

**NÖ LANDARBEITSORDNUNG 1973
(NÖ LAO)**

9020-0	Wiederverlautbarung	185/73	1973-11-30
	Blatt 1-57		
9020-1	1. Novelle	154/75	1975-10-15
	Blatt 30, 31, 32, 33, 34, 34a, 36, 37, 38, 39, 39a, 55 und 56		
9020-2	2. Novelle	90/76	1976-08-18
	Blatt 1-19, 19a, 24, 29, 30, 32, 34-38 und 44-80		
9020-3	Druckfehlerberichtigung	133/76	1976-12-22
	Blatt 68, 69		
9020-4	3. Novelle	27/77	1977-03-11
	Blatt 1, 19, 20, 20a, 20b, 20c, 66, 67, 78, 80		
9020-5	4. Novelle	140/79	1979-09-17
	Blatt 4, 4a, 31, 33, 34, 34a, 74		
9020-6	5. Novelle	60/80	1980-04-22
	Blatt 1, 42, 42a		
9020-7	6. Novelle	101/80	1980-07-25
	Blatt 42, 79, 79a, 79b		
9020-8	7. Novelle	5/82	1982-01-15
	Blatt 9, 10, 13, 36, 44, 79, 80		
9020-9	8. Novelle	33/84	1984-03-30
	Blatt 1, 19, 34a, 80, 80a		
9020-10	9. Novelle	74/84	1984-08-10
	Blatt 9, 20		
9020-11	10. Novelle	70/86	1986-07-15
	Blatt 1, 38, 79, 79a		

9020-12	11. Novelle	114/88	1988-09-27
	Blatt 7, 8, 12, 13, 15, 20a, 32, 34, 37, 38, 48, 51-69, 70/71, 76, 77, 78		
9020-13	12. Novelle	94/90	1990-08-29
	Blatt 8, 8a, 8b, 9, 33, 34, 34a		
9020-14	13. Novelle	65/91	1991-06-05
	Blatt 8, 8a, 8b, 9, 9a, 9b, 20a, 20b, 33, 34, 34a, 78a, 79		
9020-15	14. Novelle	108/91	1991-09-25
	Blatt 9a, 20, 39, 40, 41/42, 43/44, 77		
9020-16	15. Novelle	47/97	1997-04-09
	Blatt 1, 3, 3a, 3b, 4a, 5, 7, 8, 8a, 8b, 8c, 9, 9a, 10, 12, 12a, 12b, 13, 16, 19, 20b, 20c, 31, 33, 34, 34a, 34b, 40-45, 49-52, 52a, 54-56, 58, 59, 63, 65-67, 67a, 69, 70/71, 76, 77, 78, 78a, 78b, 79		
9020-17	16. Novelle	30/99	1999-02-25
	Blatt 51, 65, 78a, 78b		
9020-18	17. Novelle	55/00	2000-04-27
	Blatt 1, 1a-1f, 2, 11, 11a, 12, 12a, 14-19, 19a, 20b-20g, 21, 21a-21d, 22, 22a-22q, 23-33, 33a, 33b, 34, 34a, 34b, 35, 36, 38, 40, 44, 46, 49, 55-58, 60, 61, 61a, 63, 65, 66, 68, 72, 74-78, 78a, 79, 79b-79d, 80a		
	[CELEX: 378L0610, 380L1107 388L0642, 396L0094 382L0605, 383L0477 391L0382, 386L0188 388L0364, 389L0391 389L0654, 389L0655 395L0063, 389L0656 390L0269, 390L0270 390L0394, 397L0042 390L0679, 393L0088 395L0030, 397L0059 397L0065, 392L0058 392L0085, 393L0104 394L0033, 377L0187 398L0050, 397L0081 396L0034, 392L0057		

375L0117, 376L0207
397L0080, 391L0533
393L0103, 391L0383
398L0024, 391L0322]

9020-19 18. Novelle 30/02 2002-03-29

Blatt 1, 1a, 1b, 1c, 1d, 1e, 1e/1, 2, 3, 3a, 5, 7, 8, 8a, 8b, 8c, 8d, 8e, 9, 9a/9b, 10, 12a, 12a/1, 19, 20a, 20c, 20d, 20e, 20f, 20f/1, 21c, 22c, 22f, 22g, 22h, 22i, 22i/1, 22k, 22m, 22n, 22o, 22p, 22q, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 30a, 30b, 30c, 33a, 34, 34a, 34b, 34c, 34d, 39, 40, 51, 60a, 61, 63, 76, 77, 78b, 79c, 79d, 79e, 80a

[CELEX: 31999L0038
32000L0054
31997L0075
32000L0039
31999L0092]

9020-20 19. Novelle 125/02 2002-12-20

Blatt 1, 1a, 1a/1, 1c, 1e/1, 1f, 2, 2a, 3, 8e, 9, 9a/9b, 12a, 12a/1, 12a/2, 12a/3, 12a/4, 12a/5, 19, 25, 28, 34a, 34b, 34b/1, 63, 63a, 78, 80a, 81

9020-21 20. Novelle 17/05 2005-02-17

Blatt 1, 1a, 1a/1, 1c, 1c/1, 1e/1, 1f, 3a, 8, 8b, 8c, 8d, 8e, 8f, 8g, 9, 9a/9b, 12a, 12a/4, 20c, 22, 22p, 24, 31, 34a, 34a/1, 34a/2, 34b, 76, 76a, 78, 78a, 78b, 78c, 79, 79a, 79a/1, 79c, 79d, 79d/1, 81, 82

[CELEX: 31998L0024, 32003L0018,
32001L0045, 32004L0037,
32002L0034, 32002L0073,
32000L0043, 32000L0078]

9020-22 21. Novelle 131/05 2005-12-30

Blatt 1, 1a, 1a/1, 1c, 1e/1, 2, 3a, 3b, 5- 8, 8b, 8c, 8d, 8e, 9, 9a/9b, 10, 11a, 11b, 12, 12a, 12a/1, 12a/2, 12a/3, 12a/4, 12a/5, 12a/6, 20, 20a, 20b, 20c, 20d, 20f, 21, 21a, 21b, 22c, 22g, 22i, 22k, 22o, 22q, 23, 28-30, 30a, 30b, 30c, 30d, 31, 32, 33a, 34a/1, 34c, 36, 37, 39, 43, 63, 66, 67, 70/71, 76, 77, 78, 78a, 78b, 78b/1, 79, 79a, 79a/1, 79b, 79c, 79d, 79d/1, 79e/1, 79e/2, 82

[CELEX: 389L0391, 32000L0054,
32001L0023, 399L0070,
32002L0044, 32003L0010]

- 9020-23** **Druckfehlerberichtigung** **14/06** **2006-02-16**
Blatt 3a/1, 3b
- 9020-24** **22. Novelle** **90/06** **2006-09-26**
Blatt 1a, 1f, 1g, 5, 8a, 8g, 12a/2, 12a/5, 12a/6, 16,
19, 32, 50, 76, 79d/1, 79e/1, 79e/2, 82
[CELEX: 32004L0040, 32006L0015]
- 9020-25** **23. Novelle** **46/07** **2007-06-15**
Blatt 1e/1, 1e/2, 8e, 12, 20g, 21b, 22, 22a, 29, 30a,
30c, 34c, 39, 47, 60a, 68, 68a, 76, 77, 77a, 78, 79b,
79b/1-79b/15, 79d/1, 79e, 79e/1, 79e/2
[CELEX: 32003L0072, 32006L0015,
32003L0088]
- 9020-26** **24. Novelle** **5/08** **2008-01-08**
Blatt 1, 1a, 1f, 2a, 3a, 3a/1, 5, 10, 16, 17, 18, 18a,
20b, 34b, 34d, 77, 79b/10, 79e/1, 79e/2
- 9020-27** **25. Novelle** **19/09** **2009-02-12**
Blatt 1a, 1a/1, 1c/1, 1e/2, 1g, 2a, 12a, 12a/1, 12a/2,
12a/3, 12a/4, 12a/5, 12a/6, 12a/7, 12a/8, 20b, 22k,
22k/1, 36, 42, 43, 43a, 63, 78b/1, 78c, 78d, 79,
79d/1, 79e/1, 79e/2, 81, 82, 83
[CELEX: 32005L0036]
- 9020-28** **26. Novelle** **60/11** **2011-05-16**
Blatt 1, 1e/2, 1f, 1g, 8, 8a, 8b, 8d, 11a, 12a, 12a/2,
12a/3, 12a/4, 12a/6, 12a/7, 20, 33a, 34, 34a/1, 35,
46, 50, 79d/1, 79e/1, 79e/2, 83
[CELEX: 32006L0025, 32006L0054,
32009L0161]
- 9020-29** **27. Novelle** **112/11** **2011-09-15**
Blatt 1, 1e/2, 4a, 8c, 12a/2, 12a/3, 12a/4, 17, 20c,
22o, 22p, 22q, 35, 35a, 49, 50, 51, 54, 54a, 62, 63,
65, 66, 66a, 67, 69, 76, 78a, 78b/1, 78c, 78d,
79b/15, 79e, 79e/1, 79e/2, 83
- 9020-30** **28. Novelle** **137/12** **2012-12-21**
Blatt 1, 1a, 1a/0, 1g, 2a, 2a/1, 4a, 12a/6, 12a/7,
12a/7a, 12a/7b, 12a/7c, 12a/7d, 15, 16, 16a, 20a,
20c, 21, 21a, 41, 42, 43, 43a, 63, 64, 74, 76, 76b,
77, 79d/1, 79e/1, 79e/2, 83
[CELEX: 31996L0071]

9020-31

29. Novelle

111/13

2013-11-22

Blatt 1a, 12a, 12a/0, 12a/2, 12a/5, 37, 73, 76,
79e/1, 79e/2, 81

9020-31

Der Landtag von Niederösterreich hat am 3. Oktober 2013 in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287/1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 71/2013, beschlossen:

Änderung der NÖ Landarbeitsordnung 1973

Artikel I

Die NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl. 9020, wird wie folgt geändert:

- 1. In der Anlage A, Inhaltsverzeichnis, wird nach der Wortfolge “§ 38e Bildungskarenz” die Wortfolge “und Bildungsteilzeit” angefügt.*
- 2. Im § 38e wird in der Überschrift nach dem Wort “Bildungskarenz” die Wortfolge “und Bildungsteilzeit” angefügt.*
- 3. Nach § 38e Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:*
- 4. Dem § 38e werden folgende Abs. 5 bis 9 angefügt:*
- 5. Im § 38f wird das Zitat “§ 38e Abs. 2 bis 4” durch das Zitat “§ 38e Abs. 2, 3 und 4” ersetzt.*
- 6. Im § 38j Abs. 2 wird nach dem Klammersausdruck “(AIVG)” die Wortfolge “, einer Bildungsteilzeit nach § 38e Abs. 5” eingefügt.*
- 7. Im § 38p Abs. 4 Z. 2 wird im Klammersausdruck das Wort “des” durch das Wort “der” und das Wort “Bescheidenes” durch das Wort “Entscheidung” ersetzt.*
- 8. Im § 114 Abs. 5 erster Satz wird das Wort “Berufungen” durch das Wort “Beschwerden” ersetzt und es entfällt der zweite Satz.*
- 9. Im § 116 entfällt die Wortfolge “erster Instanz” und wird das Wort “Berufung” durch das Wort “Beschwerde” ersetzt.*
- 10. Im § 225 entfallen die Absatzbezeichnung “(1)” und der Absatz 2.*
- 11. Im § 231 Abs. 3 entfällt der letzte Satz.*
- 12. Im § 294 Z. 2 wird das Zitat “BGBl. I Nr. 85/2012” durch das Zitat “BGBl. I Nr. 125/2013” ersetzt.*
- 13. Im § 294 Z. 3 wird das Zitat “BGBl. I Nr. 50/2012” durch das Zitat “BGBl. I Nr. 33/2013” ersetzt.*

