

Kärntner Landesgesetzblatt

Jahrgang 2007

Herausgegeben am 16. März 2007

11. Stück

20. Gesetz:	Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz 2002; Änderung
21. Verordnung:	Schutz der Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft vor Lärm und Vibrationen
22. Verordnung:	Durchführung des Bedienstetenschutzes im Bereich der Dienststellen

20. Gesetz vom 14. Dezember 2006, mit dem das Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz 2002 geändert wird

Der Landtag von Kärnten hat beschlossen:

Artikel I

Das Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz 2002 (K-MEKG 2002), LGBL Nr. 63/2002, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis lautet:

„Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt – Allgemeiner Teil

- § 1 – Persönlicher Geltungsbereich
- § 2 – Wirkungsbereich und Zuständigkeiten

2. Abschnitt – Mutterschutz

- § 3 – Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren, Pflichten des Dienstgebers
- § 4 – Maßnahmen bei Gefährdung
- § 5 – Beschäftigungsverbote für werdende Mütter
- § 6 – Verbotene Arbeiten
- § 7 – Beschäftigungsverbot für stillende Mütter
- § 8 – Beschäftigungsverbote nach der Entbindung
- § 9 – Verbot der Nacharbeit
- § 10 – Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 11 – Verbot der Leistung von Überstunden
- § 12 – Ruhemöglichkeit
- § 13 – Stillzeit
- § 14 – Kündigungsschutz

§ 15 – Sonderbestimmungen für provisorisch öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 16 – Befristete Dienstverhältnisse

§ 17 – Entlassungsschutz

§ 18 – Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

3. Abschnitt – Karenz für Dienstnehmerinnen

- § 19 – Karenz
- § 20 – Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater
- § 21 – Aufgeschobene Karenz
- § 22 – Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter
- § 23 – Karenz bei Verhinderung des Vaters
- § 24 – Gemeinsame Vorschriften zur Karenz
- § 25 – Recht auf Information

4. Abschnitt – Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmerinnen, Änderung der Lage der Dienstzeit

- § 26 – Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 27 – Verfahren
- § 28 – Karenz anstelle von Teilzeitbeschäftigung
- § 29 – Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Teilzeitbeschäftigung
- § 30 – Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter
- § 31 – Änderung der Lage der Dienstzeit
- § 32 – Spätere Geltendmachung der Karenz
- § 33 – Berechtigter Austritt
- § 34 – Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

5. Abschnitt – Karenz für Dienstnehmer (Väter-Karenz)

- § 35 – Väter-Karenz
- § 36 – Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter
- § 37 – Aufgeschobene Karenz des Dienstnehmers
- § 38 – Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters
- § 39 – Karenz bei Verhinderung der Mutter
- § 40 – Kündigungs- und Entlassungsschutz
- § 41 – Spätere Geltendmachung der Karenz durch den Dienstnehmer
- § 42 – Gemeinsame Vorschriften zur Karenz und Recht auf Information

6. Abschnitt – Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmer, Änderung der Lage der Dienstzeit

- § 43 – Anspruch des Dienstnehmers auf Teilzeitbeschäftigung
- § 44 – Verfahren
- § 45 – Karenz des Dienstnehmers anstelle von Teilzeitbeschäftigung
- § 46 – Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers
- § 47 – Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters
- § 48 – Änderung der Lage der Dienstzeit und berechtigter Austritt
- § 49 – Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

7. Abschnitt – Schlussbestimmungen

- § 50 – In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten
- § 51 – Umsetzung von Gemeinschaftsrecht
- § 52 – Verweise“

2. §§ 1 und 2 lauten:

„§ 1

Persönlicher Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz – ausgenommen Abschnitte 5 und 6 – gilt für Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Kärnten, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband dieses Landes stehen, sofern sie nicht in einem Betrieb beschäftigt sind.

(2) Abschnitte 1, 5, 6 und 7 dieses Gesetzes gelten für Dienstnehmer, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Kärnten, zu einer

Gemeinde oder einem Gemeindeverband dieses Landes stehen.

(3) Abweichend von Abs. 1 und 2 gilt dieses Gesetz nicht für

- a) Dienstverhältnisse, die nach Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG in die Gesetzgebungskompetenz des Bundes fallen, und
- b) Dienstverhältnisse als Landarbeiter iSd. Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG.

§ 2

Wirkungsbereich und Zuständigkeiten

(1) Die nach diesem Gesetz der Gemeinde obliegenden Aufgaben sind solche des eigenen Wirkungsbereiches.

(2) Die der Landesregierung nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben sind bei Dienstnehmern einer Gemeinde vom Bürgermeister, bei Dienstnehmern eines Gemeindeverbandes vom Vorsitzenden des Gemeindeverbandes wahrzunehmen.“

3. In § 3 Abs. 1 wird das Zitat „, LGBl. Nr. 5/1981,“ durch das Zitat „2005, LGBl. Nr. 7,“ ersetzt.

4. In § 3 Abs. 2 Z 7 entfällt das Zitat „zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 159/2001,“.

5. In § 3 Abs. 2 Z 8 wird der Ausdruck „und“ durch einen Strichpunkt ersetzt. Am Ende der Z 9 wird ein Strichpunkt und nach Z 9 folgende Z 10 eingefügt:

„10. Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen“

6. In § 6 Abs. 2 lit. c entfällt das Zitat „zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 74/2002,“.

7. In § 6 Abs. 2 wird am Ende der lit. k der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende lit. l angefügt:

„l) Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen.“

8. In § 7 Abs. 2 wird das Zitat „§ 6 Abs. 2 lit. a, c, d und i“ durch das Zitat „§ 6 Abs. 2 lit. a, c, d, i und l“ ersetzt.

9. In § 8 Abs. 3 wird das Zitat „§ 6 Abs. 2 lit. a, b, c, d, h und i“ durch das Zitat „§ 6 Abs. 2 lit. a, b, c, d, h, i und l“ ersetzt.

10. § 15 Abs. 4 lautet:

„(4) Während der Dauer der aufgeschobenen Karenz oder des in § 29 Abs. 1 und § 34

Abs. 6 geregelten Kündigungsschutzes und bis zum Ablauf von vier Monaten nach dem Ende dieses Schutzes kann ein Rechtsanspruch auf Definitivstellung nicht erworben werden. Erfolgt die Definitivstellung nach Ablauf dieser Fristen, so wirkt sie auf jenen Zeitpunkt zurück, in dem sie ohne die Aufschiebung iSd. ersten Satzes erfolgt wäre.“

11. In § 18 Abs. 3 entfällt das Zitat „zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 37/2001,“.

12. In § 18 Abs. 4 entfällt das Zitat „zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 59/2001,“.

13. Nach § 19 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist, ausgenommen im Fall des § 20 Abs. 2, nicht zulässig.“

14. § 20 Abs. 4 entfällt.

15. In § 21 Abs. 6 entfällt das Zitat „zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2001“.

16. In § 23 Abs. 4 entfällt das Wort „vereinbarte“, in § 23 Abs. 5 das Wort „vereinbarten“.

17. In § 24 Abs. 1 entfällt das Zitat „zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 68/2002,“.

18. In § 24 Abs. 3 entfällt das Zitat „in der Fassung BGBl. I Nr. 74/2002,“.

19. § 24 Abs. 9 entfällt.

20. § 25 lautet:

„§ 25

Recht auf Information

Während einer Karenz hat der Dienstgeber die Dienstnehmerin über wichtige Geschehnisse im Landes- oder Gemeindedienst, die die Interessen der karenzierten Dienstnehmerin berühren, insbesondere organisatorische Änderungen und Weiterbildungsmaßnahmen, zu informieren.“

21. Die §§ 26 bis 29 sowie die Abschnitte 4 bis 6 werden durch folgende Abschnitte 4, 5 und 6 ersetzt:

„4. Abschnitt

Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmerinnen, Änderung der Lage der Dienstzeit

§ 26

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

(1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens

1. bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder
2. einem späteren Schuleintritt des Kindes.

Ist der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes kürzer als vier Monate, so endet die Frist nach Z 1 vier Monate nach Schuleintritt des Kindes.

(2) Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die dienstlichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. In Gemeinden und Gemeindeverbänden mit weniger als zehn Dienstnehmern ist eine Teilzeitbeschäftigung nur im Ausmaß einer Herabsetzung auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit oder im Ausmaß einer Herabsetzung unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit zulässig.

(3) Eine Teilzeitbeschäftigung ist nicht zulässig, wenn die Dienstnehmerin infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

(4) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b ABGB gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

(6) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an

- a) die Frist nach § 8 Abs. 1 und 2 oder
- b) einen daran anschließenden Erholungsurlaub oder an eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall)

angetreten werden. Die Dienstnehmerin hat dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 8 Abs. 1 bekannt zu geben.

(7) Beabsichtigt die Dienstnehmerin, die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, so hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich

spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist nach § 8 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 8 Abs. 1 bekannt zu geben.

(8) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben. Das Verfahren ist in § 27 Abs. 4 geregelt. Darüber hinaus kann der Dienstgeber auf Antrag der Dienstnehmerin einer Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) oder einer vorzeitigen Beendigung der Teilzeitbeschäftigung zustimmen, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(9) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(10) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, so gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge iSd. § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(11) Der Dienstgeber ist verpflichtet, der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Die Dienstnehmerin hat diese Bestätigung mit zu unterfertigen. Solche Bestätigungen sind von Landes- und Gemeindeverwaltungsabgaben befreit.

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

§ 27

Verfahren

(1) Auf Verlangen der Dienstnehmerin ist den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Aus-

maß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung die Personalvertretung oder die Gewerkschaft beizuziehen. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterfertigen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zustande, so kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen weiterer zwei Wochen beim zuständigen Gericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung, gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim zuständigen Gericht keine gütliche Einigung zustande, so hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche die Dienstnehmerin auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Gericht zu klagen; andernfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach dem Ablauf von vier Wochen statt, so beginnt die Frist für die Klagseinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag. Das Gericht hat der Klage des Dienstgebers dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse der Interessen der Dienstnehmerin überwiegen. Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers nicht statt, so wird die von der Dienstnehmerin beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, so ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Gericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, so wird die von der Dienstnehmerin bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam. Das Gericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, so ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Gericht erheben; andernfalls bleibt die Teilzeitbeschäftigung unverändert. Das Gericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(6) In Rechtsstreitigkeiten nach den Abs. 3, 4 und 5 steht keiner Partei Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist 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 ZPO anfechtbar.

§ 28

Karenz anstelle von Teilzeitbeschäftigung

(1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung zustande, so kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie

1. anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Gerichtes

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

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 27 Abs. 3 statt, so kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

§ 29

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Teilzeitbeschäftigung

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 14 und 17 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während des Verfahrens nach § 27.

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

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

§ 30

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

§§ 26 bis 29 gelten auch für eine Adoptiv- oder Pflegemutter mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zum frühestmöglichen Zeitpunkt, so hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

§ 31

Änderung der Lage der Dienstzeit

Die §§ 26 bis 30 sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Dienstzeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Dienstzeit außer Betracht bleibt.

§ 32

Spätere Geltendmachung der Karenz

(1) Lehnt der Dienstgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der Vater keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nehmen.

