere die Verlegung des Sitzes der Europäischen Genossenschaft, der Wechsel des Verwaltungssystems der Europäischen Genossenschaft, die Stilllegung, Einschränkung oder Verlegung von Unternehmen oder Betrieben der Europäischen Genossenschaft, der Zusammenschluss von Betrieben oder Unternehmen der Europäischen Genossenschaft sowie der Erwerb wesentlicher Beteiligungen an anderen Unternehmen durch die Europäische Genossenschaft, sofern diese erheblichen Einfluss auf die Gesamtstruktur der Europäischen Genossenschaft haben, sowie erhebliche Änderungen der Zahl der in der Europäischen Genossenschaft und ihren Tochtergesellschaften Beschäftigten.

(3) Für die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 260 oder 261 ist das besondere Verhandlungsgremium bzw. der SCE-Betriebsrat entsprechend den Änderungen der Struktur oder der Dienstnehmerzahl der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe neu zusammenzusetzen (§§ 246 Abs. 5 und 263 Abs. 2). Für die Verhandlungen treffen die Europäische Genossenschaft bzw. deren zuständiges Organ alle Pflichten, die bei Verhandlungen im Zusammenhang mit der Gründung einer Europäischen Genossenschaft den beteiligten juristischen Personen bzw. deren zuständigen Organen obliegen.

(4) Sofern eine geltende Vereinbarung gemäß den §§ 260 oder 261 eine Regelung über die Voraussetzungen und das Verfahren zu ihrer Neuaushandlung enthält, ist nach dieser vorzugehen, soweit sie den Anforderungen der Abs. 1 bis 3 entspricht.

(5) Wenn innerhalb des für die Verhandlungen vorgesehenen Zeitraumes (§ 256) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen der §§ 262 bis 278 mit der Maßgabe Anwendung, dass sich der Umfang der Beteiligungsrechte der Dienstnehmer nach der Struktur der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe im Zeitpunkt des Scheiterns der Verhandlungen bestimmt.

Verfahrensmissbrauch

§ 259. (1) Eine Europäische Genossenschaft darf nicht dazu missbraucht werden, Dienstnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Missbrauch ist insbesondere dann anzunehmen, wenn Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft stattfinden, die geeignet sind, Dienstnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Im Fall des Vorliegens einer solchen Änderung sind Neuverhandlungen nach den Bestimmungen des § 258 durchzuführen.

(2) Als Änderungen im Sinne des Abs. 1 gelten bis zum Beweis des Gegenteils alle Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft im Sinne des § 258, sofern diese innerhalb eines Jahres nach deren Eintragung erfolgen.

Vereinbarung über die Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft

§ 260. (1) Wenn das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen eine Vereinbarung über die Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft abschließen, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

1. die von der Vereinbarung erfasste Europäische Genossenschaft, ihre Tochtergesellschaften und Betriebe;
2. die Zusammensetzung des SCE-Betriebsrates, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer einschließlich der Auswirkungen von wesentlichen Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft sowie von erheblichen Änderungen der Zahl der in der Europäischen Genossenschaft und ihren Tochtergesellschaften Beschäftigten (§ 258 Abs. 2);
3. die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des SCE-Betriebsrates;
4. die Häufigkeit der Sitzungen des SCE-Betriebsrates;
5. die für den SCE-Betriebsrat bereit zu stellenden finanziellen und materiellen Mittel;
6. den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Fälle, in denen diese Vereinbarung neu ausgehandelt werden sollte, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren

festzuhalten.

(2) Falls die Parteien beschließen, ein Verfahren der Mitbestimmung einzuführen, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

1. die Zahl der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates, die die Dienstnehmer wählen oder bestellen können oder deren Bestellung sie empfehlen oder ablehnen können;
2. das Verfahren, nach dem die Dienstnehmer diese Mitglieder wählen oder bestellen oder deren Bestellung empfehlen oder ablehnen können sowie

3. die Rechte dieser Mitglieder festzulegen.