14. *Im § 294 Z. 4 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 89/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 130/2013" ersetzt.*
15. *Im § 294 Z. 5 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 22/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 156/2013" ersetzt.*
16. *Im § 294 Z. 6 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 76/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 130/2013" ersetzt.*
17. *Im § 294 Z. 7 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 76/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 130/2013" ersetzt.*
18. *Im § 294 Z. 8 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 68/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 145/2013" ersetzt*
19. *Im § 294 Z. 9 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 30/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 118/2013" ersetzt.*
20. *Im § 294 Z. 10 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 35/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 86/2013" ersetzt.*
21. *Im § 294 Z. 11 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 35/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 86/2013" ersetzt.*
22. *Im § 294 Z. 14 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 87/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 161/2013" ersetzt.*
23. *Im § 294 Z. 15 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 35/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 81/2013" ersetzt.*
24. *Im § 294 Z. 16 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 12/2009" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 71/2013" ersetzt.*
25. *Im § 294 Z. 17 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 139/2011" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 117/2013" ersetzt.*
26. *Im § 294 Z. 18 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 35/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 135/2013" ersetzt.*
27. *Im § 294 Z. 20 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 54/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 70/2013" ersetzt.*
28. *Im § 294 Z. 22 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 73/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 76/2013" ersetzt.*
29. *Im § 294 Z. 23 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 79/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 75/2013" ersetzt.*
30. *Im § 294 Z. 24 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 18/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 71/2013" ersetzt.*
31. *Im § 294 Z. 26 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 50/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 97/2013" ersetzt.*
32. *Im § 294 Z. 28 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 35/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 103/2013" ersetzt.*

33. *Im § 294 Z. 29 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 50/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 105/2013" ersetzt.*
34. *Im § 294 Z. 30 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 50/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 71/2013" ersetzt.*
35. *Im § 294 Z. 31 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 133/2011" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 157/2013" ersetzt.*
36. *Im § 294 Z. 32 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 50/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 33/2013" ersetzt.*
37. *Im § 294 Z. 33 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 35/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 50/2013" ersetzt.*
38. *Im § 294 Z. 34 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 19/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 71/2013" ersetzt.*
39. *Im § 294 Z. 38 wird das Zitat "BGBl. II Nr. 334/2012" durch das Zitat "BGBl. II Nr. 137/2013" ersetzt.*
40. *Im § 294 Z. 40 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 12/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 115/2013" ersetzt.*
41. *Im § 294 Z. 44 wird das Zitat "BGBl. II Nr. 215/2012" durch das Zitat "BGBl. II Nr. 210/2013" ersetzt.*
42. *Im § 294 Z. 45 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 122/2011" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 71/2013" ersetzt.*
43. *Im § 294 Z. 46 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 56/2005" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 71/2013" ersetzt.*
44. *Im § 294 Z. 47 wird das Zitat "BGBl. I Nr. 51/2012" durch das Zitat "BGBl. I Nr. 107/2013" ersetzt.*
45. *In der Anlage B, Art. VIII, Übergangsbestimmungen zur 19. NÖ Landarbeitsordnungs-Novelle, LGBl. 9020-20, entfällt im Abs. 6 im Einleitungssatz die Wortfolge "nur bis zum 31. Dezember 2012 und".*

Artikel II

Art. I Z. 7 (§ 38p Abs. 4 Z. 2), Z. 8 (§ 114 Abs. 5), Art. I Z. 9 (§ 116), Art. I Z. 10 (§ 225) und Art. I Z. 11 (§ 231 Abs. 3) treten am 1. Jänner 2014 in Kraft.

Der Präsident:

Penz

Der Landeshauptmann:

Pröll

Der Landesrat:

Pernkopf

NÖ Landarbeitsordnung 1973
(NÖ LAO)

Inhaltsverzeichnis

ANLAGE A

1. Allgemeines

- § 1 Geltungsbereich
- § 1a Sprachliche Gleichbehandlung
- § 2 Ausgenommene Betriebe
- § 3 Familieneigene Dienstnehmer und eingetragene Partner
- § 4 Anwendung auf Betriebe von Gebietskörperschaften
und auf die Angestellten
- § 5 Betriebe der Land- und Forstwirtschaft
- § 5a Definitionen zur Überlassung von Dienstnehmern

2. Dienstvertrag

- § 6 Abschluss des Dienstvertrages
- § 7 Dienstschein
- § 8 Inhalt des Dienstvertrages
- § 9 Dauer des Dienstvertrages
- § 9a Befristete Dienstverhältnisse
- § 10 Probendienstverhältnis
- § 10a Teilzeitarbeit
- § 10b Abbau von Zeitguthaben
- § 11 Dienstantritt
- § 12 Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers
- § 13 Allgemeine Pflichten des Dienstgebers
- § 14 Entgelt; Allgemeine Vorschriften
- § 14a Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber
ohne Sitz in Österreich

- § 15 Barlohn
- § 16 Sonderzahlungen
- § 17 Deputate
- § 18 entfällt
- § 19 Wohnung
- § 20 Räumung der Wohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 21 Landnutzung und Viehhaltung
- § 22 Anspruch auf Entgeltfortzahlung
- § 22a Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes
- § 22b Mitteilungs- und Nachweispflicht
- § 22c Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- §§ 22d, 23 Günstigere Regelungen

2a. Karenzregelungen und Teilzeitbeschäftigung für Väter

- § 23a Anspruch des Dienstnehmers auf Karenz
- § 23b Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter
- § 23c Aufgeschobene Karenz
- § 23d Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters
- § 23e Karenz bei Verhinderung der Mutter
- § 23f Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz
- § 23g Recht auf Information
- § 23h Beschäftigung während der Karenz
- § 23i Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz
- § 23j Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 23k Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung
- § 23l Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung
- § 23m Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 23n Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung
- § 23o Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung
- § 23p Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung
- § 23q Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

- § 23r Änderung der Lage der Arbeitszeit
- § 23s Spätere Geltendmachung der Karenz
- § 23t Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes
- § 23u Dienst(Werks)wohnung

2b. Beendigung des Dienstverhältnisses

- § 24 Allgemeine Bestimmungen
- § 25 Kündigungsfristen
- §§ 26, 27 entfallen
- §§ 28, 29 entfallen
- § 30 Abfertigung
- § 31 Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 32 Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstnehmers
- § 33 Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstgebers
- §§ 34 bis 37 Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 37a Verhalten bei Gefahr
- § 37b Schutzmaßnahmen für Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner
- § 37c Kontrollmaßnahmen
- § 38 Dienstzeugnis

3. Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber

- § 38a Betriebsübergang und Dienstverhältnis
- § 38b Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit
- § 38c Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage
- § 38d Haftung bei Betriebsübergang

3a. Flexible Gestaltung des Arbeitslebens

- § 38e Bildungskarenz und *Bildungsteilzeit*
- § 38f Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes

- § 38g Solidaritätsprämienmodell
- § 38h Herabsetzung der Normalarbeitszeit
- § 38i Kündigung

3b. Betriebliche Mitarbeitervorsorge

- § 38j Beginn und Höhe der Beitragszahlung
- § 38k Beitragsleistung für entgeltfreie Zeiträume
- § 38l Auswahl der BV-Kasse
- § 38m Beitrittsvertrag und Kontrahierungszwang
- § 38n Beendigung des Beitrittsvertrages und Wechsel der BV-Kasse
- § 38o Mitwirkungsverpflichtung
- § 38p Anspruch auf Abfertigung
- § 38q Höhe und Fälligkeit der Abfertigung
- § 38r Verfügungsmöglichkeiten des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung

3c. Familienhospizkarenz

- § 38s Sterbebegleitung
- § 38t Begleitung von schwersterkranken Kindern
- § 38u Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkranker Kinder
- § 38v Geltung für freie Dienstnehmer

3d. Überlassung von Dienstnehmern

- § 39 Allgemeine Bestimmungen
- § 39a Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Überlassung
- § 39b Ansprüche der Dienstnehmer
- § 39c Weitere Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung
- § 39d Informationspflicht
- § 39e Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote
- § 39f Meldepflichten
- § 39g Untersagung
- § 39h Zuständigkeit und Verfahren

§ 39i Überwachung und Auskunftspflicht

§ 39j Amtshilfe

4. Kollektive Rechtsgestaltung

4.1 Kollektivvertrag

§ 39k Kollektivvertrag

§§ 40 bis 42 Kollektivvertragsfähigkeit

§ 43 Kollektivvertragsangehörigkeit

§§ 44 und 45 Hinterlegung und Kundmachung

§§ 46 und 47 Rechtswirkungen

§ 48 Geltungsdauer

4.2 Satzung

§ 49 Satzung

§ 50 Rechtswirkung der Satzung

4.3 Betriebsvereinbarung

§ 51 Begriff

§ 52 Wirksamkeitsbeginn

§ 53 Rechtswirkungen

§ 54 Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen

§ 54a Regelung durch Betriebsvereinbarung

4.4 Überlassung

§ 54b Überlassung von Dienstnehmern

5. Arbeitsschutz

5.1 Arbeitszeit

§ 55 Tages- und Wochenarbeitszeit

§ 55a Durchrechnung der Arbeitszeit

§ 56 Arbeitsspitzen

§ 56a Gleitende Arbeitszeit

- § 57 Bestimmte Arbeiten
- § 57a Arbeitszeit bei Schichtarbeit
- § 58 Überstundenarbeit
- § 58a Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit
- § 59 Mindestruhezeit
- § 60 Arbeitspause
- § 61 Sonn- und Feiertagsruhe
- § 62 Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 63 Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft
- § 64 Urlaub
- § 65 Anrechnungsbestimmungen
- § 66 Verbrauch des Urlaubes
- § 67 Erkrankung während des Urlaubes
- § 68 Urlaubsentgelt
- § 69 Ablöseverbot
- § 70 *Aufzeichnungspflichten über Urlaub*
- § 71 *Aufzeichnungspflichten über Arbeitszeit*
- § 72 Ersatzleistung

5.2 Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

5.2.1 Allgemeine Bestimmungen

- § 72a Begriffsbestimmung
- § 73 Allgemeine Pflichten der Dienstgeber
- § 74 Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen
- § 74a Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- § 75 Einsatz der Dienstnehmer
- § 75a Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 75b Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 76 Grundsätze der Gefahrenverhütung
- § 76a Koordination
- § 76b Überlassung
- § 76c Information

§ 76d Anhörung und Beteiligung

§ 76e Unterweisung

§ 76f Pflichten der Dienstnehmer

§ 76g Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle

§ 76h Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

5.2.2 Arbeitsstätten

5.2.2.1 Allgemeine Bestimmungen

§ 77 Allgemeine Bestimmungen

5.2.2.2 Besondere Bestimmungen

§ 78 Ausgänge und Verkehrswege, Gefahrenbereiche

§ 78a Verkehr in den Betrieben

§ 78b Brandschutz und Explosionsschutzmaßnahmen

§ 78c Vorsorge für Erste-Hilfe Leistung

§ 78d Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

§ 78e Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

§ 78f Wohnräume und Unterkünfte

§ 78g Werk- und Dienstwohnungen

§ 78h Nichtraucherchutz

5.2.3 Arbeitsmittel

5.2.3.1 Allgemeine Bestimmungen

§ 78i Allgemeine Bestimmungen

5.2.3.2 Besondere Bestimmungen

§ 78j Aufstellung von Arbeitsmitteln

§ 78k Benützung von Arbeitsmitteln

§ 78l Prüfung von Arbeitsmitteln

§ 78m Wartung von Arbeitsmitteln

5.2.4 Arbeitsstoffe

5.2.4.1 Allgemeine Bestimmungen

§ 78n Allgemeine Bestimmungen

5.2.4.2 Besondere Bestimmungen

§ 78o Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

§ 78p Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen

§ 78q Maßnahmen zur Gefahrenverhütung

§ 78r Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

§ 78s Grenzwerte

§ 78t Messungen

§ 78u Verzeichnis der Dienstnehmer

5.2.5 Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

5.2.5.1 Allgemeine Bestimmungen

§ 78v Allgemeine Bestimmungen

§ 78w Handhabung von Lasten

§ 78x Lärm

§ 78y Sonstige Einwirkungen und Belastungen

5.2.5.2 Besondere Bestimmungen

§ 78z Bildschirmarbeitsplätze

§ 79 Sand- (Lehm-) und Schottergruben, Steinbrüche und
Erdarbeiten im land- und forstwirtschaftlichen Nebenbetrieb