(2) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber des Vaters bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

§ 33

Berechtigter Austritt

Die Dienstnehmerin, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis steht, kann unter den in § 83 Abs. 3 K-LVBG 1994 genannten Voraussetzungen ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

§ 34

Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

(1) Auf Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sind die Bestimmungen dieses Abschnittes nach Maßgabe der Abs. 2 bis 7 anzuwenden.

(2) § 26 Abs. 1 und 2 gilt mit folgenden Abweichungen:

1. eine Teilzeitbeschäftigung ist im Ausmaß einer Herabsetzung
 - a) bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit oder
 - b) unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit für die beantragte Dauer, während der die Mutter Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat, zu gewähren;
2. das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst. Die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit nach Z 1 lit. a
 - a) darf nicht unter der Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit und
 - b) muss unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit liegen;
3. bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen die Dienstnehmerin Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse der Dienstnehmerin insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, so weit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen;
4. eine Dienstnehmerin kann über die für sie maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein anderer geeigneter Bediensteter, dessen Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht. Die Zeit einer solchen zusätzlichen Dienstleistung ist entweder

durch Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

5. Z 1 und 2 gelten nicht für Dienstnehmerinnen der Gemeinden und Gemeindeverbände. Für Dienstnehmerinnen der Gemeinden und Gemeindeverbände ist das Ausmaß der Herabsetzung so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst und unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit liegt. In Gemeinden und Gemeindeverbänden mit weniger als zehn Dienstnehmern ist eine Teilzeitbeschäftigung nur im Ausmaß einer Herabsetzung auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit oder im Ausmaß einer Herabsetzung unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit zulässig.

(3) § 26 Abs. 8 und 9 gelten mit der Maßgabe, dass die Dienstbehörde auf Antrag der Dienstnehmerin eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) oder die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung verfügen kann, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(4) § 27 gilt nicht. Eine Teilzeitbeschäftigung darf von der Dienstbehörde nur dann abgelehnt werden, wenn die Dienstnehmerin infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihrer bisherigen Verwendung noch in einer anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Verwendung eingesetzt werden könnte.

(5) § 28 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 4 durch die Dienstbehörde die Dienstnehmerin anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder bis zur rechtskräftigen Bescheiderlassung Karenz beanspruchen kann.

(6) Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 29 gelten auch während eines Rechtsmittelverfahrens betreffend die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung.

(7) §§ 31 und 33 gelten nicht.

5. Abschnitt

Karenz für Dienstnehmer (Väter-Karenz)

§ 35

Väter-Karenz

- (1) Einem Dienstnehmer ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall der Bezüge (Ka-

renz) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist, ausgenommen im Fall des § 36 Abs. 2, nicht zulässig.

(2) Hat die Mutter Anspruch auf Karenz, so beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit Ablauf eines Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt eines Kindes nach § 8 Abs. 1, nach einer anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift oder nach einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines anderen Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes.

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

(4) Die Karenz muss mindestens drei Monate betragen.

(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühestmöglichen Zeitpunkt nach den Abs. 2 oder 3 in Anspruch, so hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt den Beginn und die Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieser Karenz bekannt geben, dass und bis zu welchem Zeitpunkt er die Karenz verlängert. Unbeschadet des Ablaufes dieser Fristen kann eine Karenz nach Abs. 1 gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

§ 36

Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter

(1) Die Karenz nach § 35 kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Jeder Teil der Karenz muss mindestens drei Monate dauern. Er ist in dem in § 35 Abs. 2 und 3 festgelegten Zeitpunkt oder unmittelbar im Anschluss an eine Karenz der Mutter anzutreten.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann der Dienstnehmer gleichzeitig mit der Mutter Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenz einen Monat vor dem in § 35 Abs. 1 bzw. § 37 Abs. 1 dritter Satz genannten Zeitpunkt endet.

(3) Nimmt der Dienstnehmer seine Karenz im Anschluss an eine Karenz der Mutter in Anspruch, so hat er spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenz der Mutter seinem Dienstgeber den Beginn und die Dauer der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufes dieser Frist kann eine Karenz nach Abs. 1 gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

§ 37

Aufgeschobene Karenz des Dienstnehmers

(1) Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass er drei Monate seiner Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist. Dabei sind die dienstlichen Interessen unter Bedachtnahme auf den Anlass der Inanspruchnahme der Karenz zu berücksichtigen. Eine aufgeschobene Karenz kann nur dann in Anspruch genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 35 oder 36 spätestens

1. mit der Vollendung des 21. Lebensmonates des Kindes,
2. wenn auch die Mutter aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, mit der Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat.

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

(3) Die Absicht, eine aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 35 Abs. 5 oder 36 Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab der Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustim-

mung als erteilt gilt. Der Dienstnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass er anstelle der aufgeschobenen Karenz eine Karenz bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

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

(5) Unbeschadet des Ablaufs der in Abs. 3 erster Satz und Abs. 4 erster Satz genannten Fristen kann aufgeschobene Karenz vereinbart werden.

(6) In Rechtsstreitigkeiten nach den Abs. 3 und 4 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig. Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – nur aus den Gründen des § 517 ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, sowie wegen nicht Zulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

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

(8) Für Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gelten folgende Abweichungen:

1. Abs. 3 zweiter bis letzter Satz, Abs. 4 zweiter Satz und Abs. 6 sind nicht anzuwenden. Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis können die aufgeschobene Karenz zu dem von ihnen gewünschten Zeitpunkt in Anspruch nehmen.
2. Abs. 5 gilt mit der Maßgabe, dass eine Karenz gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

§ 38

Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters

(1) Einen Anspruch auf Karenz unter den in §§ 35, 36 und 37 genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

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

(2) In den Fällen des Abs. 1 Z 1 und 2 beginnt die Karenz mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.

(3) Nimmt der Dienstnehmer seine Karenz zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Anspruch, so hat er seinem Dienstgeber unverzüglich den Beginn und die Dauer der Karenz nach den §§ 35 oder 36 bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann eine Karenz nach Abs. 1 gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

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

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach dem Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder nimmt er es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, so hat er aus Anlass der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Karenz in Anspruch nimmt. §§ 35 und 36 gelten sinngemäß.

§ 39

Karenz bei Verhinderung der Mutter

(1) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis iSd. § 23 Abs. 2 für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit an der Betreuung des Kindes verhindert, das Kind selbst zu betreiben, so ist dem Dienstnehmer

(Vater, Adoptiv- oder Pflegevater iSd. § 38 Abs. 1) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls eine Karenz zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Dasselbe gilt bei Verhinderung einer Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter, die zulässigerweise nach dem Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

(2) Der Anspruch nach Abs. 1 steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenz verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

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

§ 40

Kündigungs- und Entlassungsschutz

(1) Der Dienstnehmer, der eine Karenz nach diesem Gesetz in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der Karenz, jedoch nicht vor der Geburt des Kindes, und frühestens vier Monate vor dem Antritt der Karenz. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende

1. einer Karenz oder eines Karenzteiles,
2. einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung, die infolge Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

(2) §§ 14 Abs. 3 und 4, 15 und 17 gelten sinngemäß.

§ 41

Spätere Geltendmachung der Karenz durch den Dienstnehmer

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

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

und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

§ 42

Gemeinsame Vorschriften zur Karenz und Recht auf Information

§§ 24 und 25 gelten sinngemäß mit der Maßgabe, dass Dienstnehmer in Betrieben auch über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der karenzierten Dienstnehmer berühren, wie betriebliche Umstrukturierungen zu informieren sind.

6. Abschnitt

Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmer, Änderung der Lage der Dienstzeit

§ 43

Anspruch des Dienstnehmers auf Teilzeitbeschäftigung

(1) Der Dienstnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens

1. bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder
2. einem späteren Schuleintritt des Kindes.

Ist der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes kürzer als vier Monate, so endet die Frist nach Z 1 vier Monate nach Schuleintritt des Kindes.

(2) Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die dienstlichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. In Gemeinden und Gemeindeverbänden mit weniger als zehn Dienstnehmern ist eine Teilzeitbeschäftigung nur im Ausmaß einer Herabsetzung auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit oder im Ausmaß einer Herabsetzung unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit zulässig.

(3) Eine Teilzeitbeschäftigung ist nicht zulässig, wenn der Dienstnehmer infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

(4) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung ist, dass der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b ABGB gegeben

ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

(6) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens mit dem Ablauf

1. eines Beschäftigungsverbotens der Mutter nach der Geburt eines Kindes nach § 8 Abs. 1, einer anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines anderen Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
2. von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist (Fälle des § 35 Abs. 3), angetreten werden. Der Dienstnehmer hat dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 35 Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

(7) Beabsichtigt der Dienstnehmer, die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, so hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist nach Abs. 6 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

(8) Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung der Beendigung bekannt zu geben. Das Verfahren ist in § 44 Abs. 4 geregelt. Darüber hinaus kann der Dienstgeber auf Antrag des Dienstnehmers einer Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) oder einer vorzeitigen Beendigung der Teilzeitbeschäftigung zustimmen, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(9) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzei-

tige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(10) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, so gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge iSd. § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(11) Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem Dienstnehmer auf sein Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Der Dienstnehmer hat diese Bestätigung mit zu unterfertigen. Solche Bestätigungen sind von Landes- und Gemeindeverwaltungsabgaben befreit.

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

§ 44

Verfahren

(1) Auf Verlangen des Dienstnehmers ist den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung die Personalvertretung oder die Gewerkschaft beizuziehen. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von dem Dienstnehmer zu unterfertigen; eine Ablichtung ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zustande, so kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen weiterer zwei Wochen beim zuständigen Gericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung, gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages, stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim zuständigen Gericht keine gütliche Einigung zustande, so hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche den Dienstnehmer auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Gericht zu kla-

gen; andernfalls kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach dem Ablauf von vier Wochen statt, so beginnt die Frist für die Klagseinbringung mit dem auf dem Vergleichsversuch folgenden Tag. Das Gericht hat der Klage des Dienstgebers dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse die Interessen des Dienstnehmers überwiegen. Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers nicht statt, so wird die vom Dienstnehmer beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, so ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Gericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, so wird die vom Dienstnehmer bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam. Das Gericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Dienstnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, so ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Gericht erheben; andernfalls bleibt die Teilzeitbeschäftigung unverändert. Das Gericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Dienstnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(6) In Rechtsstreitigkeiten nach den Abs. 3, 4 und 5 steht keiner Partei Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist 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 ZPO anfechtbar.

§ 45

Karenz des Dienstnehmers anstelle von Teilzeitbeschäftigung

(1) Kommt zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber keine Einigung über eine

Teilzeitbeschäftigung zustande, so kann der Dienstnehmer dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

- a) anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder
- b) bis zur Entscheidung des Gerichtes

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

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 44 Abs. 3 statt, so kann der Dienstnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

§ 46

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers

§ 29 gilt sinngemäß mit der Maßgabe, dass der Kündigungs- und Entlassungsschutz nicht vor der Geburt des Kindes beginnt.

§ 47

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

Die §§ 43 bis 46 gelten auch für einen Adoptiv- oder Pflegevater mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, so hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

§ 48

Änderung der Lage der Dienstzeit und berechtigter Austritt

(1) Die §§ 43 bis 47 sind auch für eine vom Dienstnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Dienstzeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Dienstzeit außer Betracht bleibt.

