

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. 7 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen ist im Landarbeitsrecht noch ausständig.
- Ein Nachvollzug des Arbeitnehmerschutz-Reformgesetzes ist notwendig
- Ebenso soll auch für den Bereich der Landarbeit die Bestimmungen der Familienhospizkarenz nachvollzogen werden.
- Das Nachtarbeitsverbot für Frauen entfällt.

Ziele:

Ziel dieser Novelle ist es, auch für den Bereich des Landarbeitsgesetzes die arbeitsrechtlichen Reformen bei der Gleichstellung der Arbeitnehmergruppen, die Aliquotierung des Urlaubs, den Entfall der Postensuchtage sowie die Bestimmungen zur Familienhospizkarenz nachzuvollziehen. Weiters sind auch die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 über die befristeten Arbeitsverhältnisse und die in Art. 7 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- 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 sowie das Frauennachtarbeitsverbot 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 des Dienstverhältnisses
- der Entfall der Postensuchtage bei Selbstkündigung
- die Schaffung eines Diskriminierungsverbots für befristet beschäftigte Dienstnehmer
- die gesetzliche Verankerung der Informationspflichten bei Betriebsübergang
- die Schaffung einer verfassungskonformen Haftungsregelung
- Schaffung der Möglichkeit der Sterbebegleitung naher Angehöriger bzw. der Begleitung schwerstkranker Kinder
- Entfall des Frauennachtarbeitsverbots
- 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 Bagatelldelicten
- 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 2001/23/EG sind ausschließlich Maßnahmen vorgesehen, zu denen Österreich auf Grund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechtes verpflichtet ist. Hinsichtlich des Nachvollzugs bei der Entgeltfortzahlung, der Urlaubsaliquotierung, den Postensuchtagen und der Familienhospizkarenz 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. Die Aufhebung des Frauennachtarbeitsverbots sowie der Entfall der Haushaltstage für Dienstnehmerinnen mit eigenem Haushalt waren zur Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie notwendig.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

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.

Während die Richtlinie 77/187/EWG den Mitgliedstaaten die Möglichkeit einräumte, eine Pflicht zur Information der Dienstnehmer vorzusehen, verpflichtet nunmehr Art. 7 Abs. 6 der Richtlinie 2001/23/EG die Mitgliedstaaten, für den Fall, dass es unabhängig vom Willen der Dienstnehmer in einem Unternehmen bzw. Betrieb keine Dienstnehmersvertretung 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 Sachlichkeitsgebot 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 werden 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.

Ferner soll auch den Dienstnehmern im Bereich der Land- und Forstwirtschaft die Möglichkeit eröffnet werden, zum Zweck der Sterbebegleitung naher Angehöriger oder zur Begleitung schwersterkranker Kinder eine Änderung der Arbeitszeit oder eine Freistellung für einen bestimmten Zeitraum zu erhalten.

Der Entfall der Haushaltstage für Dienstnehmerinnen mit eigenem Haushalt sowie die Aufhebung des Frauennachtarbeitsverbots 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 Forstwirtschaftsinspektion 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 § 5 Abs. 4:**

Klarstellung zur Novelle BGBl. I 143/2002.

Zu § 9a:

Die Bestimmung entspricht § 2b 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 Dauerbeschäftigten 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 erübrigt sich die Verständigung jedes einzelnen Dienstnehmers bzw. jeder einzelnen Dienstnehmerin.

Zu §§ 16 Abs. 3, 31 Abs. 6 und 7, 39d Abs. 4, 39e Abs. 4, 39k Abs. 6, 4, 83a Abs. 7, 84 Abs. 6, 88d Abs. 3, 90 Abs. 6 und 11, 90a Abs. 6, 91e Abs. 2, 93b Abs. 9, und 105b Abs. 2:

Dabei handelt es sich um Korrekturen von Redaktionsversehen der letzten Novellen sowie um notwendig gewordene Zitat Anpassungen und Aktualisierungen von EU-Richtlinien.

Zu § 21 Abs. 1 und § 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 § 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 § 39a Abs. 3:

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

Bisher enthält Abs. 3 eine wenig detaillierte Regelung, die eine Information der einzelnen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen 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. 7 Abs. 6 der Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen 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 erübrigt sich die Verständigung jedes einzelnen Dienstnehmers bzw. jeder einzelnen Dienstnehmerin.

Zu § 39d Abs. 2:

Diese Regelung entspricht § 6 Abs. 2 AVRAG in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. 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 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 §§ 39t bis 39v:

Durch die Bestimmung des § 39t Abs. 1 haben Dienstnehmer die Möglichkeit, eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts für die Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen zu verlangen. Ein gemeinsamer Haushalt ist nicht erforderlich.

Eine solche Maßnahme kann vorerst für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum erfolgen. Eine Verlängerung dieser Maßnahme ist zulässig, wobei die Gesamtdauer pro Anlassfall mit sechs Monaten begrenzt ist.