§ 80 Lagerungen und Transportarbeiten

§ 81 Maschinelle Einrichtungen

§ 82 Elektrische Anlagen

§ 83 Geräte, Werkzeuge

§ 84 *Selbstfahrende Arbeitsmittel und Fuhrwerke*

§ 85 Viehhaltung

§ 86 Sprengarbeiten

§ 87 Arbeiten mit gefährlichen Stoffen

§ 88 *Waldarbeit und sonstige Arbeiten an Bäumen*

5.2.6 Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

§ 89 Allgemeine Bestimmungen

§ 90 Besondere Bestimmungen, Reinigung und Desinfektion

§ 91 Sicherheitsvorschriften zur Verhütung von Arbeitsunfällen
und Berufskrankheiten

5.2.7 Gesundheitsüberwachung und Präventivdienste

5.2.7.1 Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige
Untersuchungen

§ 92 Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige
Untersuchungen

5.2.7.2 Präventivdienste

5.2.7.2.1 Sicherheitsfachkräfte

§ 92a Bestellung

- § 92b Aufgaben, Information und Beiziehung
- 5.2.7.2.2 Arbeitsmediziner
- § 92c Bestellung
- § 92d Aufgaben, Information und Beiziehung
- 5.2.7.2.3 Allgemeine Bestimmungen
- § 92e Zusammenarbeit
- § 92f Meldung von Mißständen
- § 92g Abberufung
- § 92h Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger
- § 92i *Sonstige Fachleute*
- § 92j *Präventionszeit*

5.2.8 Schutz der Frauen

- 5.2.8.1 *entfällt*
- §§ 93, 94 *entfallen*
- 5.2.8.2 Mutterschutz
- §§ 94a und 95 Mutterschutz
- § 96 Beschäftigungsverbote
- § 97 Schutzfrist nach der Entbindung
- § 98 Sonstige Beschäftigungsverbote
- § 98a Stillende Mütter
- § 99 Stillzeit
- § 99a Ruhemöglichkeit
- § 100 Kündigungsschutz
- § 100a Befristete Dienstverhältnisse
- § 101 Entlassungsschutz
- § 102 Änderung der Beschäftigung im Betrieb
- § 103 Karenz
- § 103a Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater
- § 103b Aufgeschobene Karenz
- § 103c Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter
- § 103d Karenz bei Verhinderung des Vaters
- § 103e Recht auf Information, Beschäftigung während der Karenz, sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz

- § 103f Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 103g Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung
- § 103h Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung
- § 103i Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 103j Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung
- § 103k Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung
- § 103l Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung
- § 103m Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflege Mutter
- § 103n Änderung der Lage der Arbeitszeit
- § 103o Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes
- § 104 Dienst(Werks)wohnung
- § 104a Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion
- § 104b entfällt

5.2.9 Schutz von Kindern und jugendlichen Dienstnehmern

5.2.9.1 Schutz der Jugendlichen

- §§ 105 bis 105b Schutz der Jugendlichen
- § 106 Beschäftigung
- § 107 Verordnung

5.2.9.2 Kinder

- § 108 Begriff
- § 109 Kinderarbeit

6. Arbeitsaufsicht

- § 110 Allgemeines
- §§ 111 bis 116 Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion
- § 117 Pflichten der Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion
- § 118 Bericht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion
- § 119 Rechtshilfe
- §§ 120 und 121 Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung und Interessenvertretungen
- § 122 Organisation

7. Lehrlingswesen

§ 123 entfällt

§ 124 Lehrverhältnis

§ 125 Lehrzeit

§ 126 Lehrvertrag

§ 127 Pflichten des Lehrlings

§ 128 Pflichten des Lehrberechtigten

§§ 129 und 130 entfallen

§ 131 Ende des Lehrverhältnisses und Wechsel der Lehrstelle

§ 132 Auflösung des Lehrverhältnisses

§ 132a Einvernehmliche Auflösung

§ 133 Kündigung

§ 134 *Ausbildungsübertritt*

§ 135 entfällt

8. Berufsausbildung

§ 136 Berufsausbildung

9. Betriebsverfassung

9.1 Allgemeines

§ 137 Betriebsbegriff

§ 138 Gleichstellung

§ 139 Dienstnehmerbegriff

§ 140 Rechte des einzelnen Dienstnehmers

§ 141 Aufgaben

§ 142 Grundsätze der Interessenvertretung

9.2 Organisation

§ 143 Organe der Dienstnehmerschaft

§ 144 Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung;
Zusammensetzung und Gruppenzugehörigkeit

§ 145 Aufgaben der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)ver-
sammlung

§ 146 Ordentliche und außerordentliche Versammlungen

§ 147 Teilversammlungen

§ 148 Einberufung

§ 149 Vorsitz

§ 150 Zeitpunkt und Ort der Versammlungen

§ 151 Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen
Interessensvertretungen

§ 152 Stimmberechtigung und Beschlußfassung

9.3 Betriebsrat

§ 153 Zahl der Betriebsratsmitglieder

§ 154 Wahlgrundsätze

§ 155 Aktives Wahlrecht

§ 156 Passives Wahlrecht

§ 157 Berufung des Wahlvorstandes

§ 158 Vorbereitung der Wahl

§ 159 Durchführung der Wahl

§ 160 Mitteilung des Wahlergebnisses

§ 161 Vereinfachtes Wahlverfahren

- § 162 Anfechtung
- § 163 Nichtigkeit
- § 164 Tätigkeitsdauer des Betriebsrates
- § 165 Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer
- § 165a und b Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches
- § 166 Fortsetzung der Tätigkeitsdauer
- § 167 Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft
- § 168 Ersatzmitglieder
- § 169 Konstituierung des Betriebsrates
- § 170 Sitzungen des Betriebsrates
- § 171 Beschlußfassung
- § 172 Übertragung von Aufgaben
- § 173 Autonome Geschäftsordnung
- § 174 Vertretung nach außen
- § 175 Beistellung von Sacherfordernissen

9.4 Betriebsratsumlage und Betriebsratsfonds

- § 176 Betriebsratsumlage
- § 177 Betriebsratsfonds
- § 178 Rechnungsprüfer

9.5 Betriebsausschuß

- § 179 Voraussetzung und Errichtung
- § 180 Geschäftsführung

9.6 Betriebsräteversammlung

- § 181 Zusammensetzung und Geschäftsführung
- § 182 Aufgaben

9.7 Zentralbetriebsrat

- § 183 Zusammensetzung
- § 184 Berufung
- § 185 Tätigkeitsdauer
- § 186 Geschäftsführung

- § 187 Aufwand
- § 188 Zentralbetriebsratsumlage
- § 189 Zentralbetriebsratsfonds
- § 190 Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds
- § 191 Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds

9.8 Befugnisse der Dienstnehmerschaft

9.8.1 Allgemeine Befugnisse

- § 192 Überwachung
- § 193 Intervention
- § 194 Allgemeine Information
- § 195 Beratung
- § 195a Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- § 195b *Betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf*
- § 196 Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer

9.8.2 Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

- § 197 Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung
- § 198 Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen
- § 199 Zustimmungspflichtige Maßnahmen
- § 199a Zustimmungspflichtige Maßnahmen – ersetzbare Zustimmung
- § 200 Betriebsvereinbarungen

9.8.3 Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

- § 201 Personelles Informationsrecht
- § 202 Mitwirkung bei der Einstellung von Dienstnehmern
- § 203 Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall
- § 204 Mitwirkung bei Versetzungen
- § 205 Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen
- § 206 Mitwirkung bei Vergabe von Dienst- oder Werkwohnungen
- § 207 Mitwirkung bei Beförderungen
- § 207a Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen

- § 208 Anfechtung von Kündigungen
§ 209 Anfechtung von Entlassungen
§ 210 Anfechtung durch den Dienstnehmer
9.8.4 Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten
§ 211 Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte
§ 212 Mitwirkung bei Betriebsänderungen
§ 213 Mitwirkung im Aufsichtsrat
9.8.5 Organzuständigkeit
§ 214 Kompetenzabgrenzung
§ 215 Kompetenzübertragung
9.8.6 Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates
§ 216 Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht
§ 217 Freizeitgewährung
§ 218 Freistellung
§ 219 Bildungsfreistellung
§ 220 Erweiterte Bildungsfreistellung
§ 221 Kündigungs- und Entlassungsschutz
§ 222 Kündigungsschutz
§ 223 Entlassungsschutz

10. Behörden und Verfahren

10.1 Einigungskommissionen

- §§ 224 bis 226 Einigungskommissionen

10.2 Obereinigungskommission

- §§ 227 und 228 Obereinigungskommission

10.3 Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle

- §§ 229 bis 231 Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle

11. Schutz der Koalitionsfreiheit

- § 232 Schutz der Koalitionsfreiheit

- § 233 entfällt

12. Strafbestimmungen

- § 234 Strafbestimmungen

13. Vorschriften zwingenden Rechtscharakters

§ 235 Vorschriften zwingenden Rechtscharakters

§ 236 Ausnahmeregelung

14. Abgabenbefreiung

§ 237 entfällt

§ 238 Abgabenbefreiung

15. Verordnungen zum Schutze der Dienstnehmer

§ 239 Verordnungen zum Schutze der Dienstnehmer

16. Gleichbehandlung

16.1 Gleichstellung und Gleichbehandlungsgebot

§ 240 Gleichstellung

§ 240a Gleichbehandlungsgebot

§ 240b Begriffsbestimmungen

§ 240c Ausnahmebestimmungen

§ 240d Sexuelle Belästigung

§ 240e Belästigung

§ 240f Positive Maßnahmen

§ 240g Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungs-
freien Stellenausschreibung

§ 240h Entlohnungskriterien

§ 240i Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungs-
gebotes

§ 240j Benachteiligungsverbot

16.2 Gleichbehandlungskommission

§ 241 Gleichbehandlungskommission

§§ 242 bis 244a Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

§ 245 Geschäftsführung der Kommission

§ 246 Ausschüsse der Kommission

§ 247 Rechtsstellung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) der
Kommission

17. Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft

17.1 Allgemeines

- § 248 Geltungsbereich
- § 249 Pflichten der beteiligten juristischen Personen/Sitz nicht im Inland
- § 250 Begriffsbestimmungen
- § 251 Organe der Dienstnehmerschaft
- § 252 Beteiligung der Dienstnehmer
- § 253 Pflichten der Leitungs- und Verwaltungsorgane
- § 254 Grundsätze der Zusammenarbeit

17.2 Besonderes Verhandlungsgremium

- § 255 Aufforderung zur Errichtung
- § 256 Zusammensetzung
- § 257 Entsendung der Mitglieder
- § 258 Entsendung in Betrieben und Unternehmen
- § 259 Konstituierung
- § 260 Sitzungen
- § 261 Beschlussfassungen
- § 262 Tätigkeitsdauer
- § 263 Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft
- § 264 Kostentragung
- § 265 Aufgaben des besonderen Verhandlungsgremiums
- § 266 Dauer der Verhandlungen
- § 267 Beschluss über die Beendigung der Verhandlungen
- § 268 Strukturänderungen
- § 269 Verfahrensmissbrauch
- § 270 Vereinbarung über die Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft
- § 271 Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmer

17.3 Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft kraft Gesetzes

17.3.1 SCE-Betriebsrat kraft Gesetzes

- § 272 Errichtung
- § 273 Zusammensetzung
- § 274 Entsendung
- § 275 Konstituierung, Geschäftsführung, Geschäftsordnung, Sitzungen, Beschlussfassung
- § 276 Engerer Ausschuss
- § 277 Tätigkeitsdauer, Dauer der Mitgliedschaft
- § 278 Beistellung der Sacherfordernisse, Kostentragung

17.3.2 Befugnisse des SCE-Betriebsrates und des engeren Ausschusses

- § 279 Unterrichtung und Anhörung
- § 280 Zusammentreten mit dem zuständigen Organ
- § 281 Außergewöhnliche Umstände
- § 282 Unterrichtung der örtlichen Dienstnehmervertreter
- § 283 Beschluss über die Aufnahme von Verhandlungen

17.3.3 Mitbestimmung kraft Gesetzes

- § 284 Anwendbarkeit
- § 285 Recht auf Mitbestimmung
- § 286 Verteilung der Sitze im Aufsichts- und Verwaltungsrat
- § 287 Entsendung der Mitglieder
- § 288 Recht der Dienstnehmervertreter im Aufsichts- und Verwaltungsrat

17.4 Rechtstellung der Dienstnehmervertreter

- § 289 Verschwiegenheitspflicht
- § 290 Rechte der Dienstnehmer

17.5 Schluss- und Übergangsbestimmungen

- § 291 Verhältnis zu anderen Bestimmungen

18. Umsetzungshinweis

§ 292 Umgesetzte *EU*-Richtlinien

19. Anzuwendende Regeln der Technik

§ 293 Geltende technische Normen

20. Verweisungen

§ 294 Verweisungen auf Bundesrecht

§ 295 Verweisungen auf Verordnungen der Europäischen
Union

ANLAGE B

Übergangsbestimmungen

Artikel I bis XIII

1. Allgemeines

Geltungsbereich

§ 1

(1) Dieses Gesetz regelt:

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

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

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

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

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 1a

Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form ausgeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

Ausgenommene Betriebe

§ 2

Auf Grund des § 1 des Bundesverfassungsgesetzes vom 2. Juni 1948, BGBl.Nr. 139, betreffend die Zuständigkeit des Bundes auf dem Gebiete des Arbeiterrechtes sowie des Arbeiter- und Angestelltenschutzes und der Berufsvertretung, sowie der Bestimmung des § 2 des Landarbeitsgesetzes als unmittelbar anwendbares Bundesrecht, sind die Arbeiter und Angestellten in Sägen-, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkereien, die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden, sofern in diesen dauernd mehr als fünf Dienstnehmer beschäftigt sind, von den Bestimmungen der Landarbeitsordnung ausgenommen.