(2) § 33 gilt sinngemäß.

§ 49

Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

(1) Auf Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sind die Bestimmungen dieses Abschnittes nach Maßgabe der Abs. 2 bis 7 anzuwenden.

(2) § 43 Abs. 1 und 2 gilt mit folgenden Abweichungen:

1. eine Teilzeitbeschäftigung ist im Ausmaß einer Herabsetzung
 - a) bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit oder
 - b) unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit für die beantragte Dauer, während der der Vater Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat, zu gewähren;
2. das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst. Die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit nach Z 1 lit. a
 - a) darf nicht unter der Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit und
 - b) muss unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit liegen;
3. bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen der Dienstnehmer Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse des Dienstnehmers, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, so weit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen;
4. ein Dienstnehmer kann über die für ihn maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein anderer geeigneter Bediensteter, dessen Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht. Die Zeit einer solchen zusätzlichen Dienstleistung ist entweder durch Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.
5. Z 1 und 2 gelten nicht für Dienstnehmer der Gemeinden und Gemeindeverbände. Für Dienstnehmer der Gemeinden und Gemeindeverbände ist das Ausmaß der Herabsetzung so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst und unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit liegt. In Gemeinden und Gemeindeverbänden mit weniger als zehn Dienstnehmern ist eine Teilzeitbeschäftigung nur im Aus-

maß einer Herabsetzung auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit oder im Ausmaß einer Herabsetzung unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit zulässig.

(3) § 43 Abs. 8 und 9 gelten mit der Maßgabe, dass die Dienstbehörde auf Antrag des Dienstnehmers eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) oder die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung verfügen kann, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(4) § 44 gilt nicht. Eine Teilzeitbeschäftigung darf von der Dienstbehörde nur dann abgelehnt werden, wenn der Dienstnehmer infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seiner bisherigen Verwendung noch in einer anderen seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Verwendung eingesetzt werden könnte.

(5) § 45 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 4 durch die Dienstbehörde der Dienstnehmer anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder bis zur rechtskräftigen Bescheiderlassung Karenz beanspruchen kann.

(6) Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 46 gelten auch während eines Rechtsmittelverfahrens betreffen die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung.

(7) § 48 gilt nicht.“

22. § 46 erhält die Paragraphenbezeichnung „§ 50“ und § 47 erhält die Paragraphenbezeichnung „§ 51“.

23. Dem Gesetz wird folgender § 52 angefügt:

„§ 52
Verweise

(1) Soweit in diesem Gesetz auf andere Landesgesetze verwiesen wird, sind diese Landesgesetze in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze oder -verordnungen verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese in der nachstehend angeführten Fassung anzuwenden:

1. Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr. 946/1811, zuletzt geän-

dert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 120/2005,

2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 155/2005,
3. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG), BGBl. Nr. 450/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 159/2001,
4. Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 155/2005,
5. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 161/2005,
6. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, zuletzt geändert durch die Kundmachung BGBl. I Nr. 155/2005,
7. Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002, BGBl. II Nr. 470/2001,
8. Zivilprozessordnung (ZPO), RGBl. Nr. 113/1895, zuletzt geändert durch das Gesetz, BGBl. I Nr. 7/2006.“

Artikel II

(1) Dieses Gesetz tritt an dem der Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft und gilt für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, deren Kinder nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geboren werden.

(2) Für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, deren Kinder vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geboren wurden, gelten weiterhin die bis zum In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geltenden Bestimmungen.

Abweichend davon kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Dienstzeit nach den §§ 26 bis 34 oder 43 bis 49, in der Fassung dieses Gesetzes, verlangt werden von

1. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, wenn sie oder der jeweils andere Elternteil sich zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes in Karenz nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befinden, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Dienstzeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz angetreten werden kann;
2. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, wenn sie oder der jeweils andere Elternteil sich zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes in Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befinden, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Dienstzeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;
3. Dienstnehmerinnen, die sich zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes in einem Beschäftigungsverbot nach § 8 Abs. 1 und 2 befinden;
4. Dienstnehmern, wenn sich die Mutter des Kindes zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes in einem Beschäftigungsverbot nach § 8 Abs. 1 und 2 dieses Gesetzes, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet;
5. Dienstnehmerinnen, die im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes im Anschluss an die Frist nach § 8 Abs. 1 und 2 einen Gebührenurlaub verbrauchen oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert sind und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz bereits geltend gemacht haben, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Dienstzeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;
6. Dienstnehmern, wenn die Mutter des Kindes im Anschluss an die Frist nach § 8 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes einen Gebührenurlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Dienstzeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz oder der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.

(3) Die Bestimmungen des § 1 und des 5. und 6. Abschnittes des K-MEKG 2002, in der Fassung vor In-Kraft-Treten dieses Gesetzes, gelten weiterhin für den Anspruch auf Karenzurlaubsgeld nach § 37 Abs. 3 des K-MEKG 2002, in der Fassung vor In-Kraft-Treten dieses Gesetzes, für die Dauer einer aufgeschobenen Karenz nach § 21. Die Bestimmungen des § 1 und des 5. und 6. Abschnittes des K-MEKG 2002, in der Fassung vor In-Kraft-Treten dieses Gesetzes, gelten weiterhin für die in § 42 geregelten Fälle.

Der Präsident des Kärntner Landtages:

L o b n i g

Der Landeshauptmann:

D r. H a i d e r

Der Landesrat:

I n g. R o h r

Der Landesrat:

D r. S c h a n t l

Die Landeshauptmann-Stellvertreterin:

D r. S c h a u n i g - K a n d u t

21. Verordnung der Kärntner Landesregierung vom 20. Feber 2007, Zl. 14-50-3004/1/07 über den Schutz der Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft vor der Gefährdung durch Lärm und Vibrationen

Aufgrund der §§ 100, 107, 116d, 116m, 116n, 116o, 116s, 116u, 117 Abs. 2 lit. f Z 3 und 4 und 221 der Kärntner Landarbeitsordnung 1995 (K-LArbO), LGBl. Nr. 97/1995, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 60/2006, wird verordnet:

Inhaltsverzeichnis

1. A b s c h n i t t

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen
- § 3 Expositionsgrenzwert
- § 4 Auslösewert
- § 5 Grenzwerte für bestimmte Räume
- § 6 Bewertungen und Messungen
- § 7 Ermittlung und Beurteilung der Gefahren
- § 8 Information, Unterweisung, Anhörung und Beteiligung der Dienstnehmer

2. A b s c h n i t t

Lärm- und Vibrationsschutzmaßnahmen

- § 9 Maßnahmen und Maßnahmenprogramm
- § 10 Bauliche und raumakustische Maßnahmen
- § 11 Maßnahmen an der Quelle
- § 12 Maßnahmen betreffend Arbeitsmittel und Arbeitsvorgänge
- § 13 Technische und organisatorische Maßnahmen
- § 14 Persönliche Schutzausrüstung, Kennzeichnung, Verzeichnis
- § 15 Ausnahmen

3. A b s c h n i t t

Übergangs- und Schlussbestimmungen

- § 16 Übergangsbestimmungen
- § 17 Schlussbestimmungen
- Anhang 1: Definition und Bewertung: Lärmgrößen
- Anhang 2: Definition und Bewertung: Vibrationsgrößen

§ 1

Anwendungsbereich

Diese Verordnung gilt in Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen im Sinne des § 114 der K-LArbO 1995 für Tätigkeiten, bei denen die Dienstnehmer während ihrer Arbeit einer Gefährdung durch Lärm oder durch Vibrationen ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können.

§ 2

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Verordnung sind

1. Vibrationen: mechanische Schwingungen oder Erschütterungen, die durch direkten Kontakt auf den menschlichen Körper übertragen werden (Definition und Bewertung laut Anhang 2):
 - a) Hand-Arm-Vibrationen: mechanische Schwingungen, die bei Übertragung auf das Hand-Arm-System des Menschen Gefährdungen für die Gesundheit und Sicherheit der Dienstnehmer verursachen, insbesondere Durchblutungsstörungen, Knochen- oder Gelenkschäden, neurologische oder Muskelerkrankungen,
 - b) Ganzkörper-Vibrationen: mechanische Schwingungen, die bei Übertragung auf den gesamten Körper Gefährdungen für die Gesundheit und Sicherheit der

Dienstnehmer verursachen, insbesondere Rückenschmerzen und Schädigungen der Wirbelsäule;

2. Lärm: jede Art von Schall im hörbaren Frequenzbereich (Definition und Bewertung laut Anhang 1):
 - a) gehörgefährdender Lärm: Lärm über dem Auslösewert (§ 4),
 - b) störender Lärm: Lärm, der einen Beurteilungspegel nach § 5 überschreitet.

§ 3

Expositionsgrenzwert

(1) Die nachstehenden Expositionsgrenzwerte dürfen nicht überschritten werden:

1. für Hand-Arm-Vibrationen: $a_{hw8h} = 5 \text{ m/s}^2$;
2. Für Ganzkörper-Vibrationen: $a_{w8h} = 1,15 \text{ m/s}^2$;
3. Für gehörgefährdenden Lärm:
 $L_{A,EX,8h} = 85 \text{ dB}$ bzw. $p_{peak} = 140 \text{ Pa}$
(entspricht: $L_{C,peak} = 137 \text{ dB}$);
4. Für jugendliche Dienstnehmer gelten die in § 4 Abs. 1 Z 1 und 2 angeführten Auslösewerte für Vibrationen als Expositionsgrenzwerte.

(2) Abweichend von Abs. 1 kann bei Lärmexpositionen, die von einem Arbeitstag zum anderen erheblich schwanken, als Beurteilungszeitraum für den Auslösewert (§ 4 Abs. 1 Z 3) und den Expositionsgrenzwert (§ 3 Abs. 1 Z 3) anstatt des Tages (8 h) eine Woche (40 h) herangezogen werden, sofern

1. durch eine geeignete Bewertung oder Messung im Sinne des § 6 nachgewiesen wird, dass der Wochen-Lärmexpositionspegel ($L_{A,EX,40h}$) den Expositionsgrenzwert nicht überschreitet, und
2. geeignete Maßnahmen getroffen werden, um die mit diesen Tätigkeiten verbundenen Risiken auf ein Mindestmaß zu verringern.

(3) Wenn die Expositionsgrenzwerte überschritten werden, müssen die Dienstgeber

1. unverzüglich Maßnahmen ergreifen, um die Exposition auf einen Wert unterhalb des Expositionsgrenzwertes zu senken,
2. ermitteln, warum der Expositionsgrenzwert überschritten wurde, und
3. die Schutz- und Vorbeugemaßnahmen entsprechend anpassen, um ein erneutes Überschreiten des Grenzwertes zu verhindern.

