



An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

Name/Durchwahl:
Mag. Edda Stech/2161

Geschäftszahl:
452.101/27-X/1/02

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit übermittelt in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, samt Erläuterungen und Textgegenüberstellung zur gefälligen Kenntnisnahme.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der **4. Oktober 2002** festgesetzt. Die Liste der zur Begutachtung eingeladenen Institutionen liegt bei.

Anlage

Wien, am 13. August 2002

Mit freundlichen Grüßen

Für den Bundesminister:

Hans Binder

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:



Entwurf

Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen

Das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 95, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/2002 wird wie folgt geändert:

1. (Grundsatzbestimmung) Nach § 9 wird folgender § 9a samt Überschrift eingefügt:

„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.“

2. (Grundsatzbestimmung) In § 16 Abs. 3 wird das Zitat „ASVG“ durch das Zitat „des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 in der jeweils geltenden Fassung,“ ersetzt.

3. (Grundsatzbestimmung) § 21 Abs. 1 lautet:

„(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 Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.“

4. (Grundsatzbestimmung) Nach § 26 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

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

5. (Grundsatzbestimmung) Dem § 26a Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, in der jeweils geltenden Fassung, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, in der jeweils geltenden Fassung, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in § 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG und § 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG genannten Zeitpunkt.“

6. (Grundsatzbestimmung) Im § 26b Abs. 1 wird das Zitat „§ 26“ durch das Zitat „§ 26a“ ersetzt.

7. (Grundsatzbestimmung) Im § 26d Abs. 4 wird die Wortfolge „hinaus des Kindes“ durch die Wortfolge „des Kindes hinaus“ ersetzt

8. (Grundsatzbestimmung) Im § 26f Abs. 1 Z 2 entfallen nach der Wortfolge „vereinbarten Teilzeitbeschäftigung,“ die Worte „der oder“.

9. (Grundsatzbestimmung) Im § 26j Abs. 5 Z 1 wird das Zitat „§ 99 Abs. 1 MSchG“ durch das Zitat „§ 99 Abs. 1“ ersetzt.

10. (Grundsatzbestimmung) Im § 31 Abs. 6 wird das Zitat „(§ 26i Abs. 3)“ durch das Zitat „(§ 26i Abs. 4)“ ersetzt.

11. (Grundsatzbestimmung) Im § 31 Abs. 7 Z 1 wird das Zitat „§ 26i Abs. 1“ durch das Zitat „§ 26h Abs. 1“ ersetzt.

12. (Grundsatzbestimmung) § 32 lautet samt Überschrift:

„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 regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit 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 ASVG).

(3) Abs. 2 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gemäß § 253c ASVG.

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

13. (Grundsatzbestimmung) Dem § 39a Abs. 3 lautet:

„(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.“

14. (Grundsatzbestimmung) § 39d Abs. 2 lautet:

„(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 Betriebsübergangs Rückstellungen entsprechend § 211 Abs. 2 des Handelsgesetzbuches in er jeweils geltenden Fassung für Abfertigungs- oder Pensionsanwartschaften mit der dafür nach § 14 Abs. 5 EStG in der jeweils geltenden Fassung im gesetzlichen Ausmaß zu bildenden Wertpapierdeckung oder gleichwertige Sicherungsmittel auf den Erwerber übertragen werden, haftet der Veräußerer für die im 1. oder 2. Satz genannten Beträge nur für eine allfällige Differenz zwischen dem Wert der übertragenen Sicherungsmittel und dem Wert der fiktiven Ansprüche jeweils zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs; 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 nicht angerechnet werden.“

15. (Grundsatzbestimmung) In § 39d Abs. 4 wird das Zitat „Art. I des Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes 1993, BGBl. Nr. 458/1993“ durch das Zitat „Art. XIII des EU-Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes, BGBl. Nr. 304/1996“ ersetzt.

16. (unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Im § 39k Abs. 6 wird der Ausdruck „Arbeitnehmer“ durch den Ausdruck „Dienstnehmer“ ersetzt.

17. (**Grundsatzbestimmung**) § 74 samt Überschrift entfällt.

18. (**Grundsatzbestimmung**) § 75 samt Überschrift lautet:

„Ersatzleistung“

§ 75. (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 entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatte, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

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

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

(4) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 26j, § 26k oder § 105f 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 zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

(5) Die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1, 3 und 4 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch Tod des Dienstnehmers endet.“

19. (**Grundsatzbestimmung**) § 77 Abs. 2 lautet:

„(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 (§ 79 Abs. 1) zu berücksichtigen.

20. (**Grundsatzbestimmung**) § 81 Abs. 2 Z 3 und 4 lauten:

„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.“

21. (**Grundsatzbestimmung**) § 81 Abs. 3 lautet:

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

22. (**Grundsatzbestimmung**) In § 83 Abs. 2 entfällt der zweite Satz.

23. (**Grundsatzbestimmung**) In § 83 Abs. 3 lautet der zweite Satz:

„Dies gilt auch dann, wenn ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernimmt.“

24. (**Grundsatzbestimmung**) In § 83a Abs. 7 Z 2 lit. a wird das Zitat „§ 76 Abs. 2“ durch das Zitat „§ 76a Abs. 2“ ersetzt.

25. (**Grundsatzbestimmung**) § 84b Abs. 2 erster Satz entfällt.

26. (**Grundsatzbestimmung**) Dem § 84b Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Die Unterweisung ist erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Jedenfalls dann, wenn dies gemäß § 77 Abs. 5 als Maßnahme zur Gefahrenverhütung oder in der Ausführungsgesetzgebung festgelegt ist.“

27. (**Grundsatzbestimmung**) In § 85 Abs. 3 wird der Begriff „Schutzeinrichtungen“ jeweils durch den Begriff „Schutzvorrichtungen“ ersetzt.

28. (**Grundsatzbestimmung**) § 88h Abs. 2 lautet:

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

29. (**Grundsatzbestimmung**) § 90 Abs. 6 Z 1 und 2 lauten:

- „1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach dem Chemikaliengesetz 1996, dem Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, dem Abfallwirtschaftsgesetz (AWG), BGBl. Nr. 325/1990, in der jeweils geltenden Fassung oder dem Biozid-Produkte-Gesetz (BiozidG), BGBl. I Nr. 105/2000, in der jeweils geltenden Fassung 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.“

30. (**Grundsatzbestimmung**) In § 93 Abs. 1 erster Satz wird nach dem Wort „Sicherheitsfachkräfte“ der Klammerausdruck „(Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ eingefügt.

31. (**Grundsatzbestimmung**) § 93a Abs. 1 zweiter Satz lautet:

„Der Dienstgeber hat die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen, insbesondere bei der Planung von Arbeitsstätten und bei der Beschaffung und Änderung von Arbeitsmitteln oder Arbeitsverfahren.“

32. (**Grundsatzbestimmung**) § 93a Abs. 4 lautet:

„(4) (**Grundsatzbestimmung**) In die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewandte Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß Abs. 1,
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 § 88 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 Bundesgesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzzdokumente,
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.“

33. (**Grundsatzbestimmung**) § 93a Abs. 6 vorletzter Satz lautet:

„Diese Begehungen haben sich auf die Aufgaben der Präventivfachkräfte gemäß Abs. 1 und § 94a Abs. 1 in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 88 Abs. 2, zu beziehen.“

34. (**Grundsatzbestimmung**) § 93a Abs. 7 lautet:

„(7) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, wann bei wechselnder Dienstnehmerzahl die jeweiligen Zahlengrenzen erreicht werden.“

35. (**unmittelbar anwendbares Bundesrecht**) In § 93b Abs. 5 wird nach den letzten Satz folgender Satz angefügt:

„Das Präventionszentrum hat die zuständige Land- und Forstwirtschaftsinspektion spätestens binnen zwei Wochen von jeder Ablehnung der Betreuung einer Arbeitsstätte unter Bekanntgabe von Namen oder sonstiger Bezeichnung des Dienstgebers sowie Anschrift der Arbeitsstätte zu verständigen.“

36. (**Grundsatzbestimmung**) In § 93b Abs. 9 wird das Zitat „Abs. 9“ durch das Zitat „Abs. 8“ ersetzt.