(3) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, müssen in der Vereinbarung die Rechte der Dienstnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung zumindest in dem Ausmaß gewährleistet werden, wie sie in der umzuwandelnden Genossenschaft bestehen.

Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmer

§ 261. (1) Wenn das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen die Schaffung eines oder mehrerer Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmer vereinbaren, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

1. die von der Vereinbarung erfasste Europäische Genossenschaft, ihre Tochtergesellschaften und Betriebe;
2. die Auswirkungen von wesentlichen Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft sowie von erheblichen Änderungen der Zahl der in der Europäischen Genossenschaft und ihren Tochtergesellschaften Beschäftigten (§ 258 Abs. 2);
3. die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmervertreter;
4. die Voraussetzungen, unter denen die Dienstnehmervertreter das Recht haben, zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten;
5. die für die Dienstnehmervertreter bereit zu stellenden finanziellen und materiellen Mittel;
6. den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Fälle, in denen diese Vereinbarung neu ausgehandelt werden sollte, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren

festzulegen.

(2) Die Vereinbarung hat außerdem die Verpflichtung des zuständigen Organs der Europäischen Genossenschaft näher zu regeln, die Dienstnehmervertreter insbesondere über alle Angelegenheiten zu informieren, die die Europäische Genossenschaft selbst oder ihre Tochtergesellschaften und Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder die über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaates hinausgehen.

(3) § 260 Abs. 3 ist anzuwenden.

Errichtung des SCE-Betriebsrates kraft Gesetzes

§ 262. (1) Wenn

1. die zuständigen Organe der beteiligten juristischen Personen und das besondere Verhandlungsgremium dies vereinbaren oder
2. innerhalb des gemäß § 256 für die Verhandlungen bestimmten Zeitraumes keine Vereinbarung gemäß den §§ 260 oder 261 zustande gekommen ist und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß § 257 Abs. 1 gefasst hat,

ist ein SCE-Betriebsrat nach den §§ 262 bis 278 zu errichten.

(2) Sofern in den Vereinbarungen gemäß den §§ 260 oder 261 nichts anderes bestimmt ist, gelten die §§ 262 bis 278 nicht für diese Vereinbarungen.

Zusammensetzung

§ 263. (1) Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten Dienstnehmer, der 10% der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder einen Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in den SCE-Betriebsrat zu entsenden. § 245 Abs. 3 bis 5 ist anzuwenden.

(2) Treten während der Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates solche Änderungen in der Struktur oder Dienstnehmerzahl der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe ein, dass sich die Zusammensetzung des SCE-Betriebsrates gemäß Abs. 1 ändern würde, so ist der SCE-Betriebsrat entsprechend neu zusammenzusetzen. § 246 Abs. 5 ist anzuwenden.

Entsendung

§ 264. (1) Die Entsendung der österreichischen Mitglieder des SCE-Betriebsrates erfolgt gemäß den §§ 247 und 248; dies jedoch mit der Maßgabe, dass die Entsendung von Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung nur zulässig ist, sofern diese Betriebsratsmitglieder gemäß § 156 Abs. 4 sind.

(2) § 248 Abs. 3 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Bekanntgabe der benannten Mitglieder des SCE-Betriebsrates an das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft zu erfolgen hat.

Konstituierung, Geschäftsführung, Geschäftsordnung, Sitzungen, Beschlussfassung

§ 265. (1) Der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft hat unverzüglich nach der Bekanntgabe der benannten Mitglieder des SCE-Betriebsrates zu dessen konstituierender Sitzung einzuladen. Kommt der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft dieser Pflicht nicht nach, so kann jedes Mitglied des SCE-Betriebsrates die Einladung vornehmen. Die Mitglieder des SCE-Betriebsrates haben aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter zu wählen. Der Vorsitzende hat den Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft unverzüglich über das Ende der konstituierenden Sitzung sowie das Ergebnis dieser Wahl zu unterrichten.