§ 4

Auslösewert

Die Exposition der Dienstnehmer sollte, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich

ist, keinen der folgenden Auslösewerte überschreiten. Wenn die Exposition der Dienstnehmer einen der folgenden Auslösewerte für Vibrationen überschreitet, sind §§ 6 bis 9 anzuwenden. Wenn die Exposition der Dienstnehmer einen der folgenden Auslösewerte für Lärm überschreitet, sind §§ 8 Abs. 1 und 14 Abs. 1 anzuwenden. Die individuelle Wirkung von persönlicher Schutzausrüstung ist hierbei nicht zu berücksichtigen. Die Auslösewerte betragen:

1. für Hand-Arm-Vibrationen: $a_{hw8h} = 2,5 \text{ m/s}^2$;
2. für Ganzkörper-Vibrationen: $a_{w8h} = 0,5 \text{ m/s}^2$;
3. für gehörgefährdenden Lärm:
 $L_{A,EX,8h} = 80 \text{ dB}$ bzw. $p_{peak} = 112 \text{ Pa}$
(entspricht: $L_{C,peak} = 135 \text{ dB}$).

§ 5

Grenzwerte für bestimmte Räume

(1) Bei Ganzkörper-Vibrationen in Räumen nach Z 1 bis 3 ist die Exposition so niedrig wie möglich zu halten und darf maximal den Auslösewert erreichen. Bei Lärm in Räumen nach Z 1 bis 3 dürfen die folgenden Beurteilungspegel nicht überschritten werden, wobei die von außen einwirkenden Geräusche in die Bewertung einzubeziehen sind:

1. $L_{A,r} = 50 \text{ dB}$ in Räumen, in denen überwiegend geistige Tätigkeiten ausgeführt werden;
2. $L_{A,r} = 65 \text{ dB}$ in Räumen, in denen einfache Bürotätigkeiten oder vergleichbare Tätigkeiten ausgeführt werden;
3. $L_{A,r} = 50 \text{ dB}$ ortsbezogen, in Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen, Sanitätsräumen und Wohnräumen, wobei Geräusche, die durch Personen im Raum verursacht werden, nicht einzubeziehen sind.

(2) Zur Einhaltung der Grenzwerte nach Abs. 1 Z 1 bis 3 darf Gehörschutz nicht herangezogen werden.

§ 6

Bewertungen und Messungen

(1) Lärm und Vibrationen an den Arbeitsplätzen sind einer Bewertung nach dem Stand der Technik zu unterziehen. Dazu können zB Betriebsanleitungen, Hersteller- oder Inverkehrbringerangaben, Arbeitsverfahrenvergleiche, veröffentlichte Informationen, wie wissenschaftliche Erkenntnisse oder Vergleichsdatenbanken oder Berechnungsverfahren, herangezogen werden.

(2) Kann aufgrund einer solchen Bewertung eine Überschreitung der Expositionsgrenzwerte oder eine Überschreitung der

Grenzwerte für bestimmte Räume nicht sicher ausgeschlossen werden, so muss die Bewertung auf Grundlage einer repräsentativen Messung erfolgen.

(3) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Bewertungen und Messungen

1. unter Berücksichtigung der Herstellerangaben sachkundig geplant und in angemessenen Zeitabständen durchgeführt werden;
2. den physikalischen Eigenschaften von Lärm oder Vibrationen, dem Ausmaß, der Dauer und der Expositionsgröße sowie der Arbeitsumgebung angepasst sind und zu einem eindeutigen und repräsentativen Ergebnis führen; dies gilt auch für Stichprobenverfahren;
3. bei Hand-Arm-Vibrationen für Arbeitsmittel, die beidhändig gehalten oder geführt werden, an jeder Hand vorgenommen werden; die repräsentative Exposition ergibt sich aus dem höheren der beiden Werte, wobei beide Werte zu dokumentieren sind;
4. so dokumentiert werden, dass die Ergebnisse eindeutig und nachvollziehbar sind.

(4) Bewertungen und Messungen dürfen nur von fachkundigen Personen oder Diensten durchgeführt werden. Diese müssen die erforderlichen Fachkenntnisse und Berufserfahrungen besitzen und die Gewähr für die gewissenhafte und repräsentative Durchführung der Bewertungen und Messungen nach dem Stand der Technik bieten.

(5) Fachkundige Personen oder Dienste müssen über die je nach Art der Aufgabenstellung notwendigen und geeigneten Einrichtungen verfügen (zB Software für Berechnungen, Messgeräte, die den vorherrschenden Bedingungen insbesondere unter Berücksichtigung der Merkmale der zu messenden physikalischen Größe angepasst sind oder aus denen die physikalische Größe eindeutig und repräsentativ abgeleitet werden kann, Vergleichsdaten, einschlägige technische Normen).

§ 7

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren

(1) Dienstgeber müssen die Gefahren, denen die Dienstnehmer durch Lärm oder Vibrationen ausgesetzt sind, ermitteln und beurteilen und dabei insbesondere Folgendes berücksichtigen:

1. Art, Ausmaß, Dauer und Frequenzspektrum der Exposition, einschließlich der Exposition gegenüber impulsförmigem Schall

sowie gegenüber intermittierenden und wiederholten Vibrationen;

2. Expositionsgrenzwerte, Auslösewerte und Grenzwerte für bestimmte Räume;
3. Ergebnisse von Bewertungen und Messungen sowie einschlägige Informationen auf Grundlage der Gesundheitsüberwachung;
4. die Angaben von Herstellern/Herstellerinnen, Inverkehrbringern/Inverkehrbringerinnen oder der Bedienungsanleitung (insbesondere Angaben zur korrekten Verwendung, zur Wartung und Kennzeichnung der Arbeitsmittel) sowie veröffentlichte Informationen wie wissenschaftliche Erkenntnisse oder Vergleichsdaten.

(2) Weiters sind bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, denen die Dienstnehmer durch Lärm oder Vibrationen ausgesetzt sind, zu berücksichtigen:

1. alle Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Dienstnehmer bei gleichzeitiger Einwirkung von Lärm und Vibrationen oder ototoxischen Substanzen, soweit nach dem Stand der Technik oder der Arbeitsmedizin ein Zusammenhang erwiesen ist;
2. besondere Arbeits- oder Umgebungsbedingungen bei Vibrationen, zB Arbeit bei niedrigen Temperaturen;
3. alle Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit besonders gefährdeter Dienstnehmer;
4. die Verfügbarkeit von persönlicher Schutzausrüstung mit einer angemessenen mindernden Wirkung; bei Hand-Arm-Vibrationen zB auch Handschuhe zum Schutz vor Nässe und Kälte;
5. alle indirekten Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit der Dienstnehmer durch
 - a) Wechselwirkungen zwischen Lärm und Warnsignalen bzw. anderen Geräuschen, die beachtet werden müssen, um Unfallgefahren zu vermeiden; dies ist insbesondere zu beachten, wenn Gehörschutz zur Anwendung kommt;
 - b) verminderte Sprachverständlichkeit bei Lärm;
 - c) Auswirkungen von Vibrationen auf den Arbeitsplatz oder auf Arbeitsmittel, zB wenn sich Vibrationen auf das korrekte Handhaben von Bedienelementen, auf das Ablesen von Anzeigen oder auf die Stabilität der Strukturen oder die Festigkeit von Verbindungen störend auswirken;

6. eine allfällige über die Normalarbeitszeit (acht Stunden oder vierzig Stunden) hinausgehende Exposition gegenüber Lärm oder Vibrationen.

(3) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist, ausgehend vom Ist-Zustand, Bedacht zu nehmen auf

1. die Gestaltung und Auslegung der Arbeitsstätten, Räume, Arbeitsplätze und Arbeitsverfahren, wie bauliche Trennung von stark belasteten Bereichen, Abschirmungen, für Lärm auch Raumakustik;
2. die Verfügbarkeit alternativer Arbeitsmittel oder Ausrüstungen und die Möglichkeit technischer Maßnahmen, durch die das Ausmaß der Exposition verringert wird;
3. die Möglichkeit, Arbeitsmittel so aufzustellen und Arbeitsvorgänge so durchzuführen, dass das Ausmaß der Exposition insbesondere für Dienstnehmer, die nicht an diesen Arbeitsmitteln oder bei diesen Arbeitsvorgängen tätig sind, verringert wird;
4. die Möglichkeit, Verbindungen zwischen Arbeitsmitteln oder sonstigen Einrichtungen schwingungsdämpfend zu gestalten.

(4) Die Ermittlung und Beurteilung ist regelmäßig zu aktualisieren. Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung gemäß § 100 Abs. 6 und 7 K-LArbO hat insbesondere auch zu erfolgen, wenn die Ermittlung und Beurteilung aufgrund bedeutsamer Veränderungen veraltet sein könnte, oder wenn es sich aufgrund der Ergebnisse einer Bewertung oder Messung oder aufgrund der Ergebnisse der Gesundheitsüberwachung als erforderlich erweist.

§ 8

Information, Unterweisung, Anhörung und Beteiligung der Dienstnehmer

(1) Wenn ein Auslösewert überschritten ist, muss eine Information und Unterweisung der Dienstnehmer nach §§ 108 und 110 K-LArbO erfolgen. Diese hat sich jedenfalls zu beziehen auf:

1. die Maßnahmen gemäß §§ 10 bis 13;
2. Bedeutung und Höhe der Expositionsgrenzwerte und der Auslösewerte sowie ihren Bezug zur Gefährdung;
3. die Ergebnisse der Bewertungen und Messungen und die potentiellen Gefahren, die von den Emissionsquellen ausgehen;
4. das Erkennen und Melden von gesundheitsschädigenden Auswirkungen;

5. die Voraussetzungen, unter denen die Dienstnehmer Anspruch auf eine Gesundheitsüberwachung haben, und deren Zweck;

6. sichere Arbeitsverfahren sowie korrekte Handhabung der Arbeitsmittel und Verhaltensweisen zur Minimierung der Exposition;

7. die korrekte Verwendung der zur Verfügung gestellten persönlichen Schutzausrüstung.

(2) Die Anhörung und Beteiligung der Dienstnehmer nach § 109 K-LArbO hat sich insbesondere zu beziehen auf:

1. die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren;
2. die Maßnahmen gemäß §§ 10 bis 13;
3. die Auswahl persönlicher Schutzausrüstungen.

§ 9

Maßnahmen und Maßnahmenprogramm

(1) Gefahren durch Lärm oder Vibrationen müssen am Entstehungsort ausgeschlossen oder so weit verringert werden, als dies nach dem Stand der Technik und der Verfügbarkeit von geeigneten technischen Mitteln möglich ist.

(2) Um Lärm und Vibrationen auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau zu senken, müssen Dienstgeber unter Beachtung der Grundsätze der Gefahrenverhütung (§ 103 K-LArbO) geeignete Maßnahmen aus den §§ 10 bis 13 auswählen und durchführen.

(3) Wenn einer der nachstehenden Werte überschritten wird, müssen Dienstgeber bei der Festlegung von Maßnahmen nach § 100 K-LArbO auch ein Programm mit Maßnahmen aus den §§ 10 bis 13 festlegen und durchführen:

1. Auslösewerte für Vibrationen,
2. Expositionsgrenzwerte für gehörgefährdenden Lärm,
3. Grenzwerte für bestimmte Räume.

§ 10

Bauliche und raumakustische Maßnahmen

(1) Im Maßnahmenprogramm nach § 9 sind bauliche Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung der Exposition, wie die Gestaltung und Auslegung der Räume und Arbeitsplätze, festzulegen. Bei Lärm sind nach Möglichkeit raumakustische Maßnahmen mit einem mittleren Schallabsorptionsgrad von $\alpha_m, B = 0,25$ (leerer Raum, Planungswert) oder $\alpha_m = 0,3$ (engerichteter Raum) für die

Oktavbandmittenfrequenzen von 500, 1000 und 2000 Hz zu setzen.