37. (unmittelbar anwendbares Bundesrecht) § 93b Abs. 10 und 11 lauten:

„(10) (unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der zuständige Träger der Unfallversicherung ist verpflichtet, den zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen mindestens einmal pro Kalenderjahr oder auf Verlangen folgende Daten der von ihm erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern, für die ein Präventionszentrum in Anspruch genommen wird, zu übermitteln, soweit diese Arbeitsstätten in deren jeweiligen Zuständigkeitsbereich fallen:

1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Dienstgeber,
2. Anschriften der Arbeitsstätten und
3. Angabe des Datums von Besichtigungen der Arbeitsstätten.

(11) (unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Des Weiteren hat der zuständige Träger der Unfallversicherung den zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen unter Berücksichtigung des jeweiligen Zuständigkeitsbereiches einmal jährlich oder auf Verlangen Namen und Anschriften jener externen Präventivfachkräfte und sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Zentren, die mit der Durchführung von Betreuungsleistungen beauftragt wurden, zu übermitteln.“

38. (Grundsatzbestimmung) Dem § 94a wird folgender Abs. 8 angefügt:

„(8) 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 Abs. 1,
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 § 88 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 Höchstmaß von 20 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
6. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Bundesgesetz 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.“

39. (Grundsatzbestimmung) § 94e samt Überschrift lautet:

„Sonstige Fachleute

§ 94e. (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.“

40. (Grundsatzbestimmung) Nach § 94e wird folgender § 94f samt Überschrift eingefügt:

„Präventionszeit

§ 94f. (1) Sofern in § 93a und § 94a 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 Berechnung zugrunde 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 § 88 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 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.“

41. (**Grundsatzbestimmung**) § 96 entfällt.

42. (**Grundsatzbestimmung**) In § 105b Abs. 2 wird das Zitat „§ 105a Abs. 3“ durch das Zitat „§ 105a Abs. 2“ ersetzt.

43. (**Grundsatzbestimmung**) In § 106 wird das Zitat „§ 26l“ durch das Zitat „§ 26m“ ersetzt.

44. (**Grundsatzbestimmung**) § 112 Abs. 3 dritter Satz lautet:

„Auf Verlangen ist er verpflichtet, entweder selbst an der Besichtigung teilzunehmen oder eine ausreichend informierte Person zu beauftragen, ihn bei der Besichtigung zu vertreten.“

45. (**Grundsatzbestimmung**) § 112 Abs. 4 lautet:

„(4) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstgeber Gelegenheit zu geben, an Besichtigungen teilzunehmen, sofern das jeweilige Landarbeiterkammergesetz die Teilnahme der zuständigen Landarbeiterkammer an Besichtigungen zur Überwachung der Einhaltung von arbeitsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und dienstnehmerschutzrechtlichen Vorschriften vorsieht. Erfolgt auf Grund einer solchen Besichtigung, an der auch die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Dienstgeber teilgenommen hat, eine Anzeige gemäß § 115, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Kopie der Anzeige auch der zuständigen Interessenvertretung der Dienstgeber zu übermitteln.“

46. (**Grundsatzbestimmung**) § 115 Abs. 1 lautet:

„(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 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 die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten, falls die Anzeige nicht bereits anlässlich der Feststellung der Übertretung erstattet wurde. Mit der Anzeige kann auch ein Antrag hinsichtlich des Strafausmaßes gestellt werden. 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.“

47. (**Grundsatzbestimmung**) In § 116 Abs. 2 wird der Begriff „Schutzworrichtungen“ durch den Begriff „Schutzeinrichtungen“ ersetzt.

48. (**Grundsatzbestimmung**) § 237 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, dass Verwaltungsübertretungen der in Ausführung der §§ 46, 56 bis 64, 73, 76a Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 bis 6, 9 und 13, 93b Abs. 7 und 9, 94, 94a Abs. 2 bis 7, 94e, 94f, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z 2, 114 Abs. 3,

130 Abs. 2, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 213 Abs. 2, 214 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a, 218 Abs. 4, 220, 235 und 236a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen sind.“

49. (unmittelbar anwendbares Bundesrecht und Grundsatzbestimmung) Dem § 239 werden folgende Abs. 19 und 20 angefügt:

„(19) (unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die Ausführungsgesetze der Länder zu § 9a, § 16 Abs. 3, § 21 Abs. 1, § 26 Abs. 1a, § 26a Abs. 3, § 26b Abs. 1, § 26d Abs. 4, § 26f Abs. 1, § 26j Abs. 5, § 31 Abs. 6 und 7, § 32, § 39a Abs. 3, § 39d Abs. 2 und 4, § 39e Abs. 3, § 75, § 77 Abs. 2, § 81 Abs. 2 und 3, § 83 Abs. 2 und 3, § 83a Abs. 7, § 84b Abs. 2 und 3, § 85 Abs. 3, § 88h Abs. 2, § 90 Abs. 6, § 93 Abs. 1, § 93a Abs. 1, 4, 6 und 7, § 93b Abs. 9, § 94a Abs. 8, § 94e, § 94f, § 105b Abs. 2, § 106, § 112 Abs. 3 und 4, § 115 Abs. 1, § 116 Abs. 2 und § 237 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX, sowie zum Entfall der §§ 74 und 96 sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

(20) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetze der Länder haben vorzusehen, dass

1. die Ausführungsbestimmung zu § 21 Abs. 1, 8und 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX auf Dienstverhinderungen anzuwenden sind, die in nach der Kundmachung der Ausführungsbestimmungen begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind;
2. die verlängerte Anspruchsdauer nach der Ausführungsbestimmung zu § 21 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX keine Verlängerung einer in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträgen vorgesehenen längeren Anspruchsdauer bewirkt;
3. die Gesamtdauer der Ansprüche nicht verlängert wird, falls Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge einen zusätzlichen Anspruch im Anschluss an den Anspruch nach der Ausführungsbestimmung zu § 21 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX vorsehen;
4. der Entfall der Ausführungsbestimmung zu § 74 und die Ausführungsbestimmung zu § 75 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX ab dem Urlaubsjahr gilt, das nach der Kundmachung der Ausführungsbestimmung beginnt;
5. die Ausführungsbestimmungen über die neuen Einsatzzeiten der Präventivfachkräfte mit Beginn des auf die Kundmachung des Ausführungsgesetzes folgenden Kalenderjahres in Kraft treten.“

Vorblatt

Probleme:

- Die im Rahmen des ARÄG 2000 erfolgten Änderungen wurden bisher im Landarbeitsgesetz nicht nachvollzogen.
- Die Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.Juni 1999 über die befristeten Arbeitsverhältnisse und des Art. 6 der Richtlinie 98/50/EG des Rates vom 29. Juni 1998 zur Änderung der Richtlinie 77/187/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen ist im Landarbeitsrecht noch ausständig.
- Ein Nachvollzug der Arbeitnehmerschutz-Reformgesetzes ist notwendig

Ziele:

Ziel dieser Novelle ist es, auch für den Bereich des Landarbeitsgesetzes die arbeitsrechtlichen Reformen bei der Gleichstellung der Arbeitnehmergruppen und die Aliquotierung des Urlaubs sowie den Entfall der Postensuchtagen nachzuvollziehen. Weiters sind auch die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.Juni 1999 über die befristeten Arbeitsverhältnisse und die in Art. 6 der Richtlinie 98/50/EG des Rates vom 29. Juni 1998 zur Änderung der Richtlinie 77/187/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen enthaltenen Informationspflichten umzusetzen. Die Endloshaftung des Veräußerers für Abfertigungs- und Betriebspensionsansprüche, gegen die verfassungsrechtliche Bedenken erhoben worden waren, wird beschränkt, um einen verfassungskonformen Zustand bei der Haftungsregelung herzustellen. Auch werden die bisher im Landarbeitsgesetz normierten Haushaltstage für Dienstnehmerinnen mit eigenem Haushalt entfallen, da sie nicht nur nicht mehr zeitgemäß sind, sondern auch dem Gleichbehandlungsgrundsatz der EU widersprechen.

Auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes ist es primäres Ziel dieser Novelle die Zahl der Arbeitsunfälle weiter zu senken, aber auch gleichzeitig die landwirtschaftlichen Betriebe von bürokratischen Hemmnissen zu entlasten und Kosten so weit wie möglich zu reduzieren.