(2) Vertreter des SCE-Betriebsrates gegenüber der Europäischen Genossenschaft und nach außen ist, sofern in der Geschäftsordnung (Abs. 3) nichts anderes bestimmt ist, der Vorsitzende, bei dessen Verhinderung der Stellvertreter. Der SCE-Betriebsrat kann in Einzelfällen auch andere seiner Mitglieder mit der Vertretung nach außen beauftragen.

(3) Der SCE-Betriebsrat beschließt mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung. Diese kann insbesondere regeln:

1. die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung des engeren Ausschusses gemäß § 266;
2. die Bezeichnung der Angelegenheiten, in denen dem engeren Ausschuss das Recht auf selbständige Beschlussfassung zukommt;
3. die Festlegung von Art und Umfang der Vertretungsmacht des Vorsitzenden des engeren Ausschusses.

(4) Der SCE-Betriebsrat hat das Recht, vor jeder Sitzung mit dem Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 270) zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten. Der SCE-Betriebsrat kann sich durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. Der SCE-Betriebsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst.

Engerer Ausschuss

§ 266. Sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, hat der SCE-Betriebsrat aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss zu wählen, der aus einem Vorsitzenden und höchstens zwei weiteren Mitgliedern bestehen darf. Der engere Ausschuss führt die laufenden Geschäfte des SCE-Betriebsrates; für ihn gilt § 265 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass der engere Ausschuss in den Fällen des § 271 Abs. 2 das Recht hat, auch in der dort festgelegten Zusammensetzung zu der vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten.

Tätigkeitsdauer, Dauer der Mitgliedschaft

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

(2) Vor Ablauf des im Abs. 1 bezeichneten Zeitraumes endet die Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates, wenn

1. die Löschung der Europäischen Genossenschaft ins Firmenbuch eingetragen wird;
2. der SCE-Betriebsrat durch Mehrheitsbeschluss seinen Rücktritt beschließt;
3. das Gericht die Errichtung des SCE-Betriebsrates (§ 262 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des SCE-Betriebsrates einzubringen;
4. der SCE-Betriebsrat und das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft eine Vereinbarung nach den §§ 260 oder 261 abschließen.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z 2 und 3 ist unter Anwendung der §§ 263 und 264 ein neuer SCE-Betriebsrat zu bilden.

(4) Die Mitgliedschaft zum SCE-Betriebsrat beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (§ 264).

- (5) Die Mitgliedschaft zum SCE-Betriebsrat endet, wenn
1. die Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates endet;
 2. das Mitglied zurücktritt;
 3. das Organ der Dienstnehmerschaft, das das Mitglied in den SCE-Betriebsrat entsendet hat, dieses abberuft, wobei dieses jedenfalls dann abzuberufen ist, wenn seine Mitgliedschaft zum Betriebsrat endet;
 4. der Betrieb bzw. das Unternehmen, dem das Mitglied angehört aus der Europäischen Genossenschaft ausscheidet;
 5. das Gericht den Entsendungsbeschluss (§ 264) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des SCE-Betriebsrates einzubringen.
- (6) In den Fällen des Abs. 5 Z 2 bis 5 ist § 253 Abs. 3 anzuwenden.

Beistellung der Sacherfordernisse, Kostentragung

§ 268. Die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des SCE-Betriebsrates und des engeren Ausschusses anfallenden Kosten sind gemäß § 254 von der Europäischen Genossenschaft zu tragen.

Unterrichtung und Anhörung

§ 269. Der SCE-Betriebsrat hat das Recht, über Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft selbst oder einer ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaates hinausgehen, unterrichtet und angehört zu werden.

§ 270. (1) Der SCE-Betriebsrat hat, unbeschadet der gemäß § 271 bestehenden Befugnisse sowie unbeschadet abweichender Vereinbarungen mit dem Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft, das Recht, einmal jährlich mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft, zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung, auf der Grundlage regelmäßig vom zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft vorgelegter Berichte über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der Europäischen Genossenschaft zusammenzutreten. Die örtlichen Geschäftsleitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt.

(2) Die Unterrichtung und Anhörung bezieht sich insbesondere auf die Struktur der Europäischen Genossenschaft, ihre wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen.