Familieneigene Dienstnehmer *und eingetragene Partner*

§ 3

(1) Von den Vorschriften dieses Gesetzes sind unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 2 folgende Dienstnehmer ausgenommen, wenn sie mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben und in seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich in einem Dienstverhältnis beschäftigt sind:

1. familieneigene Dienstnehmer:

- a) der Ehegatte,*
- b) die Kinder und Kindeskinde,*
- c) die Schwiegersöhne und Schwiegertöchter,*
- d) die Eltern und Großeltern,*

2. der eingetragene Partner.

(2) Auf Dienstnehmer nach Abs. 1 finden die nachstehenden Bestimmungen dieses Gesetzes sinngemäß Anwendung: §§ 13, 72a bis 92g, 105 bis 109; ferner die Abschnitte 6, 7 und 8. Abweichend davon sind die §§ 92a bis g auf diese Dienstnehmer nicht anzuwenden, wenn der Dienstgeber keine sonstigen Dienstnehmer beschäftigt.

Anwendung auf Betriebe von Gebietskörperschaften
und auf die Angestellten

§ 4

(1) Die Bestimmungen der Abschnitte 2, 2a, 2b, 3, 3a bis 3d, 7, 8, 11 und 16 sowie die §§ 39k bis 50 des Abschnittes 4 und die §§ 64 bis 70 und 72 des Abschnittes 5 finden auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft keine Anwendung.

(2) Für Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft oder in Betrieben eines öffentlichen Fonds beschäftigt sind, gelten die Vorschriften der NÖ Landarbeitsordnung 1973 nur insoweit, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für Rechtsgebiete bestehen, die in den einzelnen Abschnitten dieses Gesetzes geregelt sind. Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten hingegen nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Bundeslandes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes beschäftigt sind.

Betriebe der Land- und Forstwirtschaft

§ 5

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

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

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

1. der Betrieb von Sägen, Mühlen, Molkereien, Brennereien, Kellereien und sonstigen nach altem Herkommen üblichen Zweigen der Verarbeitung land- und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse;
2. die Vermittlung des Einkaufes und Verkaufes sowie die Versteigerung von Zuchtvieh;

3. der Verkauf unverarbeiteter pflanzlicher Erzeugnisse sowie von Ferkeln, Fischen, Geflügel, Eiern und Honig, auch im Wege der Versteigerung;
4. der im Zusammenhang mit den Tätigkeiten gemäß Z. 3 vorgenommene Einkauf von Verpackungen und Umhüllungen für die von der Z. 3 erfaßten Erzeugnisse;
5. die Züchtung, Vermehrung, Bearbeitung, Verwertung und Beschaffung von Saatgut;
6. die Nutzung von land- und forstwirtschaftlichen Grundstücken und ortsfesten land- und forstwirtschaftlichen Betriebseinrichtungen, sofern diese Tätigkeit der Hervorbringung und Gewinnung pflanzlicher Erzeugnisse oder dem Halten von Nutztieren (Abs. 1 letzter Satz) dient sowie die Nutzung von Kühlanlagen, diese jedoch nur für den Eigenverbrauch der Mitglieder;
7. die Wahrnehmung der Rechte der Mitglieder hinsichtlich der Ausübung von Nutzungsrechten im Sinne des Grundgesetzes 1951 über die Behandlung der Wald- und Weidenutzungsrechte sowie besonderer Felddienstbarkeiten, BGBl.Nr. 103.

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

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

- a) Nebengewerbe der Land- und Forstwirtschaft gemäß § 2 Abs. 4 der Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994);
- b) Tätigkeiten, die im Ergebnis einer Dienstleistung eines Landwirtes für einen anderen gleichkommen;

- c) Tätigkeiten im Rahmen der Qualitätssicherung der land(forst)wirtschaftlichen Produktion sowie produzierter Produkte;
- d) Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z. 7 GewO 1994, soweit sie auf Tätigkeiten oder Kenntnisse des bäuerlichen Betriebes aufsetzen;
- e) Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z. 8 GewO 1994, wie sie üblicherweise in einem land(forst)wirtschaftlichen Betrieb anfallen, auch wenn sie für dritte Personen erbracht werden;
- f) Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z. 9 GewO 1994, wie sie üblicherweise in einem land(forst)wirtschaftlichen Betriebshaushalt anfallen, wenn dieser dem Hauptbetrieb wesentlich dient, auch wenn sie für dritte Personen erbracht werden;
- g) Tätigkeiten für deren Ausübung weder eine Gewerbeanmeldung (§ 339 GewO 1994) noch eine berufsrechtliche Berechtigung erforderlich ist

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

Definitionen zur Überlassung von Dienstnehmern

§ 5a

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

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

(3) Beschäftigter ist, wer überlassene Dienstnehmer für betriebs-eigene Aufgaben zur Arbeitsleistung einsetzt.

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

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

1. *kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder*
2. *die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten oder*
3. *organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder*
4. *der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.*

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

2. Dienstvertrag

Abschluss des Dienstvertrages

§ 6

Der Abschluss des Dienstvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden.

Dienstschein

§ 7

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

(2) Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Dienstgebers,
2. Name und Anschrift des Dienstnehmers,
3. Beginn des Dienstverhältnisses,
4. bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungsstermine,

6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile, wie z.B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Dienstnehmers,
12. Bezeichnung der auf den Dienstvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,
13. Name und Anschrift der betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Dienstnehmers.

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

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

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

1. die Dauer des Dienstverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
2. ein schriftlicher Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder

3. ein Dienstverhältnis über Gelegenheitsarbeit in der Dauer von höchstens zwei Monaten vorliegt, oder
4. bei Auslandstätigkeit, die im Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

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

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

(7) Hat das Dienstverhältnis bereits bei Inkrafttreten der Abs. 1 bis 6 bestanden, so ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstschein gemäß Abs. 1 bis 3 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Dienstgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstschein oder ein schriftlicher Dienstvertrag alle nach diesen Bestimmungen erforderlichen Angaben enthält.

Inhalt des Dienstvertrages

§ 8

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

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

9020-20

Dauer des Dienstvertrages
§ 9

- (1) Der Dienstvertrag kann abgeschlossen werden:
- a) auf bestimmte Zeit,
 - b) auf unbestimmte Zeit.
- (2) Der Dienstvertrag auf bestimmte Zeit endet mit dem Ablauf der Zeit, für welche der Vertrag abgeschlossen worden ist.
- (3) Wird nach Ablauf der Vertragsdauer der Dienstnehmer weiterbeschäftigt, so entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit; bis zum Abschluß eines neuen Dienstvertrages gelten die bisherigen Bedingungen weiter.

Befristete Dienstverhältnisse
§ 9a

- (1) Dienstnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis dürfen gegenüber Dienstnehmern mit einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.
- (2) Der Dienstgeber hat Dienstnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis über im Unternehmen oder Betrieb frei werdende Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, für den Dienstnehmer leicht zugänglicher Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen.

Probendienstverhältnis
§ 10

- (1) Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.
- (2) Läuft die Probezeit ohne Lösung des Dienstverhältnisses ab, so geht das Probendienstverhältnis mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeitdauer über.

Teilzeitarbeit
§ 10a

(1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt

1. die gesetzliche *wöchentliche Normalarbeitszeit* (§ 55) oder
2. eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere *wöchentliche Normalarbeitszeit* oder
3. eine im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte *wöchentliche Normalarbeitszeit*, die kürzer als die *wöchentliche Normalarbeitszeit* gemäß Z. 1 oder 2 ist,

unterschreitet.

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

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

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

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

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

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

(4b) Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

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

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

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

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

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

(5) Bei Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß findet Abs. 4 Z. 3 in den Fällen des § 58 Abs. 5 keine Anwendung.

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

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

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

(9) Die Abs. 2 bis 4, 5 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigten gemäß §§ 23j, 23k, 23q, 103f, 103g und 103m.

Abbau von Zeitguthaben
§ 10b

(1) Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 55a) mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 26 Wochen der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im Vorhinein festgelegt, und bestehen

- 1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen nach Ablauf des halben Durchrechnungszeitraumes*
- 2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum nach Ablauf von 26 Wochen Zeitguthaben, ist der Ausgleichszeitpunkt binnen vier Wochen festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren. Anderenfalls kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Ausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden.*

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

- 1. der Zeitausgleich für noch nicht ausgeglichene Überstunden, die bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 55a) oder gleitender Arbeitszeit (§ 56a) durch Überschreitung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit entstehen, binnen sechs Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraumes bzw. der Gleitzeitperiode zu gewähren;*
- 2. in sonstigen Fällen der Zeitausgleich für sämtliche in einem Kalendermonat geleistete und noch nicht ausgeglichene Überstunden binnen sechs Monaten nach Ende des Kalendermonats zu gewähren. Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.*

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

Dienstantritt
§ 11

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

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

(3) Tritt der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund den Dienst nicht an oder läßt der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund nicht zum Dienst zu, so finden die Vorschriften über ungerechtfertigte vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses Anwendung. Dieselbe Regelung gilt auch für das Probendienstverhältnis.

(4) Ist mit der Begründung des Dienstverhältnisses eine Änderung des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes des Dienstnehmers verbunden, trifft den Dienstgeber mangels anderer Vereinbarung die Verpflichtung zum Ersatz der Umzugskosten, wenn das Dienstverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat oder innerhalb von drei Monaten ohne Verschulden des Dienstnehmers beendet wurde. Zu den Umzugskosten gehören jedenfalls die Fahrt- und Transportspesen.

(5) Ist die Änderung des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes des Dienstnehmers während der Dauer des Dienstverhältnisses im Interesse des Dienstgebers notwendig, trifft den Dienstgeber mangels anderer Vereinbarung die Verpflichtung zum Ersatz der Umzugskosten (Abs. 4).

Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers

§ 12

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

Allgemeine Pflichten des Dienstgebers

§ 13

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

Entgelt

Allgemeine Vorschriften

§ 14

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

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

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

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

(5) Eine Abrechnung, aus der sowohl die Berechnung des Entgelts wie auch der Abzüge zu ersehen ist, muß dem Dienstnehmer mindestens einmal monatlich sowie dann ausgedruckt werden, wenn sich Änderungen ergeben.

(6) Durch Kollektivvertrag kann für Betriebe mit weniger als 5 Dienstnehmern eine von Abs. 5 abweichende Regelung getroffen werden.