Inhalt:

- Anpassungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Dienstverhinderung aus sonstigen Gründen
- die Urlaubsaliquotierung im Jahr der Beendigung
- der Entfall der Postensuchtag bei Selbstkündigung
- die Schaffung eines Diskriminierungsverbots für befristet beschäftigte Dienstnehmer
- die gesetzliche Verankerung der Informationspflichten bei Betriebsübergang
- die Schaffung einer verfassungskonformen Haftungsregelung
- der Entfall des Haushaltstages für Dienstnehmerinnen
- Neuregelung der Mindesteinsatzzeiten für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner
- Festsetzung der Tätigkeiten von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern
- Möglichkeit der Teilnahme eines Vertreters des Dienstgebers an Besichtigungen
- die Fristerstreckung bei der Behebung von Mängeln und keine Anzeige bei Bagatellübertretungen
- gemeinsame Besichtigungen unter Einbeziehung der Interessenvertretung der Dienstgeber
- Möglichkeit des Einsatzes von sonstigen Fachleuten

Alternativen:

Keine.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Durch die vorgesehene Entlastung auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes wird eine wirtschaftliche Stärkung der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe erwartet. In Bezug auf die übrigen Änderungen sind keine Auswirkungen zu erwarten.

Finanzielle Auswirkungen:

Von den vorgesehenen Änderungen sind keine finanziellen Auswirkungen auf Bund, Länder oder Gemeinden zu erwarten.

EU-Konformität:

Im Zuge der Umsetzung der Richtlinien 1999/70/EG und 98/50/EG sind ausschließlich Maßnahmen vorgesehen, zu denen Österreich auf Grund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechtes verpflichtet ist. Hinsichtlich der Nachvollzugs bei der Entgeltfortzahlung, der Urlaubsaliquotierung und den Postensuchtagen gibt es keine rechtsverbindlichen Normen im EU-Recht. Bei den Änderungen im Dienstnehmerschutzrecht kommt es zu keiner Beeinträchtigung des österreichischen Schutzstandards. Somit wird die Forderung des Art. 137 EG-Vertrag erfüllt, dass die in den EU-Richtlinien enthaltenen Mindestvorschriften zu keinen Einschränkungen des bereits in den einzelnen Mitgliedstaaten erzielten Schutzes führen dürfen.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

Am 28. Juni 1999 wurde die Richtlinie 1999/70/EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge beschlossen. Gemäß Art. 2 dieser Richtlinie ist diese bis spätestens 10. Juli 2001 in innerstaatliches Recht umzusetzen. In dieser Richtlinie werden die allgemeinen Grundsätze und die Mindestvorschriften für befristete Dienstverhältnisse festgelegt. Durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung soll die Qualität befristeter Dienstverhältnisse verbessert werden.

In Abänderung der Richtlinie 77/187/EWG, die den Mitgliedstaaten die Möglichkeit einräumte, eine Pflicht zur Information der Dienstnehmer vorzusehen, verpflichtet nunmehr Art. 6 Abs. 6 der Richtlinie 98/50/EG die Mitgliedstaaten, für den Fall, dass es unabhängig vom Willen der Dienstnehmer in einem Unternehmen bzw. Betrieb keine Dienstnehmervertretung gibt, die Information der Dienstnehmer über den Zeitpunkt, den Grund und die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Dienstnehmer sowie über die hinsichtlich den Dienstnehmern in Aussicht genommenen Maßnahmen vorzusehen. Dies ist bis 17. Juli 2001 in innerstaatliches Recht umzusetzen.

Die in § 39d Abs. 2 normierte Endloshaftung des Veräußerers für nach dem Betriebsübergang entstandenen Abfertigungs- und Betriebspensionsansprüche ist verfassungsrechtlich bedenklich. Die Endloshaftung steht in einem Spannungsverhältnis zu Art 5 Staatsgrundgesetz als eine den Veräußerer in seinen unternehmerischen Gestaltungsmöglichkeiten treffenden inadäquaten Eigentumsbeschränkung und weiters auch zum Sachlichkeitssatz des Art. 7 B-VG. In der Neuregelung soll die Haftung auf ein sachlich vertretbares Ausmaß zurückgeführt werden bzw. dem Veräußerer die Möglichkeit geboten werden, bei Betriebsübergang haftungsbefreiende Handlungen durch Übertragung von Sicherungsmitteln auf den Erwerber setzen zu können.

Die Bundesregierung hat das berechtigte Anliegen, bestehende arbeits- und sozialrechtliche Unterschiede zwischen den Arbeitnehmergruppen zu beseitigen, in ihr Regierungsprogramm aufgenommen und mit der Aliquotierung des Urlaubs sowie mit dem Entfall des Postensuchtages verknüpft. Diesem Vorhaben wurde bereits bei anderen Arbeitnehmergruppen durch die Novelle, BGBL I Nr. 44/2000 Rechnung getragen. Nun soll diese Gleichstellung auch für den Bereich der Landarbeit erfolgen. Gleichzeitig wird auch die Urlaubsaliquotierung und der Entfall des Postensuchtages bei Selbstkündigung in das Landarbeitsgesetz aufgenommen. Vorgesehen ist nunmehr eine Ersatzleistung anstelle des Urlaubsentgelts für den noch offenen Urlaubsanspruch im Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses im Ausmaß jenes Anteiles vom Urlaubsentgelt, das dem Verhältnis der bereits zurückgelegten Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr entspricht.

Der Entfall der Haushaltstage für Dienstnehmerinnen mit eigenem Haushalt war schon auf Grund des Gleichbehandlungsgrundsatzes im EU-Recht geboten.

Durch die Novellierung der Dienstnehmerschutzbestimmungen soll eine Absenkung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten erreicht werden. Vor allem durch das neue, gefahrenangepasste abgestufte System der Präventionszeiten und die nunmehr geschaffene Möglichkeit neben Arbeitsmedizinern und Sicherheitsfachkräften auch andere Experten – ohne zusätzliche Kosten für die Dienstgeber – zu präventiven Beratungsleistungen in der Präventionszeit heranzuziehen, soll den Gefahren in der Arbeitswelt wirksam begegnet werden. Weiters haben die vorgesehenen Änderungen auch zum Ziel, verglichen mit dem konkreten Nutzen für die Dienstnehmer unverhältnismäßige große Belastungen für die Betriebe zu beseitigen. Weiters soll unter anderem die Verpflichtung des Dienstgebers auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion persönlich bei der Kontrolle anwesend zu sein, entfallen. Bei geringfügigen Übertretungen soll die Strafsanktion überhaupt entfallen und auch die Interessenvertretung der Dienstgeber soll das Recht erhalten, die Lands- und Frostwirtschaftsinspektion bei gemeinsamen Kontrollen mit den Landarbeiterkammern zu begleiten.

Finanzielle Auswirkungen:

Von den vorgesehenen Änderungen sind keine finanziellen Auswirkungen auf Bund, Länder oder Gemeinden zu erwarten.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung der Grundsätze ergibt sich aus Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG

Besonderer Teil

Zu Z 1 (§ 9a):

Die Bestimmung entspricht § 9a AVRAG in der Fassung des Bundesgesetzes BGBL I Nr. 52/2002.

§ 4 der Rahmenvereinbarung zur EU-Richtlinie 99/70/EG betreffend befristete Arbeitsverhältnisse sieht vor, dass befristet beschäftigte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in ihren Beschäftigungsbedingungen gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigen nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (Grundsatz der Nichtdiskriminierung). Abs. 1 übernimmt diesen Grundsatz auch in das Landarbeitsgesetz.

Nach Abs. 2 hat der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin entsprechend § 6 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung befristet beschäftigte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen über frei werdende Stellen, die mit unbefristet beschäftigten Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen nachbesetzt werden sollen, zu informieren. Durch einen allgemeinen Aushang erübrigts sich die Verständigung jedes einzelnen Dienstnehmers bzw. jeder einzelnen Dienstnehmerin.

Zu Z 2, 5 bis 11, 15, 16, 17, 24, 27, 36, 42 und 43 (§§ 16 Abs. 3, 26a Abs. 3, 26b Abs. 1, 26d Abs. 4, 26f Abs. 1, 26j Abs. 5, 31 Abs. 6 und 7, 39d Abs. 4, 39k Abs. 6, 83a Abs. 7, 93b Abs. 9, 105b Abs. 2 und 106)

Dabei handelt es sich um Zitatberichtigungen und Korrekturen von Redaktionsversehen der letzten Novellen.