(3) Das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft übermittelt dem SCE-Betriebsrat die Tagesordnung aller Sitzungen des Vorstandes und des Aufsichtsrates oder des Verwaltungsrates sowie Kopien aller Unterlagen, die der Generalversammlung unterbreitet werden.

§ 271. (1) Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Dienstnehmer haben, insbesondere bei Verlegung, Verlagerungen oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen, hat der SCE-Betriebsrat das Recht, ehestmöglich darüber unterrichtet zu werden. Der SCE-Betriebsrat oder – wenn der SCE-Betriebsrat dies, insbesondere im Hinblick auf die Dringlichkeit der Angelegenheit, beschließt – der engere Ausschuss hat das Recht, auf Antrag mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft oder den Vertretern einer geeigneteren mit eigenen Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebene innerhalb der Europäischen Genossenschaft zusammenzutreten, um hinsichtlich der Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Dienstnehmer unterrichtet und angehört zu werden. Diese Sitzung lässt die Vorrechte des zuständigen Organs der Europäischen Genossenschaft unberührt.

(2) An einer Sitzung mit dem engeren Ausschuss dürfen auch die Mitglieder des SCE-Betriebsrates teilnehmen, die von diesen Maßnahmen unmittelbar betroffene Dienstnehmer vertreten.

(3) Wenn das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft beschließt, nicht im Einklang mit der vom SCE-Betriebsrat abgegebenen Stellungnahme zu handeln, hat der SCE-Betriebsrat das Recht, ein weiteres Mal mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft zusammenzutreffen, um eine Einigung herbeizuführen.

Unterrichtung der örtlichen Dienstnehmervertreter

§ 272. Unbeschadet des § 279 haben die Mitglieder des SCE-Betriebsrates die Dienstnehmervertreter der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe über Inhalt und Ergebnisse der gemäß den §§ 269 bis 271 durchgeführten Unterrichtung und Anhörung zu informieren.

Beschluss über die Aufnahme von Verhandlungen

§ 273. (1) Der SCE-Betriebsrat hat

1. vier Jahre nach seiner konstituierenden Sitzung oder
2. im Fall wesentlicher Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft (§ 258 Abs. 2) unverzüglich

einen Beschluss darüber zu fassen, ob eine Vereinbarung nach den §§ 260 oder 261 ausgehandelt werden soll oder ob die §§ 262 bis 278 weiterhin anzuwenden sind.

(2) Wenn der SCE-Betriebsrat den Beschluss fasst, eine solche Vereinbarung auszuhandeln, so finden die §§ 255, 260 und 261 mit der Maßgabe Anwendung, dass anstelle des besonderen Verhandlungsgremiums der SCE-Betriebsrat diese Vereinbarung aushandelt. Wenn innerhalb des für die Verhandlungen vorgesehenen Zeitraumes (§ 256) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die §§ 262 bis 278 weiterhin Anwendung.

Anwendbarkeit der Mitbestimmung kraft Gesetzes

§ 274. (1) Die §§ 274 bis 278 über die Mitbestimmung der Dienstnehmer kommen zur Anwendung, wenn

1. die zuständigen Organe der beteiligten juristischen Personen und das besondere Verhandlungsgremium dies vereinbaren oder
2. innerhalb des gemäß § 256 für die Verhandlungen bestimmten Zeitraumes keine Vereinbarung gemäß den §§ 260 oder 261 zustande gekommen ist und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß § 257 Abs. 1 gefasst hat.