(7) Dem Dienstgeber ist es untersagt, Vereins- oder Parteibeiträge von dem dem Dienstnehmer gebührenden Entgelt abzuziehen oder bei der Auszahlung des Entgeltes in Empfang zu nehmen. Diesem Verbot unterliegen nicht Beiträge für kollektivvertragsfähige Berufsvereinigungen, Beiträge und Spenden für Wohlfahrtseinrichtungen in einem Betrieb, die Zwecken der Versorgung, der Hilfsleistung in Notfällen und Notständen, der Beihilfe für Urlaub und der Entschädigung für den Verdienstentgang an arbeitsfreien Tagen gewidmet und ausschließlich für Personen, die dem Betrieb angehören oder angehört haben oder für deren Familienmitglieder bestimmt sind, sofern die Leistungen dieser Wohlfahrtseinrichtungen den angeführten Personen ohne Unterschied ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten politischen Partei oder Berufsvereinigung nach gleichen Grundsätzen gewährt werden. Sofern es sich nicht um satzungsgemäß geregelte Wohlfahrtseinrichtungen oder um Beiträge an kollektivvertragsfähige Berufsvereinigungen handelt, hat jeder Betriebsangehörige das Recht, in die Verwaltung oder Verrechnung dieser Abzüge und Spenden Einsicht zu nehmen.

(8) Beiträge zu kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen dürfen vom Dienstgeber nur insoweit vom Entgelt des Dienstnehmers abgezogen oder in Empfang genommen werden, als dies ausdrücklich zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer vereinbart wird. Diese Vereinbarung kann vierteljährlich schriftlich gekündigt werden.

(9) Vereinbarungen, die den Bestimmungen der Abs. 7 oder 8 widersprechen oder eine über Abs. 7 und 8 hinausgehende Mitwirkung des Dienstgebers bei der Entrichtung der im ersten Satz des Abs. 7 genannten Leistungen bezwecken, sind nichtig. Der Dienstnehmer kann Beiträge, die entgegen den Bestimmungen der Abs. 7 und 8 abgezogen oder in Empfang genommen worden sind, vom Dienstgeber binnen drei Jahren zurückfordern.

Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in
Österreich
§ 14a

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

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

*Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne
Sitz in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz
bei Entsendung*
§ 14b

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

- 1. bezahlten Urlaub nach § 64, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält dieser Dienstnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichi-*

schem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht;

2. die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen.

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

§ 14c

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

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

Barlohn

§ 15

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

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

Sonderzahlungen § 16

- (1) Neben dem laufenden Entgelt gebühren dem Dienstnehmer ein Urlaubszuschuß und ein Weihnachtsgeld.
- (2) Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren dem Dienstnehmer die Sonderzahlungen (Abs. 1) entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig. Der Dienstnehmer verliert jedoch diese Ansprüche, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.
- (3) Dienstnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Abs. 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, (ASVG), genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommenssteuergesetzes 1988 – EStG 1988, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit vermindelter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

Deputate § 17

- (1) Die als Teil des Entgeltes zu leistenden Naturalien (Deputate) sind in Waren einwandfreier Beschaffenheit, ortsüblicher Art und Güte zu gewähren und nach metrischem Maß und Gewicht zu bemessen. Die Deputate sind, sofern nichts anderes vereinbart wurde oder sofern nicht deren Art und Gebrauch eine frühere oder spätere Ausfolgung erfordern, in der Regel monatlich im Vorhinein zu entrichten. Die Deputate können im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer in Geld abgelöst werden.
- (2) Bei Gewährung von Deputaten an Landarbeiterfamilien ist auf die Anzahl der Mitbeschäftigten und auch der arbeitsunfähigen Familienangehörigen sowie der noch nicht arbeitsfähigen Kinder des Dienstnehmers entsprechend Rücksicht zu nehmen.
- (3) Bei Lösung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Dauer sind die Deputate im Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit zu leisten; können die Deputate nicht in natura geleistet werden, so sind sie mit dem entsprechenden Geldwert zu vergüten.
- (4) Die Deputate sind den teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur *wöchentlichen Normalarbeitszeit* im Sinne des § 10a Abs. 1 Z. 1 bis 3 entspricht.

§ 18
(entfällt)

Wohnung
§ 19

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

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

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

(4) Wenn keine geeigneten Landarbeiterwohnungen vorhanden sind, ist durch die Bezirksverwaltungsbehörde über Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber zu beauftragen, innerhalb einer angemessenen Frist für die Herstellung neuer, bzw. für die Verbesserung bestehender Landarbeiterwohnungen zu sorgen.

Räumung der Wohnung bei Beendigung des
Dienstverhältnisses
§ 20

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

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

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

(4) Wird die Dienstwohnung nicht mit Beendigung des Dienstverhältnisses geräumt, sondern die Räumung nach den Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 aufgeschoben, so gilt dieser Aufschub auch für die Räumung der Wirtschaftsgebäude (Ställe, Scheunen).

Landnutzung und Viehhaltung

§ 21

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

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

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

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

§ 22

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

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für Soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, dem Landesinvalidenamtsamt oder der Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

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

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

(5) Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

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

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

Höhe des fortzuzahlenden Entgelts § 22a

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

(2) In allen anderen Fällen bemißt sich der Anspruch gemäß § 22 nach dem regelmäßigen Entgelt.

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

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

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

(6) Durch Kollektivvertrag kann geregelt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Entgelt im Sinne der vorstehenden Bestimmungen anzusehen sind. Ferner kann durch Kollektivvertrag die Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgelts abweichend von den Abs. 3 bis 5 geregelt werden.

Mitteilungs- und Nachweispflicht

§ 22b

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

(2) In den Fällen des § 22 Abs. 2 und 6 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

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

Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 22c

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 22 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen

Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach § 22 Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

Günstigere Regelungen

§ 22d

Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Dienstverträge, die den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) sowie Arbeitsunfall oder Berufskrankheit hinsichtlich Wartezeit (§ 22 Abs. 1), Verschuldensgrad (§ 22 Abs. 1 und 5) oder Anspruchsdauer (§ 22 Abs. 1, 4 und 5) günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt. Jedoch gelten für die Beurteilung der Anspruchsdauer nach § 22 dessen Bestimmungen an Stelle anderer Regelungen.

§ 23

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

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

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- a) schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienangehörigen;
- b) notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekinds) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe;
- c) *eigene Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft sowie Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft der Kinder;*
- d) *Niederkunft der Gattin oder der eingetragenen Partnerin;*
- e) *Begräbnis des Gatten (Gattin), des eingetragenen Partners, der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister;*
- f) *Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers;*
- g) *Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat;*

- h) Wohnungswechsel;
- i) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften;
- j) Ausübung des Wahlrechtes.

2a. Karenzregelungen und Teilzeitbeschäftigung für Väter

Anspruch des Dienstnehmers auf Karenz

§ 23a

(1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 23b Abs. 2 nicht zulässig.

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

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

(4) Die Karenz muß mindestens zwei Monate betragen.

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

Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter

§ 23b

(1) Die Karenz nach § 23a kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzteil muß mindestens zwei Monate betragen und beginnt zu dem in § 23a Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz der Mutter.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann der Dienstnehmer gleichzeitig mit der Mutter Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenz ein Monat vor dem in § 23a Abs. 1 oder § 23c Abs. 1 dritter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet.

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

Aufgeschobene Karenz

§ 23c

(1) Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, daß er drei Monate seiner Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 23a oder 23b spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn auch die Mutter aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat. § 23a Abs. 1 ist anzuwenden.

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

(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 23a Abs. 5 oder 23b Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Dienstnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, daß er anstelle der aufgeschobenen Karenz bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

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

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

Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 23d

(1) Anspruch auf Karenz unter den in den §§ 23a bis 23c genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

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

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

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber unverzüglich Beginn und Dauer der Karenz nach den §§ 23a oder 23b bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann Karenz nach den §§ 23a oder 23b vereinbart werden.

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

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder nimmt er es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz im Ausmaß von sechs Monaten. Im Übrigen gelten die §§ 23a und 23b.

Karenz bei Verhinderung der Mutter

§ 23e

(1) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegeg Mutter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, ist dem Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne des § 23d Abs. 1) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls Karenz zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Dasselbe gilt bei Verhinderung einer Mutter, Adoptiv- oder Pflegeg Mutter, die zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

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

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

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

(4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenz verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung

gemäß §§ 23j, 23k oder 23q angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Die §§ 23f bis 23i sind anzuwenden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz

§ 23f

(1) Der Dienstnehmer, der Karenz nach den §§ 23a, 23b oder 23d im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den in § 33 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichts entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt einer Karenz, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende einer Karenz oder eines Karenzteiles,
2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 23j, 23k oder 23q, die infolge der Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

(2) Bei Inanspruchnahme einer Karenz durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eingebracht wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Wiederbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur aus den in § 33 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

Recht auf Information

§ 23g

Während einer Karenz hat der Dienstgeber den Dienstnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Dienstnehmers berühren, insbesondere *Insolvenz*, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen, zu informieren.

Beschäftigung während der Karenz

§ 23h

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

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

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

Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz

§ 23i

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

Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit der Karenz bei Rechtsansprüchen des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Die erste Karenz im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstaussmaß von zehn Monaten angerechnet. Die Zeit einer Karenz ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

(2) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten einer Karenz, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden

ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Karenz verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

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

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

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

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 23j

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

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

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

(2) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z. 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz werden abweichend von § 23i Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

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

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 200 Abs. 1 Z. 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmer wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 23k

Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 23j Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 23l

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 23j und 23k ist, dass der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

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

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbot es der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 97 Abs. 1 oder gleichartige

österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften anderer Vertragsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder

2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist (Fälle des § 23a Abs. 1 Z. 2),

angetreten werden. In diesem Fall hat der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

§ 23a Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

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

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

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

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

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seinem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der

Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen.

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

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 23m

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

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

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

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu

Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die vom Dienstnehmer bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam.

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

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

§ 23n

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

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

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

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

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 23o

(1) Kommt zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber keine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 23j und 23k zu Stande, kann der Dienstnehmer dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

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

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

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 23m Abs. 3 statt oder der Klage des Dienstnehmers nach § 23n Abs. 2 nicht statt, kann der Dienstnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

§ 23p

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts aus den in § 33 ausdrücklich angeführten Gründen ausgesprochen werden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 23m und 23n.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 208 Abs. 5 ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen,

kann der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 23q

Die §§ 23j bis 23p 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 frühesten möglichen Zeitpunkt, hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 23r

Die §§ 23j bis 23q sind auch für eine vom Dienstnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

Spätere Geltendmachung der Karenz

§ 23s

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

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

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

§ 23t

Der Dienstnehmer kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 23a, 23b, 23d, 23e oder 23s bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

Dienst(Werks)wohnung

§ 23u

Vereinbarungen über den Anspruch des Dienstnehmers auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§ 23f und 23p nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.

2b. Beendigung des Dienstverhältnisses

Allgemeine Bestimmungen

§ 24

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

Kündigungsfristen

§ 25

- (1) Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden.
- (2) Hat ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat. Nach Ablauf von fünf Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach fünfzehn Jahren auf drei Monate, nach zwanzig Jahren auf fünf Monate.

§ 26 (entfällt)

§ 27 (entfällt)

§ 28
(entfällt)

§ 29
(entfällt)

Abfertigung

§ 30

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

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

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

(4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 v.H. des Jahresentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses oder nach Fortsetzung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) genanntes Ausmaß fällig. Ein darüber hinausgehender

Restbetrag darf in monatlichen Raten innerhalb eines Jahres nach Auflösung des Dienstverhältnisses oder nach Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit einem im § 253c Abs. 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) genannten verminderten Arbeitszeitausmaß abgestattet werden. Jede dieser Monatsraten hat, soweit nicht bereits der volle Betrag mit einem geringeren Prozentsatz erreicht wird, mindestens 20 v.H. des Jahresentgeltes zu betragen. Die erste Rate ist spätestens am Monatsersten des zweiten Folgemonats nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder nach Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit einem im § 253c Abs. 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) genannten verminderten Arbeitszeitausmaß zu leisten; die sonstigen Raten sind jeweils zum Monatsersten fällig.