Zu Z 3 und 4 (§ 21 Abs. 1, § 26 Abs. 1a):

Mit der Regelung des § 21 Abs. 1 wird die Angleichung des Anspruches auf Entgeltfortzahlung in Folge Krankheit (Unglücksfall) für Landarbeiter und Landarbeiterinnen an die Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes verwirklicht. Dies bedeutet die Verlängerung der Fortzahlungsdauer auf sechs Wochen bzw. auf acht Wochen nach fünf Dienstjahren, zehn Wochen nach 15 Dienstjahren und zwölf Wochen nach 25 Dienstjahren. Durch je weitere vier Wochen behalten die Landarbeiter und Landarbeiterinnen den Anspruch auf das halbe Entgelt.

Durch § 26 Abs. 1a erfolgt eine Angleichung des Anspruches auf Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen aus sonstigen wichtigen die Person des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin betreffenden Gründen an die Änderungen des ABGB durch das ARÄG 2000.

Zu Z 12 (§ 32):

Ein Anspruch auf Postensuchtag besteht nur mehr bei Kündigung durch den Dienstgeber oder die Dienstgeberin. Weiters wurde das zeitliche Ausmaß des „Postensuchtages“ bei Kündigung durch den Dienstgeber oder die Dienstgeberin auf wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit festgesetzt.

Zu Z 13 (§ 39a Abs. 3):

Diese Bestimmung entspricht § 3a AVRAG in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 52/2002.

Bisher enthält Abs. 3 eine wenig detaillierte Regelung, die eine Information der einzelnen Dienstnehmer bei Betriebsübergang auch in Betrieben mit Betriebsrat vorschreibt, obwohl § 214 eine Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat ausdrücklich auch bei Eigentümerwechsel vorsieht. Diese doppelte Informationspflicht soll nun entfallen und in Abs. 3 eine Regelung nur für betriebsratslose Betriebe vorgesehen werden.

Durch diese Bestimmung wird Art. 6 Abs. 6 der Richtlinie 98/50/EG zur Änderung der Richtlinie 77/1087/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen übernommen, wonach die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen – soweit keine Dienstnehmervertretung besteht – über den (geplanten) Zeitpunkt, den Grund und die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Überganges sowie über die in Aussicht genommenen Maßnahmen für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu informieren sind. Diese Information kann durch den Veräußerer oder den Erwerber erfolgen. Durch einen schriftlichen Aushang erübrigts sich die Verständigung jedes einzelnen Dienstnehmers bzw. jeder einzelnen Dienstnehmerin.

Zu Z 14 (§ 39d Abs. 2):

Diese Regelung entspricht § 6 Abs. 2 AVRAG in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 52/2002.

Auf Grund der verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die bisherige Regelung hinsichtlich der Haftung im zeitlich unbegrenzten Ausmaß wird diese auf einen Zeitraum eingeschränkt, in dem noch ein unmittelbarer Zusammenhang zum Betriebsübergang selbst besteht. Nach dieser Regelung wird es dem Veräußerer möglich, sich zur Gänze von der Haftung zu befreien, wenn er sie eine Rückstellung für die genannten Arbeitnehmeransprüche samt Wertpapierdeckung oder andere vergleichbare Sicherungsmittel auf den Erwerber bzw. die Erwerberin überträgt. Da Unternehmer im Sinne des Landarbeitergesetzes in der Regel nicht dem § 211 Abs. 2 des Handelsgesetzbuches unterliegen werden (Ausnahme z.B. Nachfolgeunternehmen von Genossenschaften im Sinne des § 5 Abs. 4) wurde abweichend von § 6 Abs. 2 AVRAG die Formulierung „entsprechend § 211 Abs. 2 Handelsgesetzbuch“ gewählt, um auch den nicht unter das HBG fallenden Unternehmen eine Haftungsbefreiung zu ermöglichen.

Zu Z 18 und 19 (Entfall des § 74, Änderung des § 75):

Die Neuregelung sieht die Aliquotierung des Urlaubsanspruches im Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses vor, für den zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung für nicht verbrauchten Urlaub zusteht.

Das Ausmaß der Ersatzleistung entspricht nach Abs. 1 dem Urlaubsentgelt zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses für den nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses im Urlaubsjahr aliquotierten Urlaubsanspruch.

Gemäß Abs. 2 gebührt keine Ersatzleistung bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund.

In Abs. 3 wird klargestellt, dass für nicht verbrauchten Urlaub aus früheren Urlaubsjahren an Stelle des Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung ungeschmälert zusteht, sofern der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

Abs. 4 regelt die Berechnung für die Ersatzleistung im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung nach der Geburt eines Kindes.

Bei Tod des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin fällt die Ersatzleistung in die Verlassenschaft (Abs. 5).

Zu Z 20 (§ 77 Abs. 2):

Diese Regelung dient der Klarstellung, dass im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren auch die Kriterien des § 79 Abs. 1 mit zu berücksichtigen sind.

Zu Z 21 und 22 (§ 81 Abs. 2 und 3):

In der Praxis war auf Grund der Formulierung unklar, ob die Verantwortung der Dienstgeber für betriebsfremde Dienstnehmer auch tatsächlich nur auf die arbeitsstättenbezogenen Gefahren in der „fremden“ Arbeitsstätte abgestellt ist. Daher ist eine Klarstellung diesbezüglich erfolgt.

Zu Z 23 und 24 (§ 83 Abs. 2 und 3):

Die Erfahrungen in der Praxis haben gezeigt, dass vielfach der Wunsch besteht, auch in größeren Arbeitsstätten den Betriebsratsmitgliedern die Tätigkeit als Sicherheitsvertrauenspersonen zu ermöglichen. Daher wurde eine entsprechende gesetzliche Anpassung vorgenommen.

Zu Z 25 und 26 (§ 84b Abs. 2 und 3):

Bisher war vorgesehen, dass die durch das EU-Recht grundsätzlich zwingend vorgegebene Unterweisung mindestens einmal im Jahr zu wiederholen ist, und zwar auch dann, wenn es die konkrete Gefahrensituation am Arbeitsplatz nicht erfordern würde. Dies stellte eine zusätzliche Belastung für die Betriebe dar. Daher soll nun mehr im Einklang mit der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie darauf abgestellt werden, dass die Unterweisung erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen ist; jedenfalls ist sie zu wiederholen, wenn es auf Grund der Evaluierung an diesem Arbeitsplatz erforderlich oder in den Ausführungsbestimmungen der Länder vorgesehen ist.

Zu Z 27 und 47 (§ 85 Abs. 3 und § 116 Abs. 2):

Der Begriff „Schutzworrichtung“ wird im LAG in einer von der EU-Arbeitsmittelrichtlinie abweichenden, weiteren Bedeutung verwendet. Zur Vermeidung von Missverständnissen wird daher dieser Begriff auf den Begriff der Richtlinie „Schutzeinrichtung“ umgestellt. Er umfasst sowohl fest montierte physische Schutzworrichtungen (z.B. Umwehrungen) als auch andere technische Schutzmaßnahmen (z.B. Lichtschranken).

Zu Z 28 (§ 88h Abs. 2):

Die krebsfördernde Wirkung von Passivrauchen gilt seit Jahren als gesichert. Daher führen nur echte Rauchverbote am Arbeitsplatz zu einer wesentlichen Verminderung des Gesundheitsrisikos bei Nichtrauchern und gleichzeitig auch bei Rauchern.

Zu Z 29 (§ 90 Abs. 6):

Derzeit können sich die Dienstgeber darauf verlassen, dass die Kennzeichnungen nach dem Chemikaliengesetz oder dem Pflanzenschutzmittelgesetz zutreffend und vollständig sind. Dies soll nun auch auf erworbene Arbeitsstoffe mit einer Kennzeichnung nach dem Abfallwirtschaftsgesetz und dem Biozid-Produkte-Gesetz ausgeweitet werden.

Zu Z 30 (§ 93 Abs. 1):

Seit längerem schon wird gefordert, dass die Sicherheitsfachkräfte dazu berechtigt sind, sich „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ zu nennen. Durch diese Bezeichnung kann es zu keinen Verwechslungen mit anderen Berufszweigen, wie z.B. Bewachungsgewerbe kommen.