(2) Die §§ 274 bis 278 über die Mitbestimmung der Dienstnehmer kommen im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die

1. durch Umwandlung gegründet werden soll, nur dann zur Anwendung, wenn in der umzuwandelnden Genossenschaft Vorschriften über die Mitbestimmung bestanden haben;
2. durch Verschmelzung gegründet werden soll, nur dann zur Anwendung, wenn
 - a) in mindestens einer der beteiligten Genossenschaften Mitbestimmung besteht und sich auf mindestens 25% der Gesamtzahl der Dienstnehmer aller beteiligten Genossenschaften erstreckt oder
 - b) in mindestens einer der beteiligten Genossenschaften Mitbestimmung besteht und sich auf weniger als 25% der Gesamtzahl der Dienstnehmer aller beteiligten Genossenschaften erstreckt, sofern das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst;
3. auf andere Weise gegründet werden soll, nur dann zur Anwendung, wenn
 - a) in mindestens einer der beteiligten juristischen Personen Mitbestimmung besteht und sich auf mindestens 50% der Gesamtzahl der Dienstnehmer aller beteiligten juristischen Personen erstreckt oder
 - b) in mindestens einer der beteiligten juristischen Personen Mitbestimmung besteht und sich auf weniger als 50% der Gesamtzahl der Dienstnehmer aller beteiligten juristischen Personen erstreckt, sofern das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst.

(3) Wenn in den beteiligten juristischen Personen mehr als eine Form der Mitbestimmung besteht, so hat das besondere Verhandlungsgremium zu beschließen, welche von ihnen in der Europäischen Genossenschaft eingeführt wird.

(4) Das besondere Verhandlungsgremium hat das jeweils zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen über die von ihm gemäß den Abs. 2 und 3 gefassten Beschlüssen zu unterrichten.

(5) Wenn das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß Abs. 3 fasst, findet die Form der Mitbestimmung Anwendung, die sich auf die höchste Zahl der in den beteiligten juristischen Personen beschäftigten Dienstnehmer erstreckt.

Recht auf Mitbestimmung

§ 275. (1) Die in der Europäischen Genossenschaft, ihren Tochtergesellschaften und Betrieben bestehenden Organe zur Vertretung der Dienstnehmer oder die Dienstnehmervetreter haben das Recht, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates der Europäischen Genossenschaft zu wählen oder zu bestellen oder deren Bestellung zu empfehlen oder abzulehnen. Die Anzahl dieser Mitglieder bestimmt sich nach dem höchsten maßgeblichen Anteil der Dienstnehmervetreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan in den beteiligten juristischen Personen vor der Eintragung der Europäischen Genossenschaft.

(2) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, finden die für die umzuwandelnde Genossenschaft geltenden Bestimmungen über die Mitbestimmung der Dienstnehmer nach Maßgabe der §§ 276 bis 278 weiterhin Anwendung.

Verteilung der Sitze im Aufsichts- und Verwaltungsrat

§ 276. (1) Der SCE-Betriebsrat entscheidet über die Verteilung der Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft auf die Dienstnehmervetreter aus verschiedenen Mitgliedstaaten entsprechend den jeweiligen Anteilen der in den einzelnen Mitgliedstaaten beschäftigten Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe.

(2) Wenn auf diese Weise mehrere Sitze Dienstnehmervetretern aus demselben Mitgliedstaat zufallen und zugleich Dienstnehmer aus einem oder mehreren Mitgliedstaaten unberücksichtigt bleiben würden, hat der SCE-Betriebsrat eine neuerliche Verteilung der Sitze gemäß Abs. 1 vorzunehmen, wobei ein Sitz nicht in die Verteilung einzubeziehen ist. Dieser Sitz ist einem Dienstnehmervetreter aus einem der nicht repräsentierten Mitgliedstaaten zuzuweisen. Dabei ist so vorzugehen, dass dieser Sitz den Dienstnehmervetretern aus dem Mitgliedstaat, in dem die Europäische Genossenschaft ihren Sitz haben wird, zuzuweisen ist. Kommt diesem Mitgliedstaat ein Sitz im Aufsichts- oder Verwaltungsrat bereits gemäß Abs. 1 zu, so ist dieser Sitz den Dienstnehmervetretern aus dem bisher unberücksichtigten Mitgliedstaat zuzuweisen, in dem der höchste Anteil an Dienstnehmern beschäftigt ist.