Die Maßnahme kann auch von mehreren Angehörigen gleichzeitig vorgenommen werden.

Abs. 2 definiert den Begriff der nahen Angehörigen.

Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber die von ihm verlangte Maßnahme sowie deren Verlängerung schriftlich bekannt zu geben, wobei der Grund für die Maßnahme bzw. die Verlängerung als auch das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft zu machen sind. Die Glaubhaftmachung des Grundes kann durch eine Bestätigung eines Arztes, dass der Angehörige lebensbedrohlich erkrankt ist, erfolgen. Der Dienstgeber ist nicht berechtigt, dem Dienstnehmer die Erbringung eines bestimmten Nachweises vorzuschreiben. Der Dienstgeber kann jedoch eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis verlangen.

In der Regel wird zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber eine Vereinbarung über die in § 39t Abs. 1 genannten Maßnahmen zum Zwecke der Sterbebegleitung erfolgen. Kommt eine solche nicht zustande, ist in § 39t Abs. 4 und 5 ein eigenes Verfahren vorgesehen.

Ist der Dienstgeber mit der vom Dienstnehmer verlangten Maßnahme nicht einverstanden, hat er innerhalb von fünf Arbeitstagen ab Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu erheben. Das Arbeits- und Sozialgericht hat auf Grund einer Abwägung der beiderseitigen Interessenslage über die vom Dienstnehmer verlangte Maßnahme zu entscheiden. Eine Berufung gegen dieses Urteil ist nicht zulässig.

Nach Ablauf der Frist von fünf Arbeitstagen kann der Dienstnehmer die verlangte Maßnahme vorerst bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts vornehmen. Der Dienstgeber kann jedoch dagegen einen Antrag auf Erlassung einer einstweiligen Verfügung nach § 381 Z 2 EO zur Abwendung eines drohenden unwiederbringlichen Schadens stellen. Dies ist etwa dann der Fall, wenn ein Geldersatz durch den Dienstnehmer entweder gar nicht oder nicht in adäquatem Ausmaß geleistet werden könnte. Bescheinigt der Dienstgeber, dass durch das Fernbleiben des Dienstnehmers ein beträchtlicher Schaden für den Betrieb entsteht, wird der Antrag auf einstweilige Verfügung Erfolg haben. Da das Hauptverfahren beim Arbeits- und Sozialgericht anhängig ist, ist dieses auch für den Erlass der einstweiligen Verfügung zuständig (siehe § 387 Abs. 1 EO). Im Übrigen sind die Bestimmungen der §§ 389ff EO anzuwenden. Trifft das Gericht eine für den Dienstnehmer negative Entscheidung, hat er ab rechtswirksamer Zustellung der einstweiligen Verfügung die bereits vorgenommene Maßnahme zu beenden. Dem Dienstnehmer steht das Rechtsmittel des Rekurses, wird er im Provisorialverfahren nicht gehört, das Widerspruchsrecht zu.

Für die Verlängerung wird grundsätzlich dasselbe Verfahren wie für die erstmalige Inanspruchnahme der Maßnahme vorgesehen, da auch hier eine rasche Entscheidungsmöglichkeit gegeben sein soll.

Da es sich um eine befristete Maßnahme handelt, hat der Dienstnehmer zum Endzeitpunkt der Maßnahme jedenfalls das Recht auf Rückkehr zur bisherigen Vertragsvereinbarung. Endet die Sterbebegleitung vorzeitig (z.B. Tod oder Genesung des Angehörigen), hat der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen. Sowohl der Dienstnehmer als der Dienstgeber können nach dem Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr zur bisherigen Vertragsvereinbarung verlangen (§ 39t Abs. 6).

Wird eine Freistellung von der Arbeitsleistung angetreten, ist der nicht verbrauchte Urlaubsanspruch sowie der Anspruch auf Sonderzahlungen im jeweiligen Arbeitsjahr entsprechend zu aliquotieren (§ 39t Abs. 7 und 8).

Eine gesetzlich zustehende Abfertigung ist im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses während Zeiten einer Sterbebegleitung auf Basis der Arbeitszeit vor Antritt der Maßnahme zu berechnen. Wird das Dienstverhältnis während Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung beendet, ist eine Ersatzleistung nach § 75 in Anlehnung an die Bestimmung des § 39e (Bildungskarenz) zu berechnen (§ 39t Abs. 9).