(5) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

- a) Dienstnehmer ab Erreichen der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder *wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 2 Allgemeines Pensionsgesetz (APG) oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG oder*
- b) weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 103c Abs. 1 Z. 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 103c Abs. 1 Z. 2), bei Inanspruchnahme einer Karenz (§§ 103 Abs. 1 und 103c Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§§ 103f, 103g oder 103m) das Dienstverhältnis auflösen.

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

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

(6) Abs. 5 lit.b gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 23j, 23k oder 23q) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wurde (§ 23i Abs. 4).

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

1. Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 5 lit.b und Abs. 6 bleiben Zeiten gemäß § 23h Abs. 1 und § 103e außer Betracht.
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigen Austritt oder einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen.
3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 23j, 23k, 23q, 103f, 103g oder 103m ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz auszugehen.

(8) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt dessen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, eine Abfertigung nach Maßgabe der Abs. 1 und 2.

(9) Abschnitt 3b ist auf Abs. 1 bis 8 nicht anzuwenden.

Freizeit während der Kündigungsfrist
§ 31

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

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)).

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

(4) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seite des
Dienstnehmers
§ 32

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

- a) der Dienstnehmer zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
- b) der Dienstnehmer die für die Alterspension einschließlic einer vorzeitigen Alterspension erforderliche Altersgrenze erreicht oder überschritten hat;
- c) der Dienstgeber das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält; wenn die verabreichte Kost oder die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;
- d) der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige zuschulden kommen läßt oder sich weigert, ihn oder dessen Familienangehörige gegen solche Handlungen eines Familienangehörigen des Dienstgebers oder eines Mitbeschäftigten zu schützen;

- e) dem Dienstnehmer unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;
- f) die Dienstnehmerin spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes oder bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß § 103 spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung ihren Austritt erklärt;
- g) der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seite des
Dienstgebers
§ 33

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

- a) sich eines Verbrechens oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht;
- b) sich trotz mehrmaliger Ermahnung während der Arbeitszeit dem Trunke ergibt;

- c) ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt;
- d) trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;
- e) sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte, Familienangehörige oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen läßt;
- f) Eigentum des Dienstgebers oder dessen Familienangehöriger oder in deren Gewahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder wiederholt grob fahrlässig beschädigt oder wenn aus grober Fahrlässigkeit des Dienstnehmers beträchtlicher Schaden entstanden ist;
- g) die Arbeit beharrlich verweigert *oder*
- h) *sich beharrlich weigert die persönliche Schutzausrüstung trotz Aufklärung und Unterweisung (§ 76e) zweckentsprechend zu verwenden (§ 76f Abs. 2).*

Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 34

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

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

§ 35

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

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

§ 36

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

§ 37

Schadenersatzansprüche wegen vorzeitiger Auflösung eines Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 34 und 35 müssen bei sonstigem Ausschluß binnen sechs Monaten nach Ablauf des Tages, an dem sie erhoben werden konnten, gerichtlich geltend gemacht werden.

Verhalten bei Gefahr

§ 37a

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

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

Schutzmaßnahmen für Sicherheitsvertrauenspersonen,

Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner

§ 37b

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

(2) Wird ein in Abs. 1 genannter Dienstnehmer, der nicht dem Kündigungsschutz nach § 208 Abs. 3 Z. 1 lit.i unterliegt, gekündigt oder entlassen, so kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung

anfechten, wenn sie wegen seiner Tätigkeit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer erfolgt ist. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

(3) Der Dienstgeber hat vor jeder Kündigung einer Sicherheitsvertrauensperson die zuständige Interessenvertretung der Dienstnehmer nachweislich zu verständigen. Bei einer Entlassung hat er diese Verständigung unverzüglich vorzunehmen. Ist keine rechtzeitige Verständigung der Interessenvertretung der Dienstnehmer durch den Dienstgeber erfolgt, so verlängert sich die Anfechtungsfrist nach Abs. 2 oder § 208 für die Sicherheitsvertrauensperson um den Zeitraum der verspäteten Verständigung, längstens jedoch auf ein Monat ab Zugang der Kündigung oder Entlassung. Die Rechte des Betriebsrates werden durch diese Verständigungspflicht des Dienstgebers nicht berührt.

Kontrollmaßnahmen

§ 37c

(1) Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, ist unzulässig, es sei denn, diese Maßnahmen werden durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 199 Abs. 1 Z. 3 geregelt oder erfolgen in Betrieben, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, mit Zustimmung des Dienstnehmers.

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

Dienstzeugnis

§ 38

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen. Kommt der Dienstgeber dieser Verpflichtung nicht nach, so soll er vom Dienstnehmer auf diese hingewiesen werden. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig. Die Kosten des Zeugnisses trägt der Dienstgeber.

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

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

3. Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber

Betriebsübergang und Dienstverhältnis § 38a

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

(2) Abs. 1 gilt nicht im Fall *eines Sanierungsverfahrens ohne Eigenverwaltung oder eines Konkursverfahrens* des Veräußerers.

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

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

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

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

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

(6) Beim Betriebsübergang nach Abs. 1 bleiben die Arbeitsbedingungen aufrecht, es sei denn, aus den Bestimmungen über den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit (§ 38b), die betrieblichen Pensionszusagen (§ 38c) und die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen (§§ 53 und 54) ergibt sich anderes. Der Erwerber hat dem Dienstnehmer jede aufgrund des Betriebsüberganges erfolgte Änderung der Arbeitsbedingungen mitzuteilen.

(7) Der Dienstnehmer kann dem Übergang seines Dienstverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber den kollektivvertraglichen Bestandschutz (§ 38b) oder die betrieblichen Pensionszusagen (§ 38c) nicht übernimmt. Der Widerspruch hat innerhalb eines Monats

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

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

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

(9) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen seiner Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs. 8 auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen. Ebenso kann ein Feststellungsverfahren nach § 54 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes, BGBl. Nr. 104/1985 in der Fassung BGBl.Nr. 601/1996, innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Hat das Gericht eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen festgestellt, kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab Rechtskraft des Urteils das Dienstverhältnis nach Abs. 8 auflösen.

Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit § 38b

(1) Nach Betriebsübergang hat der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündi-

9020-22

gung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages oder bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maße aufrechtzuerhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren. Die Arbeitsbedingungen dürfen zum Nachteil des Dienstnehmers durch Einzeldienstvertrag innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang weder aufgehoben noch beschränkt werden.

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

Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage
§ 38c

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

(2) Hat der Betriebsübergang den Wegfall der betrieblichen Pensionszusage zur Folge und hat der Dienstnehmer dem Übergang seines Dienstverhältnisses im Falle des Abs. 1 zweiter Satz nicht widersprochen, so hat der Dienstnehmer gegen den Veräußerer Anspruch auf Abfindung der bisher erworbenen Anwartschaften.

(3) Hinsichtlich der Berechnung und Auszahlung der Beträge nach Abs. 2 gelten die Bestimmungen des § 5 Abs. 2 bis 4 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, BGBl.Nr. 459/1993, in der Fassung BGBl.Nr. 9/1997 Teil I, in Verbindung mit dem Betriebspensionsgesetz, BGBl.Nr. 282/1990, in der Fassung BGBl.Nr. 754/1996, sinngemäß.

Haftung bei Betriebsübergang
§ 38d

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

(2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsüberganges entspricht. Für Ansprüche auf eine Betriebspension aus einem Leistungsfall nach dem Betriebsübergang haftet der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Pensionsanwartschaften entspricht. Sofern zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges Rückstellungen entsprechend § 211 Abs. 2 des *Unternehmensgesetzbuches* für Abfertigungs- oder Pensionsanwartschaften mit der dafür nach § 14 Abs. 5 Einkommenssteuergesetz 1988 – EStG 1988 im gesetzlichen Ausmaß zu bildenden Wertpapierdeckung oder gleichwertige Sicherungsmittel

tel auf den Erwerber übertragen werden, haftet der Veräußerer für die im 1. oder 2. Satz genannten Beträge nur für eine allfällige Differenz zwischen dem Wert der übertragenen Sicherungsmittel und dem Wert der fiktiven Ansprüche jeweils zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs; diese Haftung endet ein Jahr nach dem Betriebsübergang. Der Veräußerer hat die betroffenen Dienstnehmer von der Übertragung der Sicherungsmittel zu informieren. Der Erwerber hat die vom Veräußerer übertragene Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel zumindest in dem in den beiden ersten Sätzen genannten Zeitraum in seinem Vermögen zu halten. Die Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel dürfen während dieses Zeitraums nur zur Befriedigung von Abfertigungs- oder Betriebspensionsansprüchen der Dienstnehmer vermindert werden. Die übertragene Wertpapierdeckung darf während dieses Zeitraums auf die Verpflichtung des Erwerbers nach § 14 Abs. 5 oder 7 EStG 1988 nicht angerechnet werden.

(3) Wird das Dienstverhältnis durch die Erklärung des Dienstnehmers beendet, sein Dienstverhältnis beim Erwerber nicht fortzusetzen (§ 38a Abs. 5), dann haftet der Erwerber für einen Abfertigungsan-

spruch des Dienstnehmers nur insoweit, als aufgrund der bei ihm zurückgelegten Dienstzeit ein Abfertigungsanspruch entstanden ist oder sich erhöht hat.

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

3a. Flexible Gestaltung des Arbeitslebens

Bildungskarenz und Bildungsteilzeit

§ 38e

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

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

(2) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommenssteuergesetzes – EStG 1988, und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 23i Abs. 1 mit Ausnahme des vorletzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 23i Abs. 2 mit der Maßgabe, daß anstelle des Begriffes “Karenz” der Begriff “Bildungskarenz” tritt.

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 95 oder 97, einer Karenz nach den §§ 23a bis 23e und 23s oder §§ 103 bis 103d und 103h Abs. 8, eines Präsenzdienstes gemäß § 19 oder eines Ausbildungsdienstes gemäß § 37 des Wehrgesetzes 2001 (WG), eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(3a) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 1 sind Vereinbarungen über eine Bildungsteilzeit nach Abs. 5 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 38f unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungskarenz von einem Jahr nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungskarenz für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungsteilzeit höchstens im zweifachen Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit muss vier Monate betragen.

(4) Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung gemäß § 30 das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 72 das für das letzte Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(5) Dienstnehmer und Dienstgeber können schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Dienstnehmers um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die in der Bildungsteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens vier Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer

der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen beginnt, zwei Jahre nicht überschreiten darf.

(6) Die Vereinbarung nach Abs. 5 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(7) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 5 sind Vereinbarungen über eine Bildungskarenz nach Abs. 1 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 38f unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungsteilzeit von zwei Jahren nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungsteilzeit für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungskarenz höchstens im halben Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungskarenz muss zwei Monate betragen.

(8) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Bildungsteilzeit, gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommenssteuergesetzes – EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(9) Im Übrigen sind Abs. 1a, Abs. 3 und Abs. 4 auf die Bildungsteilzeit sinngemäß anzuwenden.

Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes

§ 38f

Eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens sechs Monaten bis zu einem Jahr, für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktservice in Anspruch genommen wird, ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. Im Übrigen gilt § 38e Abs. 2, 3 und 4.

Solidaritätsprämienmodell

§ 38g

(1) Die Bedingungen für eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit für Betriebe oder Betriebsteile unter gleichzeitiger Einstellung von

Ersatzarbeitskräften durch den Dienstgeber (Solidaritätsprämienmodell) können in einem Kollektivvertrag oder, falls ein Kollektivvertrag keine Regelung trifft oder nicht zur Anwendung kommt, in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit kann nur auf Grund einer Vereinbarung zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber innerhalb des vom Kollektivvertrag oder der Betriebsvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen.

9020-31

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

(3) Im Übrigen bleibt § 10a unberührt.

Herabsetzung der Normalarbeitszeit

§ 38h

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

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

1. der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder
2. mit nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten von nahen Familienmitgliedern, die sich aus der familiären Beistandspflicht ergeben, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt gegeben ist, die Herabsetzung der Normalarbeitszeit vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

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

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

Kündigung

§ 38i

(1) Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 38e bis 38h ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. § 208 Abs. 5 gilt sinngemäß.