Zu Z 31 und 39 (§ 93a Abs. 1 und § 94e):

Über den Einsatz von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern hinaus soll erforderlichenfalls auch die Hinzuziehung von anderen geeigneten Fachleuten wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen oder Arbeitspsychologen sowie andere Experten, deren Fachkunde durch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner nicht abgedeckt werden kann, möglich sein.

Der bisherige § 94e entfällt, da sich in der Praxis gezeigt hat, dass die Arbeitsschutzausschüsse in der Land- und Forstwirtschaft auf Grund der mangelnden Größe der Betriebe keinerlei Bedeutung haben. Die Bundesländer haben daher auch in ihren Ausführungsgesetzen diese Bestimmung nicht aufgenommen. Daher erscheint auch ein Aufrechterhalten dieser Bestimmung im Grundsatzgesetz nicht sinnvoll.

Zu Z 32, 34, 38 und 40 (§ 93a Abs. 4 und 7, § 94a Abs. 8 und § 94f):

Mit diesen Regelungen soll ein arbeitsplatzbezogenes Einstufungssystem je nach Gefährdungs- und Belastungslage für die Arbeitnehmer unterschiedliche Präventionszeiten festlegen.

Der Faktor 1,2 soll demnach für alle Büroarbeitsplätze und Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Belastungen und Gefährdungen gelten. Darunter sind – gemessen am Kalorienverbrauch und der Muskelbelastung – Tätigkeiten zu verstehen, die mit leichter körperlicher Arbeit verbunden sind und Arbeitsaufgaben beinhalten, die ohne besondere Muskelkraft verrichtet werden können (der durchschnittliche Tagesbedarf liegt bei Büroarbeit in kcal bei 2100 – 2700 kcal). Weiters sind dies Tätigkeiten, bei denen gefährliche Arbeitsstoffe oder physikalische Einwirkungen keine oder nur eine geringe Rolle spielen, so dass sich die Präventivfachkräfte auf die Bereiche der psychomentalen, psychosozialen Belastungen sowie raumklimatische Bedingungen und auf die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes beschränken können.

Die Präventionszeiten sollen auch nicht mehr getrennt für die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner, sondern insgesamt berechnet werden. Es wird zwingend jeweils nur das Mindestausmaß des Einsatzes der Fachkräfte in Prozenten festgelegt. Neben den Sicherheitsfachkräften und/oder Arbeitsmedizinern können auch erstmals alternativ sonstige Fachleute beigezogen werden. Durch die im § 94f getroffenen flexiblen Regelungen bei der Aufteilung der Präventionszeiten werden je nach betrieblicher Situation und damit auf die jeweilige Arbeitsstätte zugeschnittene Betreuungseinheiten ermöglicht. Das angegebene Mindestausmaß an Präventionszeit kann nur dann als ausreichend und damit gesetzeskonform angesehen werden, wenn der Aufgabenkatalog der Präventivfachkräfte erfüllt werden kann.

Auch die Aufteilung der jährlichen Präventionszeit im Kalenderjahr soll künftig flexibler erfolgen, und zwar frei nach betrieblichen Erfordernissen verteilt werden können. Auch hier soll lediglich eine Mindestanwesenheitsdauer von zwei Stunden als Untergrenze eingezogen werden.

Zu Z 33, 35 und 37 (§§ 93a Abs. 6, 93b Abs. 5, 10 und 11):

Die vorgesehenen Regelungen enthalten im Wesentlichen Klarstellungen bzw. Anpassungen betreffend die Tätigkeit der neuen Präventionszentren der Träger der Unfallversicherung. Einerseits erfolgt in § 93a Abs. 6 die Klarstellung dahingehend, dass die Präventivfachkräfte auch in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern im selben Aufgabenumfang tätig zu werden haben wie in sonstigen Arbeitsstätten.

Andererseits wird in § 93b Abs. 5 festgelegt, dass die zuständige Land- und Forstwirtschaftsinspektion von jeder Ablehnung der Betreuung von Arbeitsstätten durch das Präventionszentrum zu informieren.

In § 93b Abs. 10 und 11 schließlich werden entsprechend der Erfahrung in der Praxis die Abstände, in denen der erforderliche Datenaustausch zwischen zuständiger Land- und Forstwirtschaftsinspektion und zuständigem Träger der Unfallversicherung zu erfolgen hat, verkürzt.

Zu Z 41 (Entfall des § 96):

Die Festsetzung eines Haushaltstages für Dienstnehmerinnen ist nicht mehr zeitgemäß und widerspricht dem Gleichbehandlungsgrundsatz der EU.

Zu Z 44 (§ 112 Abs. 3):

Nach geltendem Recht haben die Dienstgeber die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf deren Verlangen persönlich zu begleiten. Diese Regelung steht nicht mehr im Einklang mit den Anforderungen in der Praxis. Im Interesse eines effizienten Dienstnehmerschutzes und der Beratung ist es wesentlich sinnvoller, die Kontrolle gemeinsam mit jenen Personen vorzunehmen, die mit der praktischen Umsetzung des Dienstnehmerschutzes im Betrieb befasst sind.

Zu Z 45 (§ 112 Abs. 4):

Mit dieser Neuregelung soll den Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber gleichermaßen die Möglichkeit geboten werden, an Kontrollen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in den Betrieben teilzunehmen.

Zu Z 46 (§115 Abs. 1):

Im geltenden Recht hat der Dienstgeber Aufträgen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion unverzüglich nachzukommen. Mit der Neuregelung soll nun die Setzung einer angemessenen Frist zur Erfüllung der Aufträge möglich sein. Darüber hinaus soll es möglich sein, in jenen Fällen, in denen die meisten Punkte der Beanstandung erfüllt wurden, oder auch bei Fortbestehen oder Wiederholung der Delikte noch von einer Anzeige abzusehen, soweit das Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine weitere Aufforderung im konkreten Fall für ausreichend und zweckmäßig hält. Dazu kann es die von ihm gesetzte Frist zur Behebung der Mängel erstrecken.

Insbesondere bei baulichen Maßnahmen bestehen nach technischen Normen Toleranzgrenzen für geringfügige Abweichungen. Mit Rücksicht auf diese Toleranzgrenzen, soll es daher auch bei arbeitsstättenbezogenen bautechnischen Maßnahmen erst bei Überschreitung dieser Toleranzgrenzen zur Erstattung einer Anzeige durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion kommen.

Zu Z 48 (§ 237 Abs. 1):

Die Strafbestimmungen werden an die Änderungen angepasst.

Zu Z 49 (§ 239 Abs. 17):

Die notwendigen Übergangsbestimmungen für die Verlängerung der Entgeltfortzahlung sowie die Urlaubsaliquotierung im Beendigungsjahr werden der Ausführungsgesetzgebung vorgegeben.

Die Verlängerung der Entgeltfortzahlung soll erstmals für jene Dienstverhinderungen gelten, die nach der Kundmachung des jeweiligen Ausführungsgesetzes eingetreten sind (Z 1).

Z 2 und 3 sollen sicherstellen, dass nur eine Verlängerung der gesetzlichen Anspruchsdauer für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erfolgt; für günstigere Regelungen, die bereits eine Verlängerung der Anspruchsdauer vorsehen, sollen keine darüber hinaus gehenden Verlängerungen mehr eintreten.

Z 4 sieht vor, dass die Neuregelung der Ersatzleistung für nicht verbrauchten Urlaub erstmals in dem nach der Kundmachung der Ausführungsgesetzgebung beginnenden Urlaubsjahr gilt.

Z 5 Im Hinblick auf die geänderten Einsatzzeiten der Präventivfachkräfte, die sich sowohl nach geltendem Recht als auch nach der beabsichtigten Neuregelung jeweils auf das gesamte Kalenderjahr beziehen, ist ein In-Kraft-Treten der Neuregelung mit Beginn eines Kalenderjahres unabdingbar.

Textgegenübers tellung

Geltende Fassung:

Vorgeschlagene Fassung:

Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984

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.

§ 16. (1) und (2) ...

(3) Dienstnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBL. Nr. 400, in der jeweils geltenden Fassung, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

§ 16. (1) und (2) ...