Des Weiteren haben Dienstnehmer nach § 39u die Möglichkeit, eine Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, eine Herabsetzung sowie eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit für ihre im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kinder, Wahl- oder Pflegekinder zu verlangen. Damit können Eltern ihre z.B. an Krebs oder Leukämie erkrankten Kinder begleiten. Beim Begriff „Kind“ wird auf den weiten Kindesbegriff des § 42 ABGB, also auf die bloße Verwandtschaftsbeziehung ohne Limitierung durch eine Altersgrenze, abgestellt; Enkel, Urenkel sind davon nicht erfasst. Die Voraussetzung des gemeinsamen Haushalts ist dann erfüllt, wenn zwischen dem Dienstnehmer und seinem Kind eine Wirtschafts- und Wohngemeinschaft besteht. Der gemeinsame Haushalt gilt jedoch nicht als aufgehoben, wenn sich das Kind in Anstaltspflege befindet (vgl. § 2 Abs. 5 FLAG 1967, BGBl. Nr. 367/1967 idGF).

Durch die Bestimmung des § 39v ist ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz ab Bekanntgabe der nach § 39t Abs. 1 verlangten Maßnahme bis vier Wochen nach dem (vorzeitigen) Ende der Sterbebegleitung vorgesehen. Demnach ist eine Kündigung bzw. Entlassung ohne Zustimmung des Gerichts rechtsunwirksam. Im Fall einer für den Dienstnehmer negativen einstweiligen Verfügung (siehe § 39t Abs. 5) endet der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach der Zustellung der einstweiligen Verfügung, da damit vorerst das Ende der bereits vorgenommenen Maßnahme verbunden ist. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz ist auch bei Begleitung von schwersterkrankten Kindern (siehe § 39u) gegeben.

Zu § 74, § 75:

Die Neuregelung sieht die Aliquotierung des Urlaubsanspruchs 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 § 75 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 den gesetzlichen Erben zu, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. (Abs. 5).

Aufgrund der Neuregelung des Urlaubsanspruchs bei Beendigung des Dienstverhältnisses entfällt § 74.

Zu § 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 § 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 § 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 § 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 nunmehr 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 § 85 Abs. 3 und § 116 Abs. 2:

Der Begriff „Schutzvorrichtung“ 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 Schutzvorrichtungen (z.B. Umwehrungen) als auch andere technische Schutzmaßnahmen (z.B. Lichtschranken).

Zu § 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 § 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 § 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 § 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 § 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 bei gezogen 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 § 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 ist.

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 § 95:

Das Frauennachtarbeitsverbot ist aufzuheben, da es dem Gleichbehandlungsgrundsatz der EU widerspricht.

Zu § 96:

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

Zu § 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 § 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 § 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 geringfügigste 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. In der Vollzugspraxis der Land- und Forstwirtschaftsinspektion wird dabei entsprechend den einschlägigen ÖNORMEN (wie B 5310, B 1800, A 6403, DIN 18202) vorzugehen sein.

Zu § 120:

Zur Erreichung eines höheren Schutzniveaus auch für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Land- und Forstwirtschaft sind solche Meldungen zur Unfallherhebung bzw. für Unfallanalysen von Vorteil.

Zu § 121:

Den Land- und Forstwirtschaftsinspektoren wird damit die Möglichkeit geboten, eine Aussprache betreffend die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs mit den Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer abzuhalten. Dazu können auch die Vertreter der Unfallversicherung und die mit dem Arbeitnehmerschutz befassten Behörden bei gezogen werden.

Zu § 237 Abs. 1:

Die Strafbestimmungen werden an die Änderungen angepasst.

Zu § 239 Abs. 10, 22 und 23:

Im Abs. 10 wurden die angeführten Richtlinien aktualisiert.

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.

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung

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

§ 16. ...

(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 Einkommenssteuergesetzes 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

Vorgeschlagene Fassung

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

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. ...

(3) Dienstnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 in der jeweils geltenden Fassung, genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommenssteuergesetzes 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) 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 Wo-

Geltende Fassung

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

§ 31. (6) Abs. 5 Z 2 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.

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 Beschäftigungsdauer 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 Werktage, bei einer Kündigungsfrist von einem Monat drei Werktage, bei einer solchen von zwei Monaten vier Werktage und bei einer zwei Monate übersteigenden Kündigungsfrist fünf Werktage. Die freien Tage können auch aufeinanderfolgend genommen werden.

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

Vorgeschlagene Fassung

chen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

§ 26. (1a) Durch Kollektivvertrag können von Abs. 1 abweichende Regelungen getroffen werden. Bestehende Kollektivverträge gelten als abweichende Regelungen.

§ 31. (6) Abs. 5 Z 2 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.

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.

Geltende Fassung

(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.

§ 39a. (3) Der Veräußerer (Betriebsinhaber) hat den Dienstnehmer vom beabsichtigten Betriebsübergang rechtzeitig zu verständigen und ihm den Namen des Erwerbers bekanntzugeben.

§ 39d. (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

(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.

§ 39a. (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. (2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsüberganges entspricht. Für Ansprüche auf eine Betriebspension aus einem Leistungsfall nach dem Betriebsübergang haftet der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Pensionsanwartschaften entspricht. Sofern zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges Rückstellungen entspre-

Geltende Fassung

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

§ 39e. (4) Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei Berechnung der Urlaubsentschädigung oder -abfindung gemäß den §§ 74 und 75 das für das letzte Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

§ 39k. (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.