(2) Raumakustische Maßnahmen im Sinne des Abs. 1 müssen jedenfalls gesetzt werden, wenn damit unterschritten werden kann

1. die jeweilige Expositionsgrenze für bestimmte Räume (§ 5),
2. bei gehörgefährdendem Lärm der Expositionsgrenzwert.

§ 11

Maßnahmen an der Quelle

Im Maßnahmenprogramm nach § 9 sind Maßnahmen an der Quelle zur Vermeidung oder Verringerung der Exposition an der Quelle festzulegen, wie

1. alternative Arbeitsverfahren, bei denen es zu keiner oder einer geringeren Exposition gegenüber Lärm und Vibrationen kommt;
2. die Auswahl geeigneter Arbeitsmittel, die laut Herstellerangaben und unter Berücksichtigung der auszuführenden Arbeit möglichst wenig Lärm und Vibrationen verursachen und die, insbesondere bei Vibrationen, nach ergonomischen Gesichtspunkten gestaltet sind;
3. die angemessene Wartung der Arbeitsmittel und ihrer Verbindungs- und Aufstellungsbauteile sowie anderer Einrichtungen an den Arbeitsplätzen.

§ 12

Maßnahmen betreffend Arbeitsmittel und Arbeitsvorgänge

Im Maßnahmenprogramm nach § 9 sind Maßnahmen betreffend Arbeitsmittel und Arbeitsvorgänge festzulegen, wie

1. Arbeitsmittel und Arbeitsvorgänge, die an Arbeitsplätzen Lärm oder Vibrationen über den Auslösewerten verursachen, sind unter Berücksichtigung der Arbeitsabläufe nach Möglichkeit in eigenen Räumen unterzubringen bzw. durchzuführen.
2. Arbeitsmittel und Arbeitsvorgänge, die an Arbeitsplätzen Lärm oder Vibrationen verursachen, sind so aufzustellen bzw. durchzuführen, dass insbesondere für Dienstnehmer, die nicht an diesen Arbeitsmitteln oder bei diesen Arbeitsvorgängen tätig sind, das Ausmaß der Exposition gegenüber Lärm und Vibrationen soweit als möglich verringert wird.
3. Rohre oder Leitungen, die vibrierende Arbeitsmittel untereinander oder mit anderen Einrichtungen verbinden, müssen schwingungsdämpfend ausgeführt und befestigt sein.

§ 13

Technische und organisatorische Maßnahmen

(1) Im Maßnahmenprogramm nach § 9 sind technische Maßnahmen festzulegen:

1. für Lärm: Luftschallminderung (zB durch Abschirmungen, Kapselungen, Abdeckungen mit schallabsorbierendem Material) oder Körperschallminderung (zB durch Körperschalldämmung oder Körperschallisolierung);
2. für Vibrationen: Bereitstellung von Zusatzausrüstungen, die die Gefahren aufgrund von Vibrationen verringern (zB Sitze, die Ganzkörper-Vibrationen wirkungsvoll dämpfen, oder Griffe, die auf den Hand-Arm-Bereich übertragene Vibrationen verringern).

(2) Im Maßnahmenprogramm nach § 9 sind organisatorische Maßnahmen festzulegen, wie

1. Abstandsvergrößerung zur Emissionsquelle von Lärm insbesondere für Dienstnehmer, die nicht an diesen Arbeitsmitteln oder bei diesen Arbeitsvorgängen tätig sind;
2. sichere Arbeitsverfahren sowie korrekte Handhabung der Arbeitsmittel und Verhaltensweisen zur Minimierung der Exposition der Dienstnehmer;
3. Begrenzen der Dauer der Exposition durch geeignete organisatorische Maßnahmen, wie eine Beschränkung der Beschäftigungsdauer, Arbeitsunterbrechungen oder die Einhaltung von Erholzeiten.

§ 14

Persönliche Schutzausrüstung, Kennzeichnung, Verzeichnis

(1) Für Dienstnehmer, die sich in Bereichen aufhalten, in denen der Auslösewert für Lärm überschritten ist, ist Gehörschutz zur Verfügung zu stellen. Für Dienstnehmer, die sich in Bereichen aufhalten, in denen der Expositionsgrenzwert für gehörgefährdenden Lärm (Abs. 4) überschritten ist, muss der Gehörschutz so ausgewählt werden, dass die individuelle Exposition der Dienstnehmer den Expositionsgrenzwert nicht überschreitet. Dienstnehmer, die sich in Bereichen aufhalten, in denen der Expositionsgrenzwert für gehörgefährdenden Lärm überschritten ist, müssen diesen Gehörschutz benutzen.

(2) Um den Expositionsgrenzwert für Vibrationen zu unterschreiten, ist den Dienstnehmern persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen, sofern für die spezifische Einwirkung eine Schutzausrüstung erhältlich ist, durch die die individuelle Exposition der

Dienstnehmer unter den Expositionsgrenzwert gesenkt werden kann. Außerdem ist erforderlichenfalls persönliche Schutzausrüstung zum Schutz vor Kälte und Nässe, zB Handschuhe als Witterungsschutz bei Hand-Arm-Vibrationen, bereitzustellen. Die Dienstnehmer müssen die persönliche Schutzausrüstung benutzen.

(3) Bereiche, in denen ein Expositionsgrenzwert für gehörgefährdenden Lärm (Abs. 4) oder, bei Übertragung von Vibrationen über den Boden, der Expositionsgrenzwert für Ganzkörper-Vibrationen überschritten ist, sind in geeigneter Weise zu kennzeichnen. Wenn dies technisch möglich und aufgrund der Expositionsgefahr gerechtfertigt ist, sind sie auch abzugrenzen und ist der Zugang einzuschränken.

(4) Die Überschreitung von Expositionsgrenzwerten nach Abs. 1 und 3 ist zu beurteilen

1. ortsbezogen oder
2. personenbezogen, sofern Ausmaß, Lage und Organisation der Aufenthaltsdauer der betroffenen Dienstnehmer im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument festgelegt sind.

(5) Das Verzeichnis lärmexponierter Dienstnehmer im Sinne des § 116m Abs. 3 lit. e K-LArbO ist für jene Dienstnehmer zu führen, die einer personenbezogenen Exposition über dem Expositionsgrenzwert für gehörgefährdenden Lärm ausgesetzt sind, wobei die individuelle Wirkung von persönlicher Schutzausrüstung nicht zu berücksichtigen ist.

§ 15

Ausnahmen

(1) Hinsichtlich des Expositionsgrenzwertes für Vibrationen darf die Behörde gemäß § 118 Abs. 2 K-LArbO Ausnahmen von § 3 Abs. 1 zulassen, wenn die Dienstnehmer Vibrationen ausgesetzt sind, die in der Regel unter den Auslösewerten liegen, aber von einem Arbeitstag zum anderen erheblich schwanken und gelegentlich den Expositionsgrenzwert überschreiten können.

(2) Ausnahmebescheide nach Abs. 2 dürfen nur erteilt werden, wenn der Antragsteller,

1. durch eine Bewertung oder Messung nachweist, dass die durchschnittliche Exposition über einen Zeitraum von 40 Stunden hinweg unter dem Expositionsgrenzwert bleibt, und

2. nachweist, dass die Risiken aus dieser Form der Einwirkung, der die Dienstnehmer ausgesetzt sind, geringer sind als die mit einer Exposition in Höhe des Expositionsgrenzwertes verbundenen Risiken.

(3) Ausnahmebescheide nach Abs. 2 dürfen weiters nur erteilt werden:

1. nach Anhörung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sowie der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer,
2. unter Vorschreibung geeigneter Auflagen, die unter Berücksichtigung der besonderen Umstände gewährleisten, dass die sich daraus ergebenden Risiken auf ein Minimum reduziert werden,
3. wenn nach Anhörung eines Arztes im Sinne des § 116q Abs. 6 K-LArbO gewährleistet ist, dass für die betreffenden Dienstnehmer eine verstärkte Gesundheitsüberwachung vorgesehen wird,
4. befristet, wobei die Frist maximal vier Jahre betragen darf.

§ 16

Übergangsbestimmungen

(1) Vor In-Kraft-Treten dieser Verordnung aufgrund der K-LArbO erlassene Bescheide werden durch diese Verordnung nicht berührt, mit der Maßgabe, dass bescheidmäßige Vorschreibungen von Grenzwerten für Lärm oder für Vibrationen außer Kraft treten und die in §§ 3, 4 und 5 festgelegten Werte Anwendung finden.

(2) Arbeitsmittel, die vor dem 7. Juli 2007 verwendet werden und bei deren Verwendung trotz Durchführung aller in Betracht kommender Maßnahmen nach dieser Verordnung die Einhaltung der Expositionsgrenzwerte für Vibrationen nicht möglich ist, dürfen bis 7. Juli 2011 weiter verwendet werden.

(3) Abweichend von § 5 Abs. 1 Z 2 gilt ein Grenzwert von $L_{A,r} = 70$ dB für Arbeitsräume, die bereits vor In-Kraft-Treten dieser Verordnung für einfache Bürotätigkeiten oder vergleichbare Tätigkeiten genutzt wurden.

(4) § 10 Abs. 2 gilt nicht für im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Verordnung bereits bestehende Arbeitsstätten.

§ 17

Schlussbestimmungen

(1) Diese Verordnung tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(2) Durch diese Verordnung werden folgende Rechtsakte der Europäischen Union umgesetzt:

1. Richtlinie 2003/10/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm), ABl. Nr. L 42 vom 15. 2. 2003, S 38;
2. Richtlinie 2002/44/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und

Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen), ABl. Nr. L 177 vom 6. 7. 2002, S 13.

Der Landeshauptmann:

Dr. H a i d e r

Der Landesamtsdirektor:

Dr. S l a d k o

ANHANG 1

Definition und Bewertung: Lärmgrößen

Gehörgefährdender Lärm:

Spitzenschalldruck (p_{peak}): Höchstwert des momentanen C-bewerteten Schalldrucks.

Lärmexpositionspegel – $L_{A,EX,8h}$ oder $L_{A,EX,40h}$: A-bewerteter energieäquivalenter Dauerschallpegel $L_{A,eq}$ mit einem Beurteilungszeitraum von einem Arbeitstag (8 h) oder bei Lärmexpositionen, die von einem Arbeitstag zum anderen erheblich schwanken, mit einem Beurteilungszeitraum von einer Arbeitswoche (40 h) gemäß Abschnitt 3.6 ISO 1999:1990.

$$L_{A,EX,T_b} = L_{A,eq,T_e} + 10 \log (T_e/T_o)$$

mit T_e als tatsächlicher Expositionsdauer zum jeweiligen Beurteilungszeitraum T_o von 8 h bzw. 40 h.

Störwirkung von Lärm:

Beurteilungspegel – $L_{A,r}$: Lärmexpositionspegel L_{A,EX,T_b} , wie für gehörgefährdenden Lärm, mit Zuschlägen für die Impuls- oder Tönhaltigkeit.

$$L_{A,r} = L_{A,EX,T_b} + K$$

mit T_o als Beurteilungszeitraum und K als Zuschlag, der je nach Gegebenheit entweder als Impulzzuschlag K_I oder Tonzuschlag K_T zu berücksichtigen ist. Bei gleichzeitigem Auftreten von Impuls- und Tönhaltigkeit ist nur ein Zuschlag zu addieren.