(3) Dienstnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBL. Nr. 400, in der jeweils geltenden Fassung, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

§ 21. (1) Wird ein Dienstnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von seinen Anspruch auf das Entgelt durch

2 Wochen	4 Wochen
5 Jahren	6 Wochen
15 Jahren	8 Wochen
25 Jahren	10 Wochen.

Geltende Fassung:**§ 26. (1) ...****§ 26a. (1) und (2) ...**

(3) In den Fällen des Abs. 1 Z 2 beginnt die Karenz frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt.

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

§ 26d. (1) bis (3) ...

(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 hinaus des Kindes in Anspruch nehmen, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter Karenz in Anspruch nimmt.

§ 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 in § 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. ...

Vorgeschlagene Fassung:**§ 26. (1) ...**

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

§ 26a. (1) und (2) ...

(3) In den Fällen des Abs. 1 Z 2 beginnt die Karenz frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBL. Nr. 560/1978, in der jeweils geltenden Fassung, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBL. Nr. 559/1978, in der jeweils geltenden Fassung, und verkürzt sich die Achttwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in § 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG und § 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG genannten Zeitpunkt.

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

§ 26d. (1) bis (3) ...

(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, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter Karenz in Anspruch nimmt.

§ 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 in § 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. ...

Geltende Fassung:

2. nach dem Ende einer Karenz oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung, der oder die infolge der Verhinderung einer in Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

...

§ 26j. (1) bis (4) ...

(5) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden. Die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers muss mindestens drei Monate dauern und beginnt

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1 MSchG, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder

...

§ 31. (1) bis (5) ...

(6) Abs. 5 Z2 gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 26j und 26k) 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. 3).

(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 § 26i Abs. 1 und § 105e außer Betracht.

...

Vorgeschlagene Fassung:

2. nach dem Ende einer Karenz oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung, die infolge der Verhinderung einer in Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

...

§ 26j. (1) bis (4) ...

(5) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden. Die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers muss mindestens drei Monate dauern und beginnt

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder

...

§ 31. (1) bis (5) ...

(6) Abs. 5 Z2 gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 26j und 26k) 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 § 105e außer Betracht.

...

Geltende Fassung:**Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses**

§ 32. (1) Dem Dienstnehmer ist im Falle der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungsduer auf Verlangen eine freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.

(2) Die freie Zeit beträgt bei einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrag und bei 14tägiger Kündigungsfrist zwei Werkstage, bei einer Kündigungsfrist von einem Monat drei Werkstage, bei einer solchen von zwei Monaten vier Werkstage und bei einer zweи Monate übersteigenden Kündigungsfrist fünf Werkstage. Die freien Tage können auch aufeinanderfolgend genommen werden.

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

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

1. bei Kündigung durch den Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung;
2. bei Kündigung durch den Dienstgeber, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

(5) Abs. 4 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Pension gemäß § 253c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, in der jeweils geltenden Fassung.

(6) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

Vorgeschlagene Fassung:**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 regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit 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 ASVG).

(3) Abs. 2 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gemäß § 253c ASVG.

(4) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

Geltende Fassung:**§ 39a. (1) und (2) ...**

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

...

§ 39d. (1) ...

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

Vorgeschlagene Fassung:**§ 39a. (1) und (2) ...**

(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.

§ 39d. (1) ...

(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 Betriebsübergangs Rückstellungen entsprechend § 211 Abs. 2 des Handelsgesetzbuches in er jeweils geltenden Fassung für Abfertigungs- oder Pensionsanwartschaften mit der dafür nach § 14 Abs. 5 EStG in der jeweils geltenden Fassung im gesetzlichen Ausmaß zu bildenden Wertpapierdeckung oder gleichwertige Sicherungsmittel auf den Erwerber übertragen werden, haftet der Veräußerer für die im 1. oder 2. Satz genannten Beträge nur für eine allfällige Differenz zwischen dem Wert der übertragenen Sicherungsmittel und dem Wert der fiktiven Ansprüche jeweils zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs; 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

Geltende Fassung:

(3) ...

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

§ 39k. (1) bis (5) ...

(6) (**unmittelbar anwendbares Bundesrecht**) In den Fällen des §19 Abs. 1 Z 6 und 8 WG 2001 hat der Arbeitnehmer für einen zwölf Monate übersteigenden Teil Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Bund in der in Abs. 1 genannten Höhe.

...

Urlaubentschädigung

§ 74. (1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Entschädigung in der Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, wenn das Dienstverhältnis nach Entstehung des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Urlaubes endet durch:

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

Vorgeschlagene Fassung:

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 nicht angerechnet werden.

(3) ...

(4) Bei Spaltungen im Sinne des Spaltungsgesetzes, Art.XIII des EU-Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes, BGBI. Nr. 304/1996, gilt als Veräußerer jene Gesellschaft, der die Verbindlichkeiten nach dem Spaltungsplan zuzuordnen sind.

§ 39k. (1) bis (5) ...

(6) (**unmittelbar anwendbares Bundesrecht**) In den Fällen des §19 Abs. 1 Z 6 und 8 WG 2001 hat der Dienstnehmer für einen zwölf Monate übersteigenden Teil Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Bund in der in Abs. 1 genannten Höhe.

...

Geltende Fassung:

Ist zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses der Dienstnehmer an der Dienstleistung verhindert, ohne daß der Anspruch auf das Entgelt zur Gänze fortbesteht, so ist bei Berechnung der Urlaubsentschädigung das ungeschmälerte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt bei Entfall der Dienstverhinderung zugestanden wäre.

(2) Bei Kündigung seitens des Dienstgebers, begründetem vorzeitigen Austritt, Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers und einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 26j, 26k oder 105f ist der Berechnung der Entschädigung jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

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

Urlaubsabfindung

§ 75. (1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Abfindung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des Urlaubes endet und kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn des Urlaubsjahrs, in dem ein Urlaub nicht verbraucht wurde, 1/52 des Urlaubsentgelts. Bei Berechnung der Urlaubsabfindung ist § 74 Abs. 1 letzter Satz sinngemäß anzuwenden.

(2) Eine Abfindung im Sinne des Abs. 1 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers endet.

(3) Die Abfindung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

Vorgeschlagene Fassung:**Ersatzleistung**

§ 75. (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 entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatteten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

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

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

Geltende Fassung:**Vorgeschlagene Fassung:**

(4) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 26j, § 26k oder § 105f 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 zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

(5) Die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1, 3 und 4 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch Tod des Dienstnehmers endet.

§ 77. (1) ...

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Dienstnehmer zu berücksichtigen.

...

§ 81. (1) ...

(2) Z 1 und 2 ...

3. die für die betriebsfremden Dienstnehmer erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Dienstgebern festzulegen und
4. für die Durchführung der zu ihrem Schutz in der Arbeitsstätte erforderlichen Maßnahmen zu sorgen.

(3) Durch Abs. 2 wird die Verantwortlichkeit der einzelnen Dienstgeber für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften hinsichtlich ihrer Dienstnehmer nicht eingeschränkt.

...

§ 81. (1) ...

(2) Z 1 und 2 ...

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.

...

Geltende Fassung:**§ 83. (1) ...**

(2) Die Ausführungsgesetzgebung hat die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen unter Berücksichtigung der Anzahl der Dienstnehmer festzulegen. Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, daß in Betrieben, in denen regelmäßig nicht mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen kann.

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates zu bestellen. Dies gilt auch für die Übernahme der Aufgaben durch ein Betriebsratsmitglied gemäß Abs. 2. 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.

...

§ 83a. (1) bis (6) ...

(7) Z 1 ...

2. den Sicherheitsvertrauenspersonen folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:

a) die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 76 Abs. 2,

...

§ 84b. (1) ...

(2) Die Unterweisung muß in regelmäßigen Abständen, die von der Ausführungsgesetzgebung festzulegen sind, erfolgen. 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.

Vorgeschlagene Fassung:**§ 83. (1) ...**

(2) Die Ausführungsgesetzgebung hat die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen unter Berücksichtigung der Anzahl der Dienstnehmer festzulegen.

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates zu bestellen. 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.

...

§ 83a. (1) bis (6) ...

(7) Z 1 ...

2. den Sicherheitsvertrauenspersonen folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:

a) die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 76a Abs. 2,

...

§ 84b. (1) ...

(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.

Geltende Fassung:**§ 85. (1) und (2) ...**

(3) Dienstnehmer dürfen Schutzausrüstungen 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 Schutzausrüstungen ordnungsgemäß zu benutzen.

...
§ 88h. (1) ...