Vorgeschlagene Fassung

chend § 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.

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

§ 39e. (4) Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 75 das für das letzte Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

§ 39k. (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.

Sterbebegleitung

§ 39t. (Grundsatzbestimmung) (1) Der Dienstnehmer kann schriftlich eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts zum Zwecke der Sterbebeglei-

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

tung eines nahen Angehörigen für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum unter Bekanntgabe von Beginn und Dauer verlangen, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt mit dem nahen Angehörigen gegeben ist. Der Dienstnehmer kann eine Verlängerung der Maßnahme schriftlich verlangen, wobei die Gesamtdauer der Maßnahme sechs Monate nicht überschreiten darf.

(2) Als nahe Angehörige gelten der Ehegatte, Personen, die mit dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, Wahl- und Pflegekinder, die Person, mit der der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt, Geschwister, Schwiegereltern und Schwiegerkinder.

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

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

(5) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Das Arbeits- und Sozialgericht hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen des Dienstnehmers zu entscheiden. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 der Zivilprozessordnung anfechtbar. Bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes kann der Dienstnehmer die von ihm verlangte Maßnahme sowie deren Verlängerung vornehmen, es sei denn, das Arbeits- und Sozialgericht untersagt auf Antrag des Dienstgebers dem Dienstnehmer mit einstweiliger Verfügung nach § 381 Z 2 Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896, die Vorname dieser Änderung. Im Übrigen sind die für einstweilige Verfügungen geltenden gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden.

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

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

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

(8) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für den Dienstnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt.

(9) Wird das Dienstverhältnis während der Inanspruchnahme der Maßnahme oder der Verlängerung beendet, ist bei der Berechnung einer gesetzlich zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Maßnahme zugrunde zu legen. Erfolgt die Beendigung des Dienstverhältnisses während einer Freistellung von der Arbeitsleistung, ist bei der Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 75 das für den letzten Monat vor Antritt der Freistellung von der Arbeitsleistung gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

Begleitung von schwersterkranken Kindern

§ 39u. (Grundsatzbestimmung und unmittelbar anwendbares Bundesrecht) § 39t ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkranken Kindern (Wahl- oder Pflegekindern) des Dienstnehmers anzuwenden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkranker Kinder

Geltende Fassung

Urlaubsentschädigung

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

1. Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers;
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers;
3. Kündigung seitens des Dienstgebers, wenn die Kündigungsfrist weniger als drei Monate beträgt;
4. Kündigung seitens des Dienstgebers, wenn die Kündigungsfrist mindestens drei Monate beträgt und der Urlaub während der Kündigungsfrist nicht verbraucht werden konnte oder dem Dienstnehmer der Urlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist nicht zumutbar war;
5. Zeitablauf 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.

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 ungeschmälernte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt bei Entfall der Dienstverhinderung zugestanden wäre.

(2) Bei Kündigung seitens des Dienstgebers, begründetem vorzeitigem Austritt, Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers und einvernehmli-

Vorgeschlagene Fassung

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

(2) (**unmittelbar anwendbares Bundesrecht**) Das Gericht hat über eine Kündigung unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen des Dienstnehmers zu entscheiden. Dasselbe gilt bei der Begleitung von schwersterkrankten Kindern.

Urlaubsentschädigung

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

- ~~1. Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers;~~
- ~~2. begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers;~~
- ~~3. Kündigung seitens des Dienstgebers, wenn die Kündigungsfrist weniger als drei Monate beträgt;~~
- ~~4. Kündigung seitens des Dienstgebers, wenn die Kündigungsfrist mindestens drei Monate beträgt und der Urlaub während der Kündigungsfrist nicht verbraucht werden konnte oder dem Dienstnehmer der Urlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist nicht zumutbar war;~~
- ~~5. Zeitablauf 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.~~

~~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 ungeschmälernte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt bei Entfall der Dienstverhinderung zugestanden wäre.~~

~~(2) Bei Kündigung seitens des Dienstgebers, begründetem vorzeitigem Austritt, Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers und einvernehmli-~~

Geltende Fassung

cher 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 Urlaubsjahres, in dem ein Urlaub nicht verbraucht wurde, 1/52 des Urlaubsentgelts. Bei Berechnung der Urlaubsabfindung ist § 74 Abs. 1 letzter Satz sinngemäß anzuwenden.

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

Vorgeschlagene Fassung

~~eher 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.~~

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 rückzuerstatten, 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 ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

(4) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 26j, § 26k, § 26q, § 105f, § 105g oder § 105m durch

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

Geltende Fassung

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

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

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

1. ...
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.

§ 83. (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

Vorgeschlagene Fassung

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

§ 77. (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.

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

1. ...
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.

§ 83. (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.