(3) Wenn sich die Zahl der vom zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft bestellten Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates ändert, hat der SCE-Betriebsrat über die Verteilung der Sitze der Dienstnehmervetreter unter Beachtung der in den Abs. 1 und 2 normierten Grundsätze neu zu entscheiden, indem er überzählige Dienstnehmervetreter abberuft bzw. zusätzliche Sitze auf die Dienstnehmervetreter aus den jeweiligen Mitgliedstaaten verteilt.

Entsendung der Mitglieder

§ 277. (1) Die Entsendung der österreichischen Mitglieder in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft erfolgt nach Maßgabe des Beschlusses des SCE-Betriebsrates über die Verteilung der Sitze gemäß § 264.

(2) Die Entsendung von Mitgliedern aus Mitgliedstaaten, die eine Entsendung durch das zuständige nationale Organ der Dienstnehmerschaft nicht vorsehen, in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat Europäischer Genossenschaften mit Sitz im Land Wien hat durch den SCE-Betriebsrat zu erfolgen.

(3) Die Bekanntgabe der in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft entsendeten Mitglieder hat an den SCE-Betriebsrat sowie an das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft zu erfolgen.

(4) Die Mitgliedschaft der österreichischen Vertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (Abs. 2) und endet in den Fällen des § 267 Abs. 5 Z 2 bis 5 sowie im Fall des § 276 Abs. 3.

Recht der Dienstnehmervetreter im Aufsichts- und Verwaltungsrat

§ 278. (1) Im Übrigen haben die Dienstnehmervetreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat die gleichen Rechte, einschließlich des Stimmrechts, und Pflichten wie die vom zuständigen Organ oder durch die Satzung der Europäischen Genossenschaft bestellten Mitglieder.

(2) Für das Recht der Dienstnehmervetreter auf Sitz und Stimme in Ausschüssen des Aufsichts- oder des Verwaltungsrates gilt § 216 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass das Recht der Dienstnehmervetreter auf Sitz und Stimme nicht für Ausschüsse des Verwaltungsrates gilt, die die Beziehungen zwischen der Genossenschaft und den geschäftsführenden Direktoren regeln, ausgenommen Beschlüsse über die Bestellung und Abberufung von geschäftsführenden Direktoren.

Verschwiegenheitspflicht der Dienstnehmervertreter

§ 279. (1) Auf die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des SCE-Betriebsrates und auf die sie unterstützenden Sachverständigen sowie auf die Dienstnehmervertreter, die bei einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß § 261 mitwirken, ist § 219 Abs. 4 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die sich aus dieser Bestimmung ergebende Verpflichtung auch nach dem Ablauf des Mandates weiter besteht.

(2) Die Verpflichtung gemäß Abs. 1 gilt nicht gegenüber den örtlichen Dienstnehmervertretern, wenn diese auf Grund einer Vereinbarung (§§ 260 und 261) oder nach § 272 über den Inhalt der Unterrichtungen und Ergebnisse der Anhörungen zu unterrichten sind.

Rechte der Dienstnehmervertreter

§ 280. (1) Hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten der österreichischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des SCE-Betriebsrates, der Dienstnehmervertreter, die an einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß § 261 mitwirken, sowie der Dienstnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft, sind, soweit diese Beschäftigte der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften oder Betriebe oder einer der beteiligten juristischen Personen oder der betroffenen Tochtergesellschaften sind, die Bestimmungen der §§ 219 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3, 220 sowie 224 bis 226 anzuwenden.

(2) Unbeschadet des § 222 Abs. 1 hat jedes österreichische Mitglied des SCE-Betriebsrates Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von einer Woche innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgeltes .

Verhältnis zu anderen Bestimmungen

§ 281. (1) § 216 findet auf Europäische Genossenschaften keine Anwendung, soweit im Abschnitt 11a nichts anderes bestimmt ist. § 216 findet jedoch

1. auf jene Europäische Genossenschaften, die gemäß § 238 den Bestimmungen des Abschnitts 11a nicht unterliegen, sowie
2. auf im Inland gelegene Tochtergesellschaften Europäischer Genossenschaften

Anwendung.