(2) Wenn aus betrieblichen Gründen Raucher und Nichtraucher gemeinsam in einem Büroraum oder einem vergleichbaren Raum arbeiten müssen, der nur durch Betriebsangehörige genutzt wird, ist das Rauchen am Arbeitsplatz verboten, sofern die Nichtraucher nicht durch eine verstärkte Be- und Entlüftung des Raumes vor der Einwirkung von Tabakrauch geschützt sind.

...
§ 90. (1) bis (5) ...

(6) Werden Arbeitsstoffe von Dienstgebern erworben, gilt für die Ermittlung und Einstufung gemäß Abs. 4 folgendes:

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes gekennzeichnet ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, daß die Angaben dieser Kennzeichnung hinsichtlich der im Chemikaliengesetz 1996 bzw. im Pflanzenschutzmittelgesetz angeführten gefährlichen Eigenschaften zutreffend und vollständig sind.

Vorgeschlagene Fassung:

(3) Die Unterweisung ist erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Jedenfalls dann, wenn dies gemäß § 77 Abs. 5 als Maßnahme zur Gefahrenverhütung oder in der Ausführungsgesetzgebung festgelegt ist.

§ 85. (1) und (2) ...

(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.

...
§ 88h. (1) ...

(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.

...
§ 90. (1) bis (5) ...

(6) Werden Arbeitsstoffe von Dienstgebern erworben, gilt für die Ermittlung und Einstufung gemäß Abs. 4 folgendes:

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach dem Chemikaliengesetz 1996, dem Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, dem Abfallwirtschaftsgesetz (AWG), BGBL. Nr. 325/1990, in der jeweils geltenden Fassung oder dem Biozid-Produkte-Gesetz (BiozidG), BGBL I Nr. 105/2000, in der jeweils geltenden Fassung gekennzeichnet oder deklariert ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind.

Geltende Fassung:

2. Sofern ein erworber Arbeitsstoff nicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes gekennzeichnet ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, daß der Arbeitsstoff der Kennzeichnungspflicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes nicht unterliegt.
- ...

§ 93. (1) Dienstgeber haben Sicherheitsfachkräfte zu bestellen. Diese Verpflichtung kann erfüllt werden:

1. durch Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Sicherheitsfachkräfte) oder
 2. durch Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte oder
 3. durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums.
- ...

§ 93a. (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. Die Sicherheitsfachkräfte sind in Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung hinzuzuziehen, insbesondere bei der Planung von Arbeitsstätten und bei der Beschaffung und Änderung von Arbeitsmitteln oder Arbeitsverfahren. Die Ausführungsgesetzgebung hat die Angelegenheiten, in denen sie jedenfalls hinzuzuziehen sind, näher festzulegen.

(2) und (3) ...

(4) (**Grundsatzbestimmung**) Sicherheitsfachkräfte sind in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß zu beschäftigen.

Vorgeschlagene Fassung:

2. Ist ein erworber 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.
- ...

§ 93. (1) Dienstgeber haben Sicherheitsfachkräfte (Fachkräfte für Arbeitssicherheit) zu bestellen. Diese Verpflichtung kann erfüllt werden:

1. durch Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Sicherheitsfachkräfte) oder
 2. durch Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte oder
 3. durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums.
- ...

§ 93a. (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. Der Dienstgeber hat die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen, insbesondere bei der Planung von Arbeitsstätten und bei der Beschaffung und Änderung von Arbeitsmitteln oder Arbeitsverfahren. Die Ausführungsgesetzgebung hat die Angelegenheiten, in denen sie jedenfalls hinzuzuziehen sind, näher festzulegen.

(2) und (3) ...

(4) (**Grundsatzbestimmung**) 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 Abs. 1,
2. die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,

Geltende Fassung:

(6) **(Grundsatzbestimmung)** 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 alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 88 Abs. 2, zu beziehen. Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7) **(Grundsatzbestimmung)** Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, wann bei wechselnder Dienstnehmerzahl die jeweiligen Zahlengrenzen erreicht werden und für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, eine Mindesteinsatzzeit festzulegen.

...

Vorgeschlagene Fassung:

3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 88 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 Bundesgesetz 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.

(6) **(Grundsatzbestimmung)** 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 Abs. 1 und § 94a Abs. 1 in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 88 Abs. 2, zu beziehen. Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7) **(Grundsatzbestimmung)** Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, wann bei wechselnder Dienstnehmerzahl die jeweiligen Zahlengrenzen erreicht werden.

...

Geltende Fassung:**§ 93b. (1) bis (4) ...**

(5) (**Unmittelbar anwendbares Bundesrecht**) Die Präventionszentren haben Verlangen der Dienstgeber auf Begehung und Betreuung unter Berücksichtigung der Dringlichkeit so bald als möglich, bei Gefahr in Verzug unverzüglich, nachzukommen und darüber hinaus nach pflichtgemäßem Ermessen den Dienstgebern von sich aus die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern anzubieten. Die Präventionszentren können die Betreuung ablehnen, wenn ihnen der Dienstgeber die erforderlichen Informationen und Unterlagen gemäß § 93a Abs. 2 oder § 94a Abs. 2 nicht zur Verfügung stellt.

(6) bis (8) ...

(9) (**Grundsatzbestimmung**) Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge sowie sonstige vom Präventionszentrum übermittelte Informationen und Unterlagen gemäß Abs. 9 den Belegschaftsorganen 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 § 77 Abs. 5 und 6 zu berücksichtigen.

(10) (**Unmittelbar anwendbares Bundesrecht**) Der zuständige Träger der Unfallversicherung ist verpflichtet, den zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen mindestens einmal pro Kalenderjahr folgende Daten der von ihm erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern, für die ein Präventionszentrum in Anspruch genommen wird, zu übermitteln, soweit diese Arbeitsstätten in deren jeweiligen Zuständigkeitsbereich fallen:

1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Dienstgeber,
2. Anschriften der Arbeitsstätten und
3. Angabe des Datums von Besichtigungen der Arbeitsstätten.

Vorgeschlagene Fassung:**§ 93b. (1) bis (4) ...**

(5) (**Unmittelbar anwendbares Bundesrecht**) Die Präventionszentren haben Verlangen der Dienstgeber auf Begehung und Betreuung unter Berücksichtigung der Dringlichkeit so bald als möglich, bei Gefahr in Verzug unverzüglich, nachzukommen und darüber hinaus nach pflichtgemäßem Ermessen den Dienstgebern von sich aus die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern anzubieten. Die Präventionszentren können die Betreuung ablehnen, wenn ihnen der Dienstgeber die erforderlichen Informationen und Unterlagen gemäß § 93a Abs. 2 oder § 94a Abs. 2 nicht zur Verfügung stellt. Das Präventionszentrum hat die zuständige Land- und Forstwirtschaftsinspektion spätestens binnen zwei Wochen von jeder Ablehnung der Betreuung einer Arbeitsstätte unter Bekanntgabe von Namen oder sonstiger Bezeichnung des Dienstgebers sowie Anschrift der Arbeitsstätte zu verständigen.

(6) bis (8) ...

(9) (**Grundsatzbestimmung**) Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge sowie sonstige vom Präventionszentrum übermittelte Informationen und Unterlagen gemäß Abs. 8 den Belegschaftsorganen 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 § 77 Abs. 5 und 6 zu berücksichtigen.

(10) (**unmittelbar anwendbares Bundesrecht**) Der zuständige Träger der Unfallversicherung ist verpflichtet, den zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen mindestens einmal pro Kalenderjahr oder auf Verlangen folgende Daten der von ihm erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern, für die ein Präventionszentrum in Anspruch genommen wird, zu übermitteln, soweit diese Arbeitsstätten in deren jeweiligen Zuständigkeitsbereich fallen:

1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Dienstgeber,
2. Anschriften der Arbeitsstätten und
3. Angabe des Datums von Besichtigungen der Arbeitsstätten.

Geltende Fassung:

(11) (**Unmittelbar anwendbares Bundesrecht**) Des weiteren hat der zuständige Träger der Unfallversicherung den zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen unter Berücksichtigung des jeweiligen Zuständigkeitsbereiches einmal jährlich Namen und Anschriften jener externen Präventivfachkräfte und sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Zentren, die mit der Durchführung von Betreuungsleistungen gemäß § 78a Abs. 1 ASchG beauftragt wurden, zu übermitteln.