Geltende Fassung

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 Abs. 7 Z 2

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

§ 84. (6) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen im § 83a Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren. Es sind ihnen die angeführten Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die Ausführungsgesetzgebung kann festlegen, bei welchen Unterlagen es ausreicht, daß den Dienstnehmern ein Zugang ermöglicht wird. Die Rahmenrichtlinien 89/391/EWG und 80/1107/EWG und deren Einzelrichtlinien sind dabei zu beachten.

§ 84b. (2) Die Unterweisung muß in regelmäßigen Abständen, die von der Ausführungsgesetzgebung festzulegen sind, erfolgen. Eine Unterweisung muß jedenfalls erfolgen ...

§ 85. (3) Dienstnehmer dürfen Schutzvorrichtungen 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 Schutzvorrichtungen ordnungsgemäß zu benutzen.

§ 88d. (3) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, welche Anzahl von Personen mit Rücksicht auf die Größe oder die entlegene Lage des Betriebes bzw. die Unfallgefährdung eine Ausbildung in Erster Hilfe zu erhalten hat. Wie bei der Festlegung von Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 und 2 sind die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, der Arbeitsstoffe sowie die Arbeitsweise, die Größe des Betriebes und die Zahl der Dienstnehmer zu berücksichtigen. Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für eine rasche und wirksame Erste Hilfe erforderlich ist, sind Sanitätsräume für die Erste Hilfe vorzusehen. Die entsprechenden Regelungen der Richt-

Vorgeschlagene Fassung

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 Abs. 7 Z 2

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

§ 84. (6) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen im § 83a Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren. Es sind ihnen die angeführten Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die Ausführungsgesetzgebung kann festlegen, bei welchen Unterlagen es ausreicht, daß den Dienstnehmern ein Zugang ermöglicht wird. Die Rahmenrichtlinien 89/391/EWG und 98/24/EG und deren Einzelrichtlinien sind dabei zu beachten

§ 84b. (2) Eine Unterweisung muß jedenfalls erfolgen ...

(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. (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.

§ 88d. (3) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, welche Anzahl von Personen mit Rücksicht auf die Größe oder die entlegene Lage des Betriebes bzw. die Unfallgefährdung eine Ausbildung in Erster Hilfe zu erhalten hat. Wie bei der Festlegung von Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 und 2 sind die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, der Arbeitsstoffe sowie die Arbeitsweise, die Größe des Betriebes und die Zahl der Dienstnehmer zu berücksichtigen. Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für eine rasche und wirksame Erste Hilfe erforderlich ist, sind Sanitätsräume für die Erste Hilfe vorzusehen. Die entsprechenden Regelungen der Richt-

Geltende Fassung

linie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, und der zu diesen Richtlinien ergangenen Einzelrichtlinien sind umzusetzen.

§ 88h. (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. (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.
2. Sofern ein erworbener 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.

(11) Die entsprechenden Bestimmungen der Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit samt dazu ergangenen Einzelrichtlinien, der Richtlinie 91/322/EWG und 96/94/EG zur Festsetzung von Richtgrenzwerten sowie der zur Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit

Vorgeschlagene Fassung

linie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, der Richtlinie 98/24/EG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, und der zu diesen Richtlinien ergangenen Einzelrichtlinien sind umzusetzen.

§ 88h. (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. (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.
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.

(11) Die entsprechenden Bestimmungen der Rahmenrichtlinie 98/24/EG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit samt dazu ergangenen Einzelrichtlinien, der Richtlinie 91/322/EWG und 2000/39/EG zur Festsetzung von Richtgrenzwerten sowie der zur Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit ergangenen Einzel-

Geltende Fassung

ergangenen Einzelrichtlinien sind von der Ausführungsgesetzgebung umzusetzen.

§ 90a. (6) Die entsprechenden Bestimmungen der Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit und der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit sowie die jeweils dazu ergangenen Einzelrichtlinien sind umzusetzen.

§ 91e. (2) Die Ausführungsgesetzgebung hat die Ausrüstungsgegenstände, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz der Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, zu bezeichnen und die Zeitabstände festzulegen, in denen diese nachweislich von einer fachkundigen Person auf diesen Zustand zu prüfen sind. Weiters sind Tätigkeiten und Bedingungen festzulegen, bei denen Arbeitskleidung bzw. persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung gestellt werden müssen. Die zur Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit und zur Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit ergangenen Einzelrichtlinien sind umzusetzen.

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

§ 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.

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

Vorgeschlagene Fassung

richtlinien sind von der Ausführungsgesetzgebung umzusetzen.

§ 90a. (6) Die entsprechenden Bestimmungen der Rahmenrichtlinie 98/24/EG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit und der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit sowie die jeweils dazu ergangenen Einzelrichtlinien sind umzusetzen.