Bei Aufenthaltsräumen in Baustellenwagen: $L_{A,r} = L_{A,eq,T_e} + K$ mit T_e als Pausendauer je Schicht.

Impulzzuschlag K_I : Der Zuschlag für impulshältiges Geräusch ist 6 dB, wenn die A-bewerteten Maximalpegel bei der Anzeigedynamik „impulse“ sich um mindestens 2 dB von den Maximalpegeln bei der Anzeigedynamik „fast“ unterscheiden.

Tonzuschlag K_T : Wenn Tonkomponenten deutlich hörbar sind und die Terzbandanalyse ergibt, dass der Pegel eines (oder zweier) Terzbänder die Pegel der benachbarten Bänder um 5 dB oder mehr übersteigt, beträgt der Tonzuschlag 6 dB.

Zusammengesetzte Lärmexposition:

Setzt sich Ausmaß und Dauer der Lärmeinwirkung während eines Arbeitstages oder einer Arbeitswoche aus zwei oder mehreren verschiedenen Anteilen zusammen, so ist die Lärmexposition mit dem Gesamt-Expositionszeitraum T_e aus den i -ten verschiedenen Anteilen wie folgt zu berechnen:

$$L_{A,eq,T_e} = 10 \log \left[\left(1/T_e \cdot \sum_{i=1}^n 10^{0,1 * L_{A,eq,T_e,i}} \cdot T_{e,i} \right) \right] \text{ mit } T_e = \sum_{i=1}^n T_{e,i}$$

als gesamte Expositionsdauer, als $T_{e,i}$ als die i -te Teilexpositionsdauer von n und mit $L_{A,eq,T_e,i}$ als i -ter Teildauerschallpegel von n .

ANHANG 2

Definition und Bewertung: Vibrationsgrößen**Hand-Arm-Vibrationen:**

Die Bewertung des Ausmaßes der Exposition gegenüber Hand-Arm-Vibrationen erfolgt anhand der Berechnung des auf einen Bezugszeitraum von acht Stunden normierten Tagesexpositionswertes $a_{hw,8h}$; dieser wird ausgedrückt als die Quadratwurzel aus der Summe der Quadrate (Gesamtwert) der Effektivwerte der bewerteten Beschleunigung in den drei orthogonalen Richtungen $a_{hw,x}$, $a_{hw,y}$, $a_{hw,z}$ gemäß Kapitel 4 und 5 sowie Anhang A ÖNORM EN ISO 5349-1:2001.

$$a_{hw} = \sqrt{a_{hw,x}^2 + a_{hw,y}^2 + a_{hw,z}^2} \text{ und } a_{hw,8h} = a_{hw,T_e} \cdot \sqrt{T_e/T_o}$$

mit T_e als tatsächlicher Expositionsdauer zum Beurteilungszeitraum T_o von 8 h.

Zusammengesetzte Exposition bei Hand-Arm-Vibrationen:

Setzt sich Ausmaß und Dauer der Einwirkung von Hand-Arm-Vibrationen während eines Arbeitstages aus zwei oder mehreren verschiedenen Anteilen zusammen, so ist die Vibrationsexposition mit dem Gesamt-Expositionszeitraum T_e aus den i -ten verschiedenen Anteilen wie folgt zu berechnen:

$$a_{hw,T_e} = \sqrt{(1/T_e) \cdot \sum_{i=1}^n a_{hw,T_{e,i}}^2 \cdot T_{e,i}} \text{ mit } T_e = \sum_{i=1}^n T_{e,i}$$

als gesamte Expositionsdauer, $T_{e,i}$ als i -te Teilexpositionsdauer von n und mit $a_{hw,T_{e,i}}$ als i -te Teilexposition von n .

Ganzkörper-Vibrationen:

Die Bewertung des Ausmaßes der Exposition gegenüber Ganzkörper-Vibrationen erfolgt anhand der Berechnung der Tagesexposition $a_{w,8h}$; diese wird ausgedrückt als die äquivalente Dauerbeschleunigung für einen Zeitraum von acht Stunden, berechnet als der höchste Wert der Effektivwerte der bewerteten Beschleunigungen in den drei orthogonalen Richtungen ($1,4 a_{w,x}$, $1,4 a_{w,y}$, $a_{w,z}$) für eine/n sitzende/n oder stehende/n Arbeitnehmer/in gemäß Abschnitt 5, 6 und 7 sowie Anhängen A und B ISO 2631-1:1997.

$$a_w = \sqrt{1,4^2 \cdot a_{w,x}^2 + 1,4^2 \cdot a_{w,y}^2 + a_{w,z}^2} \text{ und } a_{w,8h} = a_{w,T_e} \cdot \sqrt{T_e/T_o}$$

mit T_e als tatsächlicher Expositionsdauer zum Beurteilungszeitraum T_o von 8 h.

Zusammengesetzte Exposition bei Ganzkörper-Vibrationen:

Setzt sich Ausmaß und Dauer der Einwirkung von Ganzkörper-Vibrationen während eines Arbeitstages aus zwei oder mehreren verschiedenen Anteilen zusammen, so ist die Vibrationsexposition mit dem Gesamt-Expositionszeitraum T_e aus den i -ten verschiedenen Anteilen wie folgt zu berechnen:

$$a_{w,T_e} = \sqrt{(1/T_e) \cdot \sum_{i=1}^n a_{w,T_{e,i}}^2 \cdot T_{e,i}} \text{ mit } T_e = \sum_{i=1}^n T_{e,i}$$

als gesamte Expositionsdauer, $T_{e,i}$ als i -te Teilexpositionsdauer von n und mit $a_{w,T_{e,i}}$ als i -te Teilexposition von n .

22. Verordnung der Landesregierung vom 20. Feber 2007 Zl. 1-LAD-ALLG-58/6/07, über die Durchführung des Bedienstetenschutzes im Bereich der Dienststellen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände (K-BSDV)

Aufgrund der §§ 5 Abs. 5, 20, 22, 25 und 31 des Kärntner Bedienstetenschutzgesetzes 2005, LGBI. Nr. 7/2005, wird verordnet:

1. Abschnitt
Sicherheits- und
Gesundheitsschutzkennzeichnung

§ 1

Anwendung von Bestimmungen der
Verordnung über Sicherheits- und
Gesundheitsschutzkennzeichnung (KennV)

§ 1 Abs. 1, 2 und 4 bis 6 und die §§ 2 bis 7 sowie die Anhänge 1 bis 3 der Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung (Kennzeichnungsverordnung – KennV) sind bei der Durchführung des Bedienstetenschutzes in Arbeitsstätten, Baustellen und sonstigen auswärtigen Arbeitsstellen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. im § 1 Abs. 1 an die Stelle des Zitates „ASchG“ das Zitat „K-BSG“ tritt;
2. im § 7 an die Stelle der Zitate „§ 12 ASchG“ und „§ 14 ASchG“ die Zitate „§ 14 K-BSG“ und „§ 15 K-BSG“ treten und
3. an die Stelle der Begriffe „Arbeitnehmer/innen“ und „Arbeitgeber/innen“ die Begriffe „Bedienstete“ und „Dienstgeber“ im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang treten.

§ 2

Verhältnis zu anderen Kennzeichnungsbestimmungen

Soweit nach anderen Bedienstetenschutz-Vorschriften eine Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung erforderlich ist, muss der Dienstgeber dafür sorgen, dass diese Kennzeichnung nach den in § 1 bezeichneten Bestimmungen entsprechend gestaltet ist.

2. Abschnitt

Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Bediensteten vor Gefahren durch den elektrischen Strom

§ 3

Anwendung von Bestimmungen der Elektroschutzverordnung 2003

Die Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen vor Gefahren durch den elektrischen Strom (Elektroschutzverordnung 2003 – ESV 2003) ist mit Ausnahme ihres § 9 Abs. 1, 3 und 4 bei der Durchführung des Bedienstetenschutzes in den Dienststellen, Arbeitsstätten, Baustellen und sonstigen auswärtigen Arbeitsstätten des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. Vorschriften von Behörden (§ 3 Abs. 4) durch die Sorgspflicht des Dienstgebers ersetzt werden und
2. an die Stelle der Begriffe „Arbeitnehmer/innen“ und „Arbeitgeber/innen“ die Begriffe „Bedienstete“ und „Dienstgeber“ im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang treten.

3. Abschnitt

Anforderungen an Arbeitsstätten und an Gebäuden auf Baustellen

§ 4

Anwendung von Bestimmungen der Verordnung, mit der Anforderungen an Arbeitsstätten und an Gebäuden auf Baustellen festgelegt werden (ASTv)

§ 1 sowie die Abschnitte 1 bis 6 der Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales, mit der Anforderungen an Arbeitsstätten und an Gebäuden auf Baustellen festgelegt werden (Arbeitsstättenverordnung – ASTv), sind bei der Durchführung des Bedienstetenschutzes in Arbeitsstätten, Baustellen und sonstigen auswärtigen Arbeitsstätten des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. auf den Begriff „Arbeitsstätte“ die Begriffsbestimmung gemäß § 2 Abs. 6 lit. a K-BSG anzuwenden ist;
2. Vorschriften von Behörden (§ 1 Abs. 3, § 12 Abs. 1, § 17 Abs. 6, § 42 Abs. 5, § 43 Abs. 1 und 5, § 44 Abs. 1, § 45 Abs. 1 Z 1 und § 47 Abs. 3) durch die Sorgspflicht des Dienstgebers ersetzt werden;
3. das Zitat „§ 28 Abs. 3 ASchG“ im § 36 Abs. 5 durch das Zitat „§ 19 Abs. 3 lit. c K-BSG“ ersetzt wird;