(2) Lässt der Dienstnehmer eine entgegen Abs. 1 ausgesprochene Kündigung gegen sich gelten, hat er einen Ersatzanspruch im Sinne des § 34. Bei der Berechnung dieses Ersatzanspruches ist das ungeschmälernte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne der §§ 38e bis 38h zugestanden wäre.

3b. Betriebliche Mitarbeitervorsorge

Beginn und Höhe der Beitragszahlung

§ 38j

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

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

(1b) Der Dienstnehmer hat für die Dauer einer mit einem Rechtsträger nach § 8 Abs. 1 Zivildienstgesetz 1986 (ZDG) abgeschlossenen Vereinbarung nach § 7a ZDG gegen diesen als Dienstgeber, allenfalls nach § 38k Abs. 5 sowie nach 39k Abs. 6 des Landarbeitsgesetzes 1984 (LAG) gegen den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) Anspruch auf eine Beitragsleistung nach diesem Gesetz an die vom Rechtsträger ausgewählte BV-Kasse.

(2) Für die Dauer der Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG), *einer Bildungsteilzeit nach § 38e Abs. 5*, des Solidaritätsprämienmodells nach § 38g sowie die Dauer einer Kurzarbeit oder einer Qualifizierungsmaßnahme nach den §§ 37b oder 37c des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) ist als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Dienstgebers das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen.

(3) Welche Leistungen als Entgelt im Sinne der Abs. 1 und 2 anzusehen sind, bestimmt sich nach § 49 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) unter Außerachtlassung der Geringfügigkeitsgrenze nach § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) und der Höchstbeitragsgrundlage nach § 108 Abs. 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG).

(4) Anwartschaftsberechtigter ist ein Dienstnehmer, für den Beiträge nach Abs. 1 bis 3 oder nach § 38k an die betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse) zu leisten sind oder waren oder für den Übertragungsbeträge gezahlt wurden.

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

1. den in die BV-Kasse eingezahlten Abfertigungsbeiträgen abzüglich der einbehaltenen Verwaltungskosten und/oder einer allenfalls in diese BV-Kasse übertragenen Altabfertigungsanwartschaft abzüglich der jeweils einbehaltenen Verwaltungskosten zuzüglich
 2. allfälliger der BV-Kasse zugeflossener Verzugszinsen für Abfertigungsbeiträge und/oder für eine Altabfertigungsanwartschaft zuzüglich
 3. der allenfalls aus einer anderen BV-Kasse in diese BV-Kasse übertragenen Abfertigungsanwartschaft zuzüglich
 4. der zugewiesenen Veranlagungsergebnisse.
- (6) Altabfertigungsanwartschaft ist die fiktive Abfertigung nach § 30 zum Zeitpunkt des Übertrittes.

Beitragsleistung in besonderen Fällen § 38k

(1) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach den §§ 19, 37 bis 39 WG 2001 bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 Kinderbetreuungsgeldgesetz – KBGG. Dies gilt nicht für den zwölf Monate übersteigenden Teil eines Wehrdienstes als Zeitsoldat gemäß § 19 Abs. 1 Z. 5 WG 2001, eines Auslandseinsatzpräsenzdienstes gemäß § 19 Abs. 1 Z. 9 WG 2001 oder eines Ausbildungsdienstes.

(2) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Zivildienstes nach § 6a sowie für die Dauer des Auslandsdienstes nach § 12b ZDG bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage nach Abs. 1 erster Satz.

(3) Für die Dauer eines Anspruchs auf Krankengeld nach dem ASVG hat der Dienstnehmer bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % einer fiktiven Bemessungsgrundlage. Diese richtet sich nach der Hälfte des für den Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles gebührenden Entgelts. Sonderzahlungen sind bei der Festlegung der fiktiven Bemessungsgrundlage außer Acht zu lassen.

(4) Für die Dauer eines Anspruchs auf Wochengeld nach dem ASVG hat die Dienstnehmerin bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % einer fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe eines Monatsentgeltes, berechnet nach dem in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Versicherungsfall der Mutterschaft (§ 120 Abs. 1 Z. 3 ASVG) gebührenden Entgelt, einschließlich anteiliger Sonderzahlungen, es sei denn, diese sind für die Dauer des Wochengeldbezuges fortzuzahlen. Bei einem neuerlichen Eintritt eines Beschäftigungsverbotes nach § 95

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

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

(5) Für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges hat der Dienstnehmer oder der ehemalige Dienstnehmer, wenn der Zeitraum zwischen dem Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezuges und dem Ende des letzten diesem Gesetz oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften unterliegenden Dienstverhältnis nicht mehr als drei Jahre beträgt, Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten des Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) in Höhe von 1,53 % des jeweils nach § 3 Abs. 1 KBGG, nach § 5a Abs. 1 KBGG oder nach § 5b Abs. 1 KBGG bezogenen Kinderbetreuungsgeldes.

(6) Für die Einhebung der Beiträge nach Abs. 1 bis 5 ist § 38j Abs. 1 bis 1a anzuwenden.

Auswahl der BV-Kasse
§ 38I

(1) Die Auswahl der BV-Kasse hat durch eine Betriebsvereinbarung nach § 200 Abs. 1 Z. 1a zu erfolgen.

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

(3) Über die beabsichtigte Auswahl der BV-Kasse sind im Falle des Abs. 2 alle Dienstnehmer binnen einer Woche schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmer binnen zwei Wochen gegen die beabsichtigte Auswahl schriftlich Einwände erhebt, muss der Dienstgeber eine andere BV-Kasse vorschlagen. Auf Verlangen dieser Dienstnehmer ist eine kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung der Dienstnehmer zu den weiteren Beratungen über diesen Vorschlag beizuziehen. Wird trotz Einbeziehung einer kollektivvertragsfähigen freiwilligen Interessenvertretung der Dienstnehmer binnen zwei Wochen kein Einvernehmen über die Auswahl der BV-Kasse erzielt, hat über Antrag eines der beiden Streitteile die Schlichtungsstelle gemäß § 229 über die Auswahl der BV-Kasse zu entscheiden. Streitteile im Sinne des § 229 in einem solchen Verfahren sind der Dienstgeber einerseits und die kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung der Dienstnehmer andererseits.

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

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

(4) *(entfällt)*

Beitrittsvertrag und Kontrahierungszwang
§ 38m

(1) Der Beitrittvertrag ist zwischen der BV-Kasse und dem beitretenden Dienstgeber abzuschließen.

(2) Der Beitrittvertrag hat insbesondere zu enthalten:

1. die ausgewählte BV-Kasse;
2. Grundsätze der Veranlagungspolitik;
3. die näheren Voraussetzungen für die Kündigung des Beitrittvertrages;
4. die Höhe der Verwaltungskosten gemäß § 29 Abs. 2 Z. 5 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG;
5. die Meldepflichten des Dienstgebers gegenüber der BV-Kasse;
6. eine allfällige Zinsgarantie gemäß § 24 Abs. 2 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG;
7. alle Dienstgeberkontonummern des beitretenden Dienstgebers;
8. Art und Berechnungsweise der Barauslagen, die die BV-Kasse gemäß § 26 Abs. 3 Z. 1 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG verrechnen darf.

Beendigung des Beitrittvertrages und Wechsel der
BV-Kasse
§ 38n

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

(2) Die Kündigung oder einvernehmliche Beendigung des Beitrittvertrages darf nur mit Wirksamkeit zu dem Bilanzstichtag der BV-Kasse ausgesprochen werden. Die Frist für die Kündigung des Beitrittvertrages beträgt sechs Monate. Die einvernehmliche Beendigung des Beitrittvertrages wird frühestens zum Bilanz-

stichtag der BV-Kasse wirksam, der zumindest drei Monate nach der Vereinbarung der einvernehmlichen Beendigung des Beitrittsvertrages liegt.

(3) Die Übertragung der Abfertigungsanwartschaften auf die neue BV-Kasse hat binnen fünf Werktagen nach Ende des zweiten Monats nach dem Bilanzstichtag der BV-Kasse zu erfolgen, wobei zu diesem Monatsende eine Ergebniszuweisung unter Berücksichtigung einer allfälligen Garantieleistung gemäß § 24 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG vorzunehmen ist. Nach Übertragung hervorkommende, noch zu diesen Abfertigungsanwartschaften gehörige Beträge sind als Nachtragsüberweisung unverzüglich auf die neue BV-Kasse zu übertragen. Ab dem Bilanzstichtag sind die Abfertigungsbeiträge unabhängig davon, ob sie noch vor dem Bilanzstichtag gelegene Monate betreffen, an die neue BV-Kasse zu überweisen.

(4) § 38l Abs. 1 bis 3 ist auf den Wechsel der BV-Kasse (Abs. 1), der auf Verlangen des Dienstgebers, des Betriebsrates oder in Betrieben ohne Betriebsrat eines Drittels der Dienstnehmer erfolgt, anzuwenden.

Mitwirkungsverpflichtung § 38o

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

Anspruch auf Abfertigung § 38p

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

(2) Der Anspruch auf eine Verfügung nach § 38r Abs. 1 über die Abfertigung besteht nicht bei Beendigung des Dienstverhältnisses

1. durch Kündigung durch den Anwartschaftsberechtigten, ausgenommen bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 23j, 23k, 23q sowie 103f, 103g oder 103m,
2. durch verschuldete Entlassung,
3. durch unberechtigten vorzeitigen Austritt, oder

4. sofern noch keine drei Einzahlungsjahre (36 Beitragsmonate) seit der ersten Beitragszahlung gemäß § 38j oder § 38k nach der erstmaligen Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses oder der letztmaligen Verfügung (ausgenommen Verfügungen nach § 38r Abs. 1 Z. 2 oder Z. 3 oder Abs. 3) einer Abfertigung vergangen sind. Beitragszeiten nach § 38j oder § 38k sind zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie bei einem oder mehreren Dienstgebern zurückgelegt worden sind. Beitragszeiten nach § 38j oder § 38k aus zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs weiterhin aufrechten Dienstverhältnissen sind nicht einzurechnen. Für Abfertigungsbeiträge auf Grund einer Kündigungsentschädigung, einer Ersatzleistung gemäß § 72 oder auf Grund eines gemäß § 22 fort gezahlten Entgelts sind als Beitragszeiten auch Zeiten nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in dem sich aus § 11 Abs. 2 ASVG ergebenden Ausmaß anzurechnen.
- (3) Die Verfügung über diese Abfertigung (Abs. 2) kann vom Anwartschaftsberechtigten erst bei Anspruch auf Verfügung über eine Abfertigung bei Beendigung eines oder mehrerer darauf folgender Dienstverhältnisse verlangt werden.
- (4) Die Verfügung über die Abfertigung kann, sofern der Dienstnehmer in keinem Dienstverhältnis steht, jedenfalls verlangt werden
1. nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres (Korridorpension nach § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes – APG), wenn dieses Anfallsalter zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses niedriger ist als das Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
 2. ab der Inanspruchnahme einer Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (Zeitpunkt der Zustellung *der* rechtskräftigen *Entscheidung*), oder
 3. wenn für den Dienstnehmer seit mindestens fünf Jahren keine Beiträge nach diesem Gesetz oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften zu leisten sind.
- (5) Besteht bei Beendigung eines Dienstverhältnisses, das nach Inanspruchnahme einer Eigenpension aus einer gesetzlichen

Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes begründet wurde, Anspruch auf eine Abfertigung, kann nur noch eine Verfügung nach § 38r Abs. 1 Z. 1 oder 4 über die Abfertigung verlangt werden, ohne dass die in Abs. 2 festgelegten Voraussetzungen für die Verfügung über die Abfertigung vorliegen müssen. Gleiches gilt bei Beendigung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 5 Abs. 2 ASVG, nach der Inanspruchnahme einer Eigenpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes, das vor diesem Zeitpunkt begründet wurde.

(6) Der Anwartschaftsberechtigte hat die von ihm beabsichtigte Verfügung über die Abfertigung der BV-Kasse schriftlich bekannt zu geben. Darin kann der Anwartschaftsberechtigte die BV-Kasse weiters beauftragen, auch die Verfügungen im Sinne des § 38r Abs. 1 über Abfertigungen aus anderen BV-Kassen zu veranlassen.