§ 91e. (2) Die Ausführungsgesetzgebung hat die Ausrüstungsgegenstände, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz der Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, zu bezeichnen und die Zeitabstände festzulegen, in denen diese nachweislich von einer fachkundigen Person auf diesen Zustand zu prüfen sind. Weiters sind Tätigkeiten und Bedingungen festzulegen, bei denen Arbeitskleidung bzw. persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung gestellt werden müssen. Die zur Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit und zur Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit ergangenen Einzelrichtlinien sind umzusetzen.

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

§ 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.

(4) (**Grundsatzbestimmung**) In die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet

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 wei-

Vorgeschlagene Fassung

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 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 wei-

Geltende Fassung

tere 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.

§ 93b. (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.

(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

Vorgeschlagene Fassung

tere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

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

§ 93b. (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.

(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,

Geltende Fassung

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 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.

Vorgeschlagene Fassung

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.

§ 94a. (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 Höchstausmaß 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 festge-

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 Sicherheitsverantwortungspersonen, der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner zu erörtern.

Vorgeschlagene Fassung

legten 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.“

Sonstige Fachleute

§ 94e. (1) Der Dienstgeber hat den in der Präventionszeit beschäftigten sonstigen Fachleuten, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen oder Arbeitspsychologen, alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die sonstigen Fachleute sind bei der Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(2) Die Präventivfachkräfte, der Betriebsrat und sonstige Fachleute haben zusammenzuarbeiten.

(3) Die sonstigen Fachleute haben, sofern ihre Beschäftigung innerhalb der Präventionszeit ein Kalenderjahr nicht überschreitet, nach Beendigung ihrer Tätigkeit, sonst jährlich, dem Dienstgeber einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen, der auch eine systematische Darstellung der Auswirkungen ihrer Tätigkeit zu enthalten hat.

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 Arbeits-

Geltende Fassung

Schutz der Frauen

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

2) Die Nachtruhezeit darf nur verkürzt werden, wenn außerordentliche Umstände, wie drohende Wetterschläge, Elementarereignisse, Erkrankung der Haustiere sowie sonstige erhebliche Gefahren für den Betrieb Nachtarbeit

Vorgeschlagene Fassung

stätten 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 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.

Schutz der Frauen

~~**§ 95.** (1) In den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft dürfen weibliche Dienstnehmer ohne Unterschied des Alters zur Nachtarbeit nicht herangezogen werden.~~

~~(2) Die Nachtruhezeit darf nur verkürzt werden, wenn außerordentliche Umstände, wie drohende Wetterschläge, Elementarereignisse, Erkrankung der Haustiere sowie sonstige erhebliche Gefahren für den Betrieb Nachtarbeit~~

Geltende Fassung

notwendig machen.

§ 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.

§ 105b. (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..

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

§ 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

Vorgeschlagene Fassung

notwendig machen.

~~**§ 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.~~

§ 105b. (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..

§ 112. (3) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind befugt, die Aufenthaltsräume und Arbeitsstätten, die vom Betriebsinhaber bereitgestellten Wohnungen und Unterkünfte sowie die Wohlfahrts- und sanitären Anlagen usw. jederzeit zu betreten und zu besichtigen. Dem Betriebsinhaber steht es frei, der Besichtigung beizuwohnen. Auf Verlangen ist er verpflichtet, entweder selbst an der Besichtigung teilzunehmen oder eine ausreichend informierte Person zu beauftragen, ihn bei der Besichtigung zu vertreten. In Betrieben, in welchen Betriebsräte bestellt sind, sind diese den Besichtigungen beizuziehen. In Betrieben, in denen keine Betriebsräte bestellt sind, ist den Dienstnehmern von der Gegenwart der Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Kenntnis zu geben.

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

§ 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

Geltende Fassung

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. (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.

Rechtshilfe

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

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

Vorgeschlagene Fassung

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.

§ 116. (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.

Rechtshilfe

§ 120. (1) Alle Behörden sowie die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

(2) Die Sicherheitsbehörden haben jeden ihnen zur Kenntnis gelangten Arbeitsunfall in Betriebsstätten oder auf Arbeitsstätten, bei dem ein Dienstnehmer getötet oder erheblich verletzt worden ist, der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion ohne Verzug zu melden.

§ 121. (2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen haben in den Angelegenheiten des Dienstnehmerschutzes, insbesondere der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, auf ständige Zusammenarbeit mit den in Betracht kommenden Trägern der Sozialversicherung und den Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer Bedacht zu nehmen. Zum Zweck der Zusammenarbeit kann die Ausführungsgesetzgebung vorsehen,

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 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.