4. an die Stelle der Begriffe „Arbeitnehmer/in“, „Arbeitnehmer/innen“, „Arbeitgeber/in“, „Arbeitgeber/innen“, „Arbeitnehmer/innenzahl“, die Begriffe „Bediensteter/Bedienstete“, „Dienstgeber/und/Bedienstetenzahl“ im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang treten;
 5. an die Stelle der Wortfolge „jede/r Arbeitnehmer/in“ sowie „jede/n angewiesene/n Arbeitnehmer/in“ die Wortfolge „jeder Bedienstete/jede Bedienstete“ sowie „jeder/jede angewiesene Bedienstete“ im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang tritt;
 6. an Stelle des Zitats „§ 47“ in den §§ 2 Abs. 10, 3 Abs. 4, 4 Abs. 7, 6 Abs. 5, 7 Abs. 4, 8 Abs. 4, 11 Abs. 7, 17 Abs. 7, 18 Abs. 7, 19 Abs. 6, 20 Abs. 7, 21 Abs. 2, 22 Abs. 4, 23 Abs. 4, 24 Abs. 5, 25 Abs. 8, 26 Abs. 6, 27 Abs. 9, 28 Abs. 6, 33 Abs. 8, 34 Abs. 11, 35 Abs. 9, 36 Abs. 6 und 41 Abs. 5 das Zitat „§ 10 K-BSDV“ anzuwenden ist;
 7. soweit der § 15 auf die ÖNORM B 1600 verweist, darunter die ÖNORM „Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen“, herausgegeben am 1. 5. 2005, zu verstehen ist;
 8. § 40 Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass jedenfalls mindestens ein Ersthelfer/in zu bestellen ist;
 9. § 43 Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass jedenfalls mindestens ein Brandschutzbeauftragter zu bestellen ist;
 10. in den §§ 43 Abs. 2 und 7, 44 Abs. 4 und 6, 45 Abs. 1 Z 2 und 3 an die Stelle des Verweises auf die „Richtlinien der Feuerwehrverbände oder Brandverhütungsstellen“ der Verweis auf das Kärntner Feuerwehrgesetz, LGBL. Nr. 48/1990, zuletzt geändert durch LGBL. Nr. 60/2002, tritt und
 11. Verweise auf die BauV als solche in der Fassung gemäß § 11 Z 4 K-BSDV zu verstehen sind.
1. die Meldepflichten an das Arbeitsinspektorat entfallen. Vor der Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen (§ 19 Abs. 1) sind, soweit Landes- oder Gemeindebedienstete betroffen sind, die betreffenden Sicherheitsdatenblätter zu beschaffen (zB beim Lieferanten der Arbeitsstoffe) und ist der Einsatz dieser Arbeitsstoffe mit der zuständigen Sicherheitsfachkraft abzuklären;
 2. Vorschreibungen von Behörden (§ 31 Abs. 7, § 33 Abs. 3, § 41 Abs. 3, § 46 Abs. 1, 2 und 5 sowie § 96 Abs. 3) durch eine Vorsorgepflicht des Dienstgebers ersetzt werden;
 3. die §§ 155 und 156 nicht anzuwenden sind, soweit es sich um von Behörden vorgeschriebene Bedingungen und Auflagen sowie erteilte Aufträge handelt;
 4. an die Stelle des Zitats „§ 7 ASchG“ im § 127 das Zitat „§ 3 K-BSG“ tritt;
 5. an die Stelle des Zitats „in den Arbeitnehmerschutzvorschriften“ im § 151 Abs. 2 das Zitat „im K-BSG und den dazu ergangenen Durchführungsverordnungen“ tritt;
 6. an die Stelle der Begriffe „Arbeitnehmer“ und „Arbeitgeber“ die Begriffe „Bedienstete“ und „Dienstgeber“ im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang treten und
 7. im § 31 Abs. 5 die Wortfolge „mindestens fünf“ entfällt.
- (2) Verweisungen auf Bundesverordnungen gelten als solche in der Fassung gemäß § 11 K-BSDV, Verweisungen auf Bundesgesetze gelten als solche in der Fassung zur Zeit des In-Kraft-Tretens dieser Verordnung.

4. Abschnitt

Schutz des Lebens, der Gesundheit
und der Sittlichkeit der Bediensteten
bei Ausführen von Bauarbeiten

§ 5

Anwendung von Bestimmungen
der Bauarbeiterschutzverordnung

(1) Die Hauptstücke I bis V mit Ausnahme des § 1 Abs. 3 der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über Vor-

5. Abschnitt

Schutz der Bediensteten bei der Benutzung
von Arbeitsmitteln

§ 6

Anwendung von Bestimmungen
der Arbeitsmittelverordnung

(1) Die Abschnitte 1 bis 4 sowie die Anhänge der Verordnung des Bundesministers für Wirt-

schaft und Arbeit über den Schutz der ArbeitnehmerInnen bei der Benutzung von Arbeitsmitteln (Arbeitsmittelverordnung – AM-VO) sind bei der Durchführung des Bedienstetenschutzes in den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. jeweils an die Stelle des Zitates

- a) „ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)“ im § 1 Abs. 1 das Zitat „K-BSG“,
- b) „§ 5 ASchG“ in den §§ 3 Abs. 5 und 14 Abs. 2 Z 1 das Zitat „§ 7 K-BSG“,
- c) „§ 12 ASchG“ im § 4 Abs. 1 und 3 das Zitat „§ 14 K-BSG“,
- d) „§ 14 ASchG“ im § 5 Abs. 1 das Zitat „§ 15 K-BSG“,
- e) „§ 14 Abs. 2 Z 1 und Z 3 ASchG“ im § 5 Abs. 2 das Zitat „§ 15 Abs. 2 lit. a und lit. c K-BSG“,
- f) „§ 14 Abs. 2 ASchG“ im § 5 Abs. 4 das Zitat „§ 15 Abs. 2 K-BSG“,
- g) „§ 35 Abs. 1 Z 2 ASchG“ in den §§ 15 Abs. 1 und 2, 17 Abs. 2, 18 Abs. 2, 21 Abs. 5, 23 Abs. 7, 24 Abs. 2, 25 Abs. 1, 2 und 3, 31, 32, 36 Abs. 1, 37 Abs. 2, 38 Abs. 2 und im § 39 Abs. 1 das Zitat „§ 6 Abs. 2 K-BSDV“,
- h) „§ 35 Abs. 1 Z 4 und 5 ASchG“ im § 15 Abs. 4 das Zitat „§ 6 Abs. 3 und 4 K-BSDV“,
- i) „§ 38 Abs. 1 ASchG“ im § 16 Abs. 1 das Zitat „§ 21 Abs. 1 lit. c K-BSG“,
- j) „§ 33 Abs. 3 Z 1 ASchG“ im § 18 Abs. 1 das Zitat „§ 21 Abs. 1 lit. a K-BSG“,
- k) „§ 33 Abs. 3 Z 2 ASchG“ in den §§ 34 Abs. 1, 35 Abs. 1, 37 Abs. 1 und 39 Abs. 1 das Zitat „§ 21 Abs. 1 lit. b K-BSG“

tritt;

2. der Verweis auf § 62 Abs. 2 ASchG entfällt;

3. an die Stelle der Begriffe „ArbeitgeberInnen“, „Arbeitnehmerin“ oder „Arbeitnehmer“ die Begriffe „Dienstgeber“ und „Bedienstete“ im jeweils richtigen grammatischen Zusammenhang treten und

4. Verweise auf die BauV als solche in der Fassung gemäß § 11 Z 4 K-BSDV zu verstehen sind.

(2) Bei der Benutzung von Arbeitsmitteln sind die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten.

(3) Die Schutz- und Sicherheitseinrichtungen sind bestimmungsgemäß zu verwenden.

(4) Arbeitsmittel dürfen nicht benutzt werden, wenn Beschädigungen festzustellen sind, die die Sicherheit beeinträchtigen können, und die Schutz- und Sicherheitseinrichtungen nicht funktionsfähig sind.

6. Abschnitt

Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz

§ 7

Anwendung von Bestimmungen der Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ)

Die §§ 1 und 2, § 3 Abs. 1 Z 1 und 3 sowie die §§ 4 bis 8 und die Anlagen 1 und 2 der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ) sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle der Wortfolge „im Sinne des 5. Abschnitts des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes“ im § 1 die Wortfolge „im Sinne des 4. Abschnittes des K-BSG“ tritt;

2. jeweils an die Stelle des Zitates

- a) „§ 49 Abs. 1 ASchG“ in der Überschrift des § 2 und in der Anlage 1 das Zitat „§ 36 Abs. 1 K-BSG“,
- b) „§§ 4 und 41 ASchG“ im § 2 Abs. 1 Z 14 und Abs. 2 das Zitat „§§ 6 und 24 K-BSG“,
- c) „§ 49 Abs. 2 ASchG“ in der Überschrift des § 3 und in der Anlage 1 das Zitat „§ 36 K-BSG“,
- d) „§ 50 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994,“ im § 4 Abs. 1 das Zitat „§ 36 in Verbindung mit § 28 Abs. 3 lit. d K-BSG“,
- e) „§ 50 Abs. 2 ASchG“ im § 4 Abs. 2 und § 10 das Zitat „§ 28 Abs. 3 lit. d K-BSG“,
- f) „§ 51 ASchG“ im § 4 Abs. 3, in der Überschrift des § 5, im § 6 Abs. 3 und in der Anlage 1 das Zitat „§ 37 K-BSG“,
- g) „§ 49 ASchG“ im § 6 Abs. 3 das Zitat „§ 36 K-BSG“,
- h) „§ 50 ASchG“ im § 6 Abs. 3 und in der Anlage 1 das Zitat „§ 28 Abs. 3 lit. d K-BSG“,
- i) „§ 40 Abs. 4 ASchG“ im Teil III der Anlage 2 das Zitat „§ 23 Abs. 2 K-BSG“

tritt;

3. an die Stelle der Begriffe „ArbeitnehmerInnen“, „Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen“ und „Arbeitgeber/innen“ die Begriffe „Bedienstete“ und „der Dienstgeber“ im

jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang treten und

4. in den Anlagen die Hinweise auf Tätigkeiten im Rahmen von Gasrettungsdiensten, Grubenwehren, Gasschutzwehren sowie als deren ortskundige Führer entfallen.

7. Abschnitt

Schutz gegen Gefährdung durch Lärm und Vibrationen

§ 8

Anwendung von Bestimmungen der Verordnung Lärm und Vibrationen – VOLV

(1) Die Bestimmungen der Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über den Schutz der Arbeitnehmer/innen vor der Gefährdung durch Lärm und Vibrationen (Verordnung Lärm und Vibrationen – VOLV) sind in den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. jeweils an die Stelle des Zitates

- a) „§ 5 ASchG“ im § 6 Abs. 3 Z 4 das Zitat „§ 7 K-BSG“,
- b) „§ 4 Abs. 4 und 5 ASchG“ im § 7 Abs. 4 das Zitat „§ 6 K-BSG“,
- c) „§§ 12 und 14 ASchG“ im § 8 Abs. 1 das Zitat „§§ 14 und 15 K-BSG“,
- d) „§ 13 ASchG“ im § 8 Abs. 2 das Zitat „§ 13 K-BSG“,
- e) „§ 7 ASchG“ im § 9 Abs. 2 das Zitat „§ 3 K-BSG“,
- f) „§ 4 Abs. 3 ASchG“ im § 9 Abs. 3 das Zitat „§ 6 Abs. 3 K-BSG“,
- g) „§ 65 Abs. 4 Z 6 ASchG“ im § 14 Abs. 5 das Zitat „§ 38 Abs. 4 K-BSG“,
- h) „§ 95 Abs. 3 ASchG“ im § 15 Abs. 2 das Zitat „§ 53 Abs. 3 K-BSG“

tritt;

2. an die Stelle des Begriffes „Arbeitnehmer/innen“ der Begriff „Bedienstete“ und an die Stelle des Begriffes „Arbeitgeber/innen“ der Begriff „Dienstgeber“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

(2) Die §§ 15 Abs. 1, 16 und 17 Abs. 1, 2, 3, 4 und 8 der VOLV sind nicht anzuwenden.