(2) Wird der Sitz einer Europäischen Genossenschaft, in der Vorschriften über die Mitbestimmung bestehen, die aber den Bestimmungen des Abschnitts 11a nicht unterliegt, ins Inland verlegt, so ist den Dienstnehmern weiterhin zumindest das selbe Niveau an Mitbestimmungsrechten zu gewährleisten.

(3) Im Übrigen bleiben die Bestimmungen des Abschnitts 8 von den Bestimmungen dieses Abschnitts unberührt.

(4) Die Organe der Dienstnehmerschaft in den beteiligten juristischen Personen im Inland, deren Rechtspersönlichkeit mit der Eintragung der Europäischen Genossenschaft erlischt, bestehen auch nach deren Eintragung fort. Der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft hat sicherzustellen, dass diese Organe die Befugnisse der Dienstnehmerschaft gemäß den Bestimmungen über die Befugnisse der Dienstnehmerschaft der §§ 193 bis 215 weiterhin wahrnehmen können.

(5) Auf die nach den Bestimmungen dieses Abschnitts in den Verwaltungsrat einer Europäischen Genossenschaft entsendeten Dienstnehmervertreter finden jene Bestimmungen in Aufsichtsgesetzen keine Anwendung, die für Mitglieder des Verwaltungsrates eine besondere fachliche Eignung, besondere Qualifikationserfordernisse oder ähnliche Voraussetzungen vorschreiben, es sei denn, die Dienstnehmervertreter werden gemäß § 25 Abs. 1 des Bundesgesetzes über das Statut der Europäischen Genossenschaft (Societas Cooperative Europaea SCE) – (SCE-Gesetz SCEG), BGBl. I Nr. 104/2006, zu geschäftsführenden Direktoren des Verwaltungsrates bestimmt.

Strafbestimmungen

§ 282. (1) Wer den Bestimmungen der §§ 243 Z 1 und 2, 245 Abs. 3, 246 Abs. 5, 249 Abs. 1 und 4, 255 Abs. 2, 257 Abs. 3, 258 Abs. 3, 261 Abs. 2, 265 Abs. 1, 279 Abs. 1 und 281 Abs. 4 zuwiderhandelt, begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 2 180 Euro zu bestrafen.

(2) Übertretungen nach Abs. 1 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Fall

1. der §§ 243 Z 1 und 2, 245 Abs. 3, 246 Abs. 5, 249 Abs. 1, 257 Abs. 3, 258 Abs. 3, 265 Abs. 1 und 281 Abs. 4 die in den beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften, betroffenen Betrieben oder der Europäischen Genossenschaft bestehenden Dienstnehmervertretungen;

2. der §§ 249 Abs. 4 und 255 Abs. 2 das besondere Verhandlungsgremium;
3. des § 261 Abs. 2 die nach der Vereinbarung gemäß § 261 Abs. 1 zuständige Dienstnehmervvertretung;
4. des § 279 Abs. 1 das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften, betroffenen Betrieben oder der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft

binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters beim Magistrat einen Strafantrag stellt (Privatankläger).

12. VORSCHRIFTEN ZWINGENDEN RECHTSCHARAKTERS

§ 283. Die Rechte, welche den Dienstnehmern auf Grund dieses Gesetzes zustehen, können durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Dienstvertrag nur insoweit aufgehoben oder beschränkt werden, als dieses Gesetz ausdrücklich abweichende Vereinbarungen zulässt.

13. FRISTEN

§ 284. Für die Berechnung und den Lauf der in diesem Gesetz festgesetzten Fristen gelten die §§ 32 und 33 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 - AVG sinngemäß.