§ 239. (10) (**Grundsatzbestimmung**) Bei der Ausführung der §§ 64, 76 bis 94d, 98 Abs. 1, 98a, 109a Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 101/1998, sind folgende Richtlinien umzusetzen:

1. Richtlinie 78/610/EWG des Rates zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern, die Vinylchloridmonomer ausgesetzt sind vom 29. Juni 1978 (ABl. Nr. L 197 vom 22. Juli 1978);
15. Richtlinie 90/394/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 28. Juni 1990 (ABl. Nr. L 196 vom 26. Juli 1990); geändert durch Richtlinie 97/42/EG des Rates vom 27. Juni 1997 (ABl. Nr. L 179 vom 8. Juli 1997)
2. Richtlinie 80/1107/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit vom 27. November 1990 (ABl. Nr. L 327 vom 3. Dezember 1980), geändert durch die Richtlinie 88/642/EWG des Rates vom 16. Dezember 1988 (ABl. Nr. L 356 vom 24. Dezember 1988);
5. Richtlinie 82/605/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer

Vorgeschlagene Fassung

dass die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs Aussprachen mit den Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer abzuhalten hat. Zu diesen Aussprachen können auch Vertreter der Träger der Unfallversicherung sowie der mit Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes befassten Behörden beigezogen werden.

§ 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 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.

§ 239. (10) (**Grundsatzbestimmung**) Bei der Ausführung der §§ 64, 76 bis 94d, 98 Abs. 1, 98a, 109a Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 101/1998, sind folgende Richtlinien umzusetzen:

1. Richtlinie 90/394/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 28. Juni 1990 (ABl. Nr. L 196 vom 26. Juli 1990), geändert durch die Richtlinie 97/42 des Rates vom 27. Juni 1997 (ABl. Nr. L 179 vom 8. Juli 1997), geändert durch die Richtlinie 1999/38/EG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit und zu ihrer Ausdehnung auf Mutagene vom 29. April 1999 (ABl. Nr. L 138 vom 1. Juni 1999, berichtigt durch ABl. Nr. L 37 vom 12. Februar 2000);
2. Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 7. April 1998 (ABl. Nr. L 131 vom 5. Mai 1998);

Geltende Fassung

- gegen Gefährdung durch metallisches Blei und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG) vom 28. Juli 1982 (ABl. Nr. L 247 vom 23. August 1982);
8. Richtlinie 88/364/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer durch ein Verbot bestimmter Arbeitsstoffe und/oder Arbeitsverfahren (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG) vom 9. Juni 1988 (ABl. Nr. L 179 vom 9. Juli 1988);
 3. Richtlinie 91/322/EWG der Kommission zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit vom 29. Mai 1991 (ABl. Nr. L 177 vom 5. Juli 1991);
 4. Richtlinie 96/94/EG der Kommission zur Festlegung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit vom 18. Dezember 1996 (ABl. Nr. L 338 vom 28. Dezember 1996);
 6. Richtlinie 83/477/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG) vom 19. September 1983 (ABl. Nr. L 263 vom 24. September 1983), geändert durch die Richtlinie 91/382/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 (ABl. Nr. L 206 vom 29. Juli 1991);
 7. Richtlinie 86/188/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne der Artikel 3 und 4 der Richtlinie 80/1107/EWG) vom 12. Mai 1986 (ABl. Nr. L 137 vom 24. Mai 1986);
 9. Richtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit vom 12. Juni 1989 (ABl. Nr.

Vorgeschlagene Fassung

3. Richtlinie 91/322/EWG der Kommission zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit vom 29. Mai 1991 (ABl. Nr. L 177 vom 5. Juli 1991);
4. Richtlinie 2000/39/EG der Kommission zur Festlegung einer ersten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit vom 8. Juni 2000 (ABl. Nr. L 142 vom 16. Juni 2000);
5. Richtlinie 83/477/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz vom 19. September 1983 (ABl. Nr. L 263 vom 24. September 1983), geändert durch die Richtlinie 91/382/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 (ABl. Nr. L 206 vom 29. Juli 1991), geändert durch die Richtlinie 98/24/EG vom 7. April 1998 (ABl. Nr. L 131 vom 5. Mai 1998), geändert durch die Richtlinie 2003/18/EG Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. März 2003 (ABl. Nr. L 97 vom 15. April 2003);
6. Richtlinie 2003/10/EG Europäischen Parlaments und des Rates über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm) (siebzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 6. Februar 2003 (ABl. Nr. L 42 vom 15. Februar 2003);
7. Richtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit vom 12. Juni 1989 (ABl. Nr.

Geltende Fassung

- L 183 vom 29. Juni 1989);
10. Richtlinie 89/654/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989);
 11. Richtlinie 89/655/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989), geändert durch die Richtlinie 95/63/EG des Rates vom 5. Dezember 1995 (ABl. Nr. L 335 vom 30. Dezember 1995);
 12. Richtlinie 89/656/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989);
 13. Richtlinie 90/269/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 29. Mai 1990 (ABl. Nr. L 156 vom 21. Juni 1990);
 14. Richtlinie 90/270/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 29. Mai 1990 (ABl. Nr. L 156 vom 21. Juni 1990);
 16. Richtlinie 90/679/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 26. November 1990 (ABl. Nr. L 374 vom 31. Dezember 1990), geändert durch die Richtlinie 93/88/EWG des