8. Abschnitt

Grenzwerte für Arbeitsstoffe und krebserzeugende Arbeitsstoffe

§ 9

Anwendung von Bestimmungen der Verordnung über Grenzwerte und krebserzeugende Arbeitsstoffe (GKV 2006)

(1) Die §§ 1 bis 10, 12 und 14 bis 32 sowie die Anhänge I bis IV der Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über Grenzwerte für Arbeitsstoffe und über krebserzeugende Arbeitsstoffe (Grenzwerteverordnung 2006 – GKV 2006) sind bei der Durchführung des Bedienstetenschutzes in den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. jeweils an die Stelle des Zitates

- a) „§ 40 Abs. 3 ASchG“ im § 5 Abs. 1 das Zitat „§ 23 Abs. 5 K-BSG“,
- b) „§§ 69 und 70 ASchG“ im § 14 Abs. 1 Z 1 das Zitat „§ 33 Abs. 1 bis 3 K-BSG“,
- c) „§ 71 Abs. 2 ASchG“ im § 14 Abs. 1 Z 2 das Zitat „§ 33 Abs. 4 K-BSG“,
- d) „§ 95 Abs. 2 ASchG“ im § 22 Abs. 4 das Zitat „§ 53 Abs. 2 K-BSG“,
- e) „§ 69 ASchG“ im § 23 Abs. 1 Z 2 das Zitat „§ 33 Abs. 1 bis 3 K-BSG“,
- f) „§ 12 ASchG“ im § 25 Abs. 1 das Zitat „§ 14 K-BSG“,
- g) „§ 14 ASchG“ im § 25 Abs. 2 das Zitat „§ 15 K-BSG“,
- h) „§ 43 ASchG“ in den §§ 26 Abs. 1 und 3, 27 Abs. 2 und 28 Abs. 3 das Zitat „§ 24 Abs. 3 K-BSG“ und
- i) „§ 5 ASchG“ in den §§ 31 Abs. 3 und 32 Abs. 3 das Zitat „§ 7 K-BSG“

tritt;

2. an die Stelle der Wortfolge „des 4. Abschnittes des ASchG“ im § 10 Abs. 1 das Zitat „§ 23 Abs. 6 K-BSG in Verbindung mit § 3 Abs. 1 Z 12 ChemG“ tritt;
3. an die Stelle der Wortfolge „dem zuständigen Arbeitsinspektorat“ im § 22 Abs. 1 die Wortfolge „der zuständigen Sicherheitsfachkraft“ tritt;
4. an die Stelle der Wortfolge „§ 47 (Verzeichnis der Arbeitnehmer) und § 49 ASchG (Eignungs- und Folgeuntersuchungen)“ im § 22 Abs. 4 die Wortfolge „§§ 38 Abs. 4 und 36 K-BSG“ tritt, und
5. an die Stelle der Begriffe „ArbeitnehmerInnen“, „Arbeitnehmer/innen“ und „ArbeitgeberIn“, „Arbeitgeber/innen“ die Begriffe „Bedienstete“ und „der Dienstgeber“

im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang treten.

(2) Verweisungen der GKV 2006 sowie des Abs. 1 Z 2 auf Bundesgesetze gelten als solche in der Fassung zur Zeit des In-Kraft-Tretens dieser Verordnung.

9. Abschnitt Schluss-, Übergangs- und Außerkrafttretensbestimmungen

§ 10

Übergangsbestimmungen zu Arbeitsstätten

(1) Arbeitsstätten, die bereits vor In-Kraft-Treten dieser Verordnung genutzt wurden und deren vorhandene Ausführung einzelnen Bestimmungen dieser Verordnung in Verbindung mit der Arbeitsstättenverordnung nicht entspricht, dürfen weiterhin genutzt werden, wenn

1. die Arbeitsstättenverordnung in Verbindung mit § 4 Z 6 hinsichtlich der betreffenden Bestimmungen auf § 10 K-BSVDV verweist;
2. der vom Verweis gemäß Z 1 erfasste Teil der Arbeitsstätte in der tatsächlich vorhandenen Ausführung bereits seit dem jeweils angegebenen Stichtag besteht und
3. seit dem jeweils angegebenen Stichtag stets eine Nutzung als Arbeitsstätte und, wenn es sich um Bestimmungen des 3. Abschnittes der Arbeitsstättenverordnung, BGBl. II Nr. 368/1998, handelt, auch eine Nutzung als Arbeitsraum gegeben war.

(2) Abs. 1 wird grundsätzlich auch nicht berührt, wenn sich nach dem jeweiligen Stichtag die in Z 1 bis Z 5 angeführten Verhältnisse in der Arbeitsstätte ändern. Hat eine solche Änderung jedoch zur Folge, dass die tatsächlich vorhandene Ausführung des vom Absatz 1 Z 1 erfassten Teiles der Arbeitsstätte für einen wirksamen Schutz der Bediensteten nicht mehr ausreicht, hat der Dienstgeber die erforderlichen Maßnahmen zu veranlassen. Eine solche Änderung kann betreffen:

1. die Art der Arbeitsvorgänge oder Arbeitsverfahren;
2. die Art oder Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe;
3. die vorhandenen Einrichtungen oder Arbeitsmittel;
4. die Lage, die Abmessungen, die bauliche Gestaltung oder die Nutzungsart der Arbeitsstätte oder
5. die höchstmögliche Anzahl der in der Arbeitsstätte anwesenden Personen.

(3) Abs. 1 gilt so lange, als der konkrete, vom Absatz 1 Z 1 erfasste Teil der Arbeitsstätte in der tatsächlich vorhandenen Ausführung weiter besteht. Wird dieser Teil jedoch erneuert oder hinsichtlich der vom Absatz 1 Z 1 erfassten Ausführung verändert, ist die Erneuerung oder Veränderung entsprechend den Anforderungen dieser Verordnung vorzunehmen.

(4) Sofern in der Arbeitsstättenverordnung nicht ein späterer Stichtag verwendet wird, gilt als Stichtag der 1. November 1990.

§ 11

Verweise

Verweise in dieser Verordnung auf Rechtsvorschriften des Bundes sind als Verweise auf folgende Fassungen zu verstehen:

1. Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung (Kennzeichnungsverordnung – KennV), BGBl. II Nr. 101/1997;
2. Verordnung zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen vor Gefahren durch den elektrischen Strom (Elektroschutzverordnung 2003 – ESV 2003), BGBl. II Nr. 424/2003;
3. Verordnung, mit der Anforderungen an Arbeitsstätten und an Gebäuden auf Baustellen festgelegt werden (Arbeitsstättenverordnung – AStV), BGBl. II Nr. 368/1998;
4. Verordnung über Vorschriften zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer bei Ausführen von Bauarbeiten (Bauarbeiterschutzverordnung – BauV), BGBl. Nr. 340/1994, zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 242/2006;
5. Verordnung über den Schutz der ArbeitnehmerInnen bei der Benutzung von Arbeitsmitteln (Arbeitsmittelverordnung – AM-VO), BGBl. II Nr. 164/2000, zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 309/2004;
6. Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ), BGBl. II Nr. 27/1997, zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 22/2006;
7. Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmer/innen vor der Gefährdung durch Lärm und Vibrationen (Verordnung Lärm und Vibrationen – VOLV), BGBl. II Nr. 253/2006;
8. Verordnung über Grenzwerte für Arbeitsstoffe und über krebserzeugende Arbeitsstoffe (Grenzwerteverordnung 2006 – GKV 2006), BGBl. II Nr. 253/2001, zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 242/2006.

§ 12

Umsetzung von Gemeinschaftsrecht

(1) Durch Abschnitt 1 wird die Richtlinie 92/58/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 245 vom 26. 8. 1992, S 23, umgesetzt.

(2) Durch Abschnitt 3 wird die Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30. 12. 1989, S 1, umgesetzt.

(3) Durch Abschnitt 4 werden folgende Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umgesetzt:

1. Richtlinie 89/655/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30. 12. 1989, S 13, zuletzt geändert durch die Richtlinie 2001/45/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. Juni 2001, ABl. Nr. L 195 vom 19. 7. 2001, S 46;
2. Richtlinie 92/57/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz (Achte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 245 vom 26. 8. 1992, S 6.

(4) Durch Abschnitt 5 werden folgende Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umgesetzt:

1. Richtlinie 89/655/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30. 12. 1989, S 13, zuletzt geändert durch die Richtlinie 2001/45/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. Juni 2001, ABl. Nr. L 195 vom 19. 7. 2001, S 46;
2. Richtlinie 92/57/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über die auf zeitlich begrenzte

oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz (Achte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 245 vom 26. 8. 1992, S 6.

(5) Durch Abschnitt 6 werden folgende Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umgesetzt:

1. Richtlinie 98/24/EG des Rates vom 7. April 1998 zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 131 vom 5. 5. 1998, S 11;
2. Richtlinie 83/477/EWG des Rates vom 19. September 1983 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), ABl. Nr. L 263 vom 24. 9. 1983, S 25, zuletzt geändert durch die Richtlinie 2003/18/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. März 2003, ABl. Nr. L 97 vom 15. 4. 2003, S 48;
3. Richtlinie 2003/10/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Februar 2003 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm) (Siebzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 42 vom 15. 2. 2003, S 38;
4. Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 158 vom 30. 4. 2004, S 50;
5. Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. September 2000 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 262 vom 17. 10. 2000, S 21;
6. Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18. 11. 2003, S 9;

7. Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz, ABl. Nr. L 216 vom 20. 8. 1994, S 12.

(6) Durch Abschnitt 7 werden folgende Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umgesetzt:

1. Richtlinie 2003/10/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Februar 2003 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm) (Siebzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 42 vom 15. 2. 2003, S 38;
2. Richtlinie 2002/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Juni 2002 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen) (Sechzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) – Gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments und des Rates, ABl. Nr. L 177 vom 6. 7. 2002, S 13.

(7) Durch Abschnitt 8 werden folgende Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umgesetzt:

1. Richtlinie 83/477/EWG des Rates vom 19. September 1983 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), ABl. Nr. L 263 vom 24. 9. 1983, S 25, zuletzt geändert durch die Richtlinie 2003/18/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. März 2003, ABl. Nr. L 97 vom 15. 4. 2003, S 48;
2. Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 158 vom 30. 4. 2004, S 50;
3. Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18. 11. 2003, S 9;

4. Richtlinie 98/24/EG des Rates vom 7. April 1998 zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 131 vom 5. 5. 1998, S 11;

5. Richtlinie 2000/39/EG der Kommission vom 8. Juni 2000 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, ABl. Nr. 142 vom 16. 6. 2000, S. 47;

6. Richtlinie 91/322/EWG der Kommission vom 29. Mai 1991 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, ABl. Nr. L 177 vom 5. 7. 1991, S 22, zuletzt geändert durch die Richtlinie 2006/15/EG der Kommission vom 7. Februar 2006 zur Festlegung einer zweiten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates und zur Änderung der Richtlinien 91/322/EWG und 2000/39/EG, ABl. Nr. L 38 vom 9. 2. 2006, S 36.

§ 12

Außer-Kraft-Treten

Mit dem In-Kraft-Treten dieser Verordnung treten außer Kraft:

- a) die Allgemeine Kärntner Bedienstetenschutzverordnung, LGBl. Nr. 77/1990, und
- b) die gemäß § 56 Abs. 7 lit. c K-BSG als landesgesetzliche Bestimmung geltende Grenzwertverordnung 2003, BGBl. II Nr. 253/2001, in der Fassung der Verordnungen BGBl. II Nr. 184/2003 und 119/2004.

Der Landeshauptmann:

Dr. Haider

Der Landesamtsdirektor:

Dr. Sladko