14. BEZUGNAHME AUF RICHTLINIEN

§ 285. Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt:

1. Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 183 vom 29.06.1989, S. 1;
2. Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 1;
3. Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 13, geändert durch die Richtlinie 95/63/EG, ABl. Nr. L 335 vom 30.12.1995, S. 28, geändert durch die Richtlinie 2001/45/EG, ABl. Nr. L 195 vom 19.07.2001, S. 46;
4. Richtlinie 89/656/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 18;
5. Richtlinie 90/269/EWG über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 156 vom 21.06.1990, S. 9;
6. Richtlinie 90/270/EWG über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 156 vom 21.06.1990, S. 14;
7. Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 196 vom 26.07.1990, S. 1, geändert durch die Richtlinie 97/42/EG, ABl. Nr. L 179 vom 08.07.1997, S. 4, geändert und ausgedehnt auf Mutagene durch die die Richtlinie 1999/38/EG, ABl. Nr. L 138 vom 01.06.1999, S. 66, berichtigt durch ABl. Nr. L 37 vom 12.02.2000, S. 35;
8. Richtlinie 2000/54/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 262 vom 17.10.2000, S. 21;
9. Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 245 vom 26.08.1992, S. 23;
10. Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 348 vom 28.11.1992, S. 1;
11. Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 131 vom 05.05.1998, S. 11;

12. Richtlinie 91/322/EWG zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 177 vom 05.07.1991, S. 22;
13. Richtlinie 96/94/EG zur Festsetzung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 338 vom 28.12.1996, S. 86;
14. Richtlinie 2000/39/EG zur Festlegung einer ersten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 142 vom 16.06.2000, S. 47;
15. Richtlinie 1999/92/EG über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch explosionsfähige Atmosphären gefährdet werden können (Fünfzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 23 vom 28. 01. 2000, S. 57, berichtigt durch ABl. Nr. L 134 vom 07.06.2000, S. 36;
16. Richtlinie 2002/44/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen) (Sechzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 177 vom 06.07.2002, S. 13;
17. Richtlinie 2003/10/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm) (Siebzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 42 vom 15.02.2003, S. 38;
18. Richtlinie 91/383/EWG zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, ABl. Nr. L 206 vom 29.07.1991, S. 19;
19. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18.11.2003, S. 9;
20. Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz, ABl. Nr. L 216 vom 20.08.1994, S. 12;
21. Richtlinie 2010/18/EU zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl. Nr. L 68 vom 18.03.2010, S. 13;
22. Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl. Nr. L 175 vom 10.07.1999, S. 43;
23. Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, ABl. Nr. L 82 vom 22.03.2001, S. 16;
24. Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft, ABl. Nr. L 80 vom 23.03.2002, S. 29;
25. Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, ABl. Nr. L 207 vom 18.08.2003 S. 25;
26. Richtlinie 2006/25/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (künstliche optische Strahlung) Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 114 vom 27. 04. 2006 S. 38;
27. Richtlinie 2009/148/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz, ABl. Nr. L 330 vom 16. 12. 2009, S. 28.

Anlage 2

Übergangsrecht anlässlich von Novellen zur Wiener Landarbeitsordnung

Artikel I

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

Artikel II

Soweit die Bestimmungen der Wiener Landarbeitsordnung in der Fassung der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976, LGBl. für Wien Nr. 6/1977, sowie jene des Artikels IV andere dienstrechtliche Regelungen als die im Artikel I angeführten zum Gegenstand haben, sind sie auf Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben der Länder, der Gemeindeverbände und Gemeinden beschäftigt sind, insoweit anzuwenden, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für diese Rechtsgebiete bestehen.

Artikel III

(Zu § 31 Abs. 1 und 4)

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

Artikel IV

(Zu den §§ 40 Abs. 1 und 52)

Die am 1. Jänner 1977 geltenden Arbeitsordnungen und Betriebsvereinbarungen bleiben in ihrem gesamten Regelungsumfang mit den bisherigen Rechtswirkungen so lange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch Kollektivvertrag oder durch Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 40 Abs. 1 oder des § 52 ersetzt oder aufgehoben werden. Sofern zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber eine Einigung über die Aufhebung einer Arbeitsordnung nicht zustande kommt, kann diese über Antrag des Betriebsinhabers oder des Betriebsrates von der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle aufgehoben werden. § 235 ist sinngemäß anzuwenden.

Artikel V

(zu § 64 Abs. 1)

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