Vorgeschlagene Fassung

- L 183 vom 29. Juni 1989);
8. Richtlinie 89/654/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989);
 9. Richtlinie 89/655/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989), geändert durch die Richtlinie 95/63/EG vom 5. Dezember 1995 (ABl. Nr. L 335 vom 30. Dezember 1995), geändert durch die Richtlinie 2001/45/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. Juni 2001 (ABl. Nr. L 195 vom 19. Juli 2001);
 10. Richtlinie 89/656/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989);
 11. Richtlinie 90/269/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 29. Mai 1990 (ABl. Nr. L 156 vom 21. Juni 1990);
 12. Richtlinie 90/270/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 29. Mai 1990 (ABl. Nr. L 156 vom 21. Juni 1990);
 13. Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 18. September 2000 (ABl. Nr. L 262 vom 17. Oktober 2000);

Geltende Fassung

- Rates vom 12. Oktober 1993 (ABl. Nr. L 268 vom 29. Oktober 1993), geändert durch die Richtlinie 95/30/EG der Kommission vom 30. Juni 1995 (ABl. Nr. L 155 vom 6. Juli 1995), angepasst durch die Richtlinie 97/59/EG der Kommission vom 7. Oktober 1997 (ABl. Nr. L 282 vom 15. Oktober 1997), angepasst durch die Richtlinie 97/65/EG der Kommission vom 26. November 1997 (ABl. Nr. L 335 vom 6. Dezember 1997);
17. Richtlinie 92/58/EWG des Rates über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 24. Juni 1992 (ABl. Nr. L 245 vom 26. August 1992);
 18. Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 19. Oktober 1992 (ABl. Nr. L 348 vom 28. November 1992);
 19. Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23. November 1993 (ABl. Nr. L 307 vom 13. Dezember 1993);
 20. Richtlinie 94/33/EG des Rates über den Jugendarbeitsschutz vom 22. Juni 1994 (ABl. Nr. L 216 vom 20. August 1994);
 21. Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis vom 25. Juni 1991 (ABl. Nr. L 206 vom 29. Juli 1991).

Vorgeschlagene Fassung

14. Richtlinie 92/58/EWG des Rates über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 24. Juni 1992 (ABl. Nr. L 245 vom 26. August 1992);
15. Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 19. Oktober 1992 (ABl. Nr. L 348 vom 28. November 1992);
16. Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23. November 1993 (ABl. Nr. L 307 vom 13. Dezember 1993);
17. Richtlinie 94/33/EG des Rates über den Jugendarbeitsschutz vom 22. Juni 1994 (ABl. Nr. L 216 vom 20. August 1994);
18. Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis vom 25. Juni 1991 (ABl. Nr. L 206 vom 29. Juli 1991);
19. Richtlinie 1999/92/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer , die durch explosionsfähige Atmosphären gefährdet werden können (fünfzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 16. Dezember 1999 (ABL: Nr: L 23 vom 28. Jänner 2000, berichtigt durch ABL: Nr: L 134 vom 7. Juni 2000);
20. Richtlinie 2002/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen) (sechszehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 25. Juni 2002 (ABl: Nr: L 177 vom 6. Juli 2002).

(22) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Die Ausführungsgesetze der Länder zu § 9a, § 16 Abs. 3, § 21 Abs. 1, § 26 Abs. 1a, § 31 Abs. 6 und 7, § 32, § 39a Abs. 3, § 39d Abs. 2 und 4, § 39t Abs. 1 bis 4 und 6 bis 9, § 39u, § 39v Abs. 1, § 75, § 77 Abs. 2, § 81 Abs. 2 und 3, § 83 Abs. 2 und 3, § 83a Abs. 7, § 84 Abs. 6, § 84b Abs. 2 und 3, § 85 Abs. 3, § 88d Abs. 3, § 88h Abs. 2, § 90 Abs. 6 und 11, § 90a Abs. 6, § 91e Abs. 2, § 93 Abs. 1, § 93a Abs. 1, 4, 6 und 7, § 93b Abs. 9, § 94a Abs. 8, § 94e, § 94f, § 105b Abs. 2, § 112 Abs. 3 und 4, § 115 Abs. 1, § 116 Abs. 2, § 120, § 121 Abs. 1, § 237 Abs. 1 und § 239 Abs. 10 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX, sowie zum Entfall der §§ 74, 95 und 96 sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

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

1. die Ausführungsbestimmung zu § 21 Abs. 1 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;
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 BGBl. I Nr. XXX vorsehen;
4. der Entfall der Ausführungsbestimmung zu § 74 und die Ausführungsbestimmung zu § 75 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX ab dem Urlaubsjahr gilt, das nach der Kundmachung der Ausführungsbestimmung beginnt;

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

5. die Ausführungsbestimmungen über die neuen Einsatzzeiten der Präventivfachkräfte mit Beginn des auf die Kundmachung des Ausführungsgesetzes folgenden Kalenderjahres in Kraft treten.