§ 94a. (1) bis (7) ...

Vorgeschlagene Fassung:

(11) (**unmittelbar anwendbares Bundesrecht**) Des Weiteren hat der zuständige Träger der Unfallversicherung den zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen unter Berücksichtigung des jeweiligen Zuständigkeitsbereiches einmal jährlich oder auf Verlangen Namen und Anschriften jener externen Präventivfachkräfte und sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Zentren, die mit der Durchführung von Betreuungsleistungen beauftragt wurden, zu übermitteln.

§ 94a. (1) bis (7) ...

(8) 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 Abs. 1,
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 § 88 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 Höchstmaß von 20 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
6. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Bundesgesetz 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,

Geltende Fassung:**Arbeitsschutzausschuß**

§ 94e. (1) Die Ausführungsgesetzgebung kann für Arbeitsstätten, in denen mindestens 100 Dienstnehmer beschäftigt werden, die Errichtung eines Arbeitsschutzausschusses vorsehen. Sie kann weiters die Errichtung eines zentralen Arbeitsschutzausschusses vorsehen, wenn Dienstgeber mehrere Arbeitsstätten betreiben, in denen ein Arbeitsschutzausschuß einzurichten ist.

(2) Der Arbeitsschutzausschuß hat die gegenseitige Information, den Erfahrungsaustausch und die Koordination der betrieblichen Arbeitsschutzeinrichtungen zu gewährleisten und auf eine Verbesserung der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsbedingungen hinzuwirken. Im Arbeitsschutzausschuß sind sämtliche Anliegen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten. Weiters sind im Arbeitsschutzausschuß insbesondere die Berichte und Vorschläge der Sicherheitsvertrauenspersonen, der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner zu erörtern.

Vorgeschlagene Fassung:

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.

Sonstige Fachleute

§ 94e. (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.

Präventionszeit

§ 94f. (1) Sofern in § 93a und § 94a 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.

Geltende Fassung:**Vorgeschlagene Fassung:**

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 zugrunde 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 § 88 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 den 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 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.

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

Geltende Fassung:**§ 105b. (1) ...**

(2) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in §§ 105 Abs. 3 oder 105a Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Im Übrigen gilt § 26c Abs. 3 zweiter bis letzter Satz.

...

§ 106. Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 26l.**§ 112. (1) und (2) ...**

(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 beizuhören. Auf Verlangen ist er hiezu verpflichtet. In Betrieben, in welchen Betriebsräte bestellt sind, sind diese den Besichtigungen beizuziehen. In Betrieben, in denen keine Betriebsräte bestellt sind, ist den Dienstnehmern von der Gegenwart der Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Kenntnis zu geben.

Vorgeschlagene Fassung:**§ 105b. (1) ...**

(2) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in §§ 105 Abs. 3 oder 105a Abs. 2 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Im Übrigen gilt § 26c Abs. 3 zweiter bis letzter Satz.

...

§ 106. Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 26m.**§ 112. (1) und (2) ...**

(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 beizuhören. 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.

(4) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstgeber Gelegenheit zu geben, an Besichtigungen teilzunehmen, sofern das jeweilige Landarbeiterkammergesetz die Teilnahme der zuständigen Landarbeiterkammer an Besichtigungen zur Überwachung der Einhaltung von arbeitsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und dienstnehmerschutzrechtlichen Vorschriften vorsieht. Erfolgt auf Grund einer solchen Besichtigung, an der auch die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Dienstgeber teilgenommen hat, eine Anzeige gemäß § 115, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Kopie der Anzeige auch der zuständigen Interessenvertretung der Dienstgeber zu übermitteln.

Geltende Fassung:

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

...

§ 116. (1) ...

(2) Die Verwaltungsbehörden und sonstigen Verwaltungsstellen sind verpflichtet, vor Erlassung von Entscheidungen, Verfügungen und vor sonstigen Maßnahmen, die den Schutz von land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmern berühren, insbesondere Erteilung von Bau- und Benützungsbewilligungen, Zulassung oder Überprüfung neuer Maschinen, Maschinentypen, Schutzvorrichtungen und -ausrüstungen, neuer Stoffe oder Substanzen und neuer Verfahren, eine Äußerung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzuholen. Letztere kann von den Verwaltungsbehörden oder sonstigen Verwaltungsstellen zur Erstattung von Gutachten oder Vorschlägen über zu verfügende Maßnahmen zum Schutze der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer herangezogen werden. Sie kann aber auch unaufgefordert solche Gutachten und Vorschläge erstatten.

...

Vorgeschlagene Fassung:

§ 115. (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 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 die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten, falls die Anzeige nicht bereits anlässlich der Feststellung der Übertretung erstattet wurde. Mit der Anzeige kann auch ein Antrag hinsichtlich des Strafausmaßes gestellt werden. Werden Übertretungen von arbeitsstättenbezogenen Dienstnehmerschutzvorschriften oder behördlichen Verfügungen festgestellt, die sich auf geringfügige Abweichungen von technischen Maßen beziehen, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von der Erstattung einer Anzeige abzusehen.

...

§ 116. (1) ...

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

...

Geltende Fassung:

§ 237. (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, dass Verwaltungsübertretungen der in Ausführung der §§ 46, 56 bis 64, 73, 76a Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis Abs. 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 bis 6, 9 und 13, 93b Abs. 7 und 9, 94, 94a Abs. 2 bis 7, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 213 Abs. 2, 214 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a, 218 Abs. 4, 220, 235 und 236a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen sind.

...

§ 239. (1) bis (18) ...

Vorgeschlagene Fassung:

§ 237. (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, dass Verwaltungsübertretungen der in Ausführung der §§ 46, 56 bis 64, 73, 76a Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 bis 6, 9 und 13, 93b Abs. 7 und 9, 94, 94a Abs. 2 bis 7, 94e, 94f, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 213 Abs. 2, 214 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a, 218 Abs. 4, 220, 235 und 236a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen sind.

...

§ 239. (1) bis (18) ...

(19) (**unmittelbar anwendbares Bundesrecht**) Die Ausführungsgesetze der Länder zu § 9a, § 16 Abs. 3, § 21 Abs. 1, § 26 Abs. 1a, § 26a Abs. 3, § 26b Abs. 1, § 26d Abs. 4, § 26f Abs. 1, § 26j Abs. 5, § 31 Abs. 6 und 7, § 32, § 39a Abs. 3, § 39d Abs. 2 und 4, § 39e Abs. 3, § 75, § 77 Abs. 2, § 81 Abs. 2 und 3, § 83 Abs. 2 und 3, § 84b Abs. 2 und 3, § 85 Abs. 3, § 88h Abs. 2, § 90 Abs. 6, § 93 Abs. 1, § 93a Abs. 1, 4, 6 und 7, § 93b Abs. 9, § 94a Abs. 8, § 94e, § 94f, § 105b Abs. 2, § 106, § 112 Abs. 3 und 4, § 115 Abs. 1, § 116 Abs. 2 und § 237 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX, sowie zum Entfall der §§ 74 und 96 sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

(20) (**Grundsatzbestimmung**) Die Ausführungsgesetze der Länder haben vorzusehen, dass

1. die Ausführungsbestimmung zu § 21 Abs. 1, 8 und 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX auf Dienstverhinderungen anzuwenden sind, die in nach der Kundmachung der Ausführungsbestimmungen begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind;
2. die verlängerte Anspruchsdauer nach der Ausführungsbestimmung zu § 21 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX keine Verlängerung einer in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträgen vorgesehenen längeren Anspruchsdauer bewirkt;

Geltende Fassung:**Vorgeschlagene Fassung:**

3. die Gesamtdauer der Ansprüche nicht verlängert wird, falls Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge einen zusätzlichen Anspruch im Anschluss an den Anspruch nach der Ausführungsbestimmung zu §21 Abs.1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX vorsehen;
4. der Entfall der Ausführungsbestimmung zu § 74 und die Ausführungsbestimmung zu § 75 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX ab dem Urlaubsjahr gilt, das nach der Kundmachung der Ausführungsbestimmung beginnt;
5. die Ausführungsbestimmungen über die neuen Einsatzzeiten der Präventivfachkräfte mit Beginn des auf die Kundmachung des Ausführungsgesetzes folgenden Kalenderjahres in Kraft treten.