Höhe und Fälligkeit der Abfertigung § 38q

(1) Die Höhe der Abfertigung ergibt sich aus der Abfertigungsanwartschaft zum Ende jenes Monats, zu dem ein Anspruch gemäß Abs. 2 fällig geworden ist, einschließlich einer allfälligen Garantieleistung gemäß § 24 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG bei Verfügung gemäß § 38r Abs. 1 Z. 1, 3 und 4 oder Abs. 3.

(2) Die Abfertigung ist am Ende des zweitfolgenden Kalendermonates nach der Geltendmachung des Anspruchs gemäß § 38p Abs. 6 fällig und binnen fünf Werktagen entsprechend der Verfügung des Dienstnehmers nach § 38r Abs. 1 Z. 1, 3 und 4 zu leisten, wobei die Frist für die Fälligkeit frühestens mit dem Ende des Tages der Beendigung des Dienstverhältnisses oder der sich aus § 38p Abs. 4 oder § 38r Abs. 3 erster Satz ergebenden Zeitpunkte zu laufen beginnt. Nach Verfügungen gemäß § 38r Abs. 1 Z. 1, 3 und 4 hervorkommende, noch zu dieser Abfertigungsanwartschaft gehörige Beträge sind als Nachtragszahlung unverzüglich fällig.

(3) Der Anwartschaftsberechtigte kann die BV-Kasse einmalig anweisen, die Durchführung von Verfügungen nach § 38r Abs. 1 Z. 1, 3 und 4 oder Abs. 3 um ein bis sechs ganze Monate nach Fälligkeit vorzunehmen. An eine solche Anweisung ist die BV-Kasse nur dann gebunden, wenn sie spätestens vierzehn Tage vor Fälligkeit gemäß Abs. 2 bei ihr einlangt. Im Aufschubzeitraum ist die Abfertigung im Rahmen der Veranlagungsgemein-

schaft weiter zu veranlagern. Mit dem Ende des letzten vollen Monats des Aufschubzeitraumes ist eine ergänzende Ergebniszuzuweisung vorzunehmen.

Verfüugungsmöglichkeiten der Anwartschaftsberechtigten über
die Abfertigung
§ 38r

(1) Nach Beendigung des Dienstverhältnisses kann der Anwartschaftsberechtigte, ausgenommen in den in § 38p Abs. 2 genannten Fällen,

1. die Auszahlung der gesamten Abfertigung als Kapitalbetrag verlangen;
2. die gesamte Abfertigung bis zum Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 3 weiterhin in der BV-Kasse veranlagern;
3. die Übertragung der gesamten Abfertigung in die BV-Kasse des neuen Dienstgebers verlangen;
4. die Überweisung der gesamten Abfertigung
 - a) an ein Versicherungsunternehmen, bei dem der Dienstnehmer bereits Versicherter im Rahmen einer betrieblichen Kollektivversicherung (§ 18f des Versicherungsaufsichtsgesetzes) ist oder an ein Versicherungsunternehmen seiner Wahl als Einmalprämie für eine vom Anwartschaftsberechtigten nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung (§ 108b EStG 1988) oder
 - b) an eine Pensionskasse oder an eine Einrichtung im Sinne des § 5 Z. 4 des Pensionskassengesetzes – PKG, bei der der Anwartschaftsberechtigte bereits Berechtigter im Sinne des § 5 PKG, ist, als Beitrag gemäß § 15 Abs. 3 Z. 10 PKG,

verlangen.

(2) Gibt der Anwartschaftsberechtigte die Erklärung über die Verwendung des Abfertigungsbetrages nicht binnen sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder nach den sich aus § 38p Abs. 4 Z. 1 oder 3 ergebenden Zeitpunkten ab, ist der Abfertigungsbetrag weiter zu veranlagern. Im Falle eines innerhalb der Verfügungsfrist eingeleiteten arbeitsgerichtlichen Verfahrens über abfertigungsrelevante Umstände (etwa Entgeltansprüche oder die Art der Beendigung des Dienstverhältnisses) kann der Dienstnehmer entweder innerhalb der Frist nach dem ersten Satz oder innerhalb von sechs Monaten nach dem Eintritt der Rechtskraft des Gerichtsurteils verfügen.

(3) Der Anwartschaftsberechtigte kann, auch wenn die Voraussetzungen des § 38p Abs. 2 für eine Verfügung über die Abfertigung nicht vorliegen, sowie nach einer Verfügung nach Abs. 1 Z. 2 (abweichend von Abs. 2) eine Verfügung über die gesamte Abfertigung in der jeweiligen BV-Kasse im Sinne des Abs. 1 Z. 3 verlangen, wenn die Abfertigungsanwartschaft seit der Beendigung des Dienstverhältnisses mindestens drei Jahre beitragsfrei gestellt ist. Die Verfügung kann nach dem Ablauf der Dreijahresfrist vorgenommen werden.

3c. Familienhospizkarenz

Sterbebegleitung § 38s

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

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

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

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

(5) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber den Wegfall der Sterbebegleitung unverzüglich bekannt zu geben. Er kann die

vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach zwei Wochen nach Wegfall der Sterbebegleitung verlangen. Ebenso kann der Dienstgeber bei Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr des Dienstnehmers verlangen, sofern nicht berechnigte Interessen des Dienstnehmers dem entgegenstehen.

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

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

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

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

Begleitung von schwersterkrankten Kindern § 38t

§ 38s ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindern (Wahl-, Pflegekindern oder leiblichen Kindern des andern Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten) des Dienstnehmers anzuwenden. Abweichend von § 38s Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum verlangt werden; bei einer Verlängerung der Maßnahme darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und
der Begleitung schwersterkrankter Kinder
§ 38u

Der Dienstnehmer kann ab Bekanntgabe einer in § 38s Abs. 1 oder § 38t vorgesehenen Maßnahme und bis zum Ablauf von vier Wochen nach deren Ende rechtswirksam weder gekündigt noch entlassen werden. Abweichend vom ersten Satz kann eine Kündigung oder Entlassung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts eingeholt wurde.

Geltung für freie Dienstnehmer
§ 38v

Die §§ 38j bis 38r gelten auch für freie Dienstverhältnisse im Sinn des § 4 Abs. 4 ASVG, für freie Dienstverhältnisse von geringfügig beschäftigten Personen gemäß § 5 Abs. 2 ASVG sowie für freie Dienstverhältnisse von Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 4 Abs. 1 Z. 6 ASVG, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen mit der Maßgabe, dass

1. an die Stelle der Begriffe "Dienstnehmer", "Dienstverhältnis" die Begriffe "freier Dienstnehmer", "freies Dienstverhältnis" treten,
2. die §§ 38j Abs. 2, 38l Abs. 3 vierter und fünfter Satz, Abs. 3a, 3b, 38p Abs. 2 Z. 4 letzter Satz nicht anzuwenden sind,
3. für freie Dienstnehmer, welchen das Entgelt für längere Zeiträume als einen Monat gebührt, das monatliche Entgelt im Hinblick auf die Berechnung der fiktiven Bemessungsgrundlage nach § 38k Abs. 3 oder 4 nach § 44 Abs. 8 ASVG zu berechnen ist.

3d. Überlassung von Dienstnehmern

Allgemeine Bestimmungen
§ 39

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

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

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

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

*Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Überlassung
§ 39a*

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

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

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

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

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

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

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

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

Ansprüche der Dienstnehmer
§ 39b

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

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

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

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

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

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

Weitere Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung
§ 39c

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

Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 64, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist. Nach Beendigung der Überlassung behält der Dienstnehmer den der Dauer der Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht.

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

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

soweit dies günstiger ist als die Ansprüche nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates.

(3) Ansprüche nach § 39b bleiben unberührt.

Informationspflicht § 39d

Soweit die Überlassung nicht unter eine Ausnahme durch Kollektivvertrag nach § 39b Abs. 6 fällt, hat der Überlasser den Dienstnehmer über den im Beschäftigerbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag und die Einstufung in denselben sowie den Grundgehalt oder -lohn zu informieren.

Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote § 39e

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

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

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

(4) Führt eine Diskriminierung zu einer Beendigung der Überlassung, so kann eine in diesem Zusammenhang erfolgte Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses im Sinne des § 240i Abs. 7 unter gleichartiger gesetzlicher Bestimmungen angefochten und Schadenersatz gefordert werden, als wäre die Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses auf Grund der Diskriminierung erfolgt.

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

Meldepflichten § 39f

(1) Der Überlasser hat die Überlassung von Dienstnehmern der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu melden, sobald die Überlassung drei Wochen pro Kalenderjahr überschreitet, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Dienstnehmer zusammenzuzählen sind.

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

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

1. Namen und Anschrift des Überlassers,
2. Namen und Anschrift des Beschäftigten,
3. Namen, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und Staatsangehörigkeit der überlassenen Dienstnehmer,
4. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung beim Beschäftigten,

5. Höhe des jedem einzelnen Dienstnehmer gebührenden Entgelts,
6. Orte der Beschäftigung,
7. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Dienstnehmer.

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

Untersagung § 39g

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

(2) Die Verträge zwischen dem Überlasser und den überlassenen Dienstnehmern werden durch die Untersagung der Überlassung von Dienstnehmern nicht berührt. Die Untersagung bildet jedoch für die überlassenen Dienstnehmer binnen drei Monaten ab Kenntnis einen wichtigen Grund für einen vorzeitigen Austritt im Sinne des § 32.

Zuständigkeit und Verfahren § 39h

(1) Der Antrag auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland nach Österreich gemäß § 39a Abs. 2 ist bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einzubringen.

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

Überwachung und Auskunftspflicht
§ 39i

(1) Die Bezirksverwaltungsbehörde sowie hinsichtlich des Dienstnehmerschutzes die Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind zuständig, die Einhaltung der Vorschriften über die Überlassung von Dienstnehmern zu überwachen.

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

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

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

Amtshilfe
§ 39j

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

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

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

3. *den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, die gesetzliche Interessenvertretung und den Sitz des Betriebes des Beschäftigers*

übermitteln.

4. Kollektive Rechtsgestaltung

4.1 Kollektivvertrag

§ 39k

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

(2) Durch Kollektivverträge können geregelt werden:

1. die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien;
2. die gegenseitigen aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Dienstgeber und der Dienstnehmer;
3. die Änderung kollektivvertraglicher Rechtsansprüche gemäß Z. 2 der aus dem Dienstverhältnis ausgeschiedenen Dienstnehmer;
4. Maßnahmen im Sinne des § 200 Abs. 1 Z. 4;
5. Art und Umfang der Mitwirkungsbefugnisse der Dienstnehmerschaft bei Durchführung von Maßnahmen gemäß Z. 4 und von Maßnahmen im Sinne des § 200 Abs. 1 Z. 9;
6. gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien;

7. sonstige Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz dem Kollektivvertrag übertragen wird.

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

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

Kollektivvertragsfähigkeit

§ 40

(1) Kollektivvertragsfähig sind:

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

(2) Die Kollektivvertragsfähigkeit nach Abs. 1 Z. 2 wird nach Anhörung der in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen durch die Obereinigungskommission zuerkannt. Die Entscheidung der Obereinigungskommission ist in den Amtlichen Nachrichten der Niederösterreichischen Landesregierung zu verlautbaren und den Einigungskommissionen (§ 224), dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie den für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshöfen zur Kenntnis zu bringen. Die Kosten der Verlautbarung hat die Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, zu tragen und im voraus zu erlegen.

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

§ 41

Wird einer auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt (§ 40) und schließt diese einen Kollektivvertrag ab, so verliert die in Betracht kommende gesetzliche Interessenvertretung hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit für die Dauer der Geltung des von der Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivvertrages.

§ 42

Für Dienstverhältnisse zu öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder zu von diesen geführten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds, die den Vorschriften des Abschnittes 3 unterliegen, sind, soweit diese Körperschaften, Betriebe, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds keiner kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung (§ 40) angehören, die öffentlich-rechtlichen Körperschaften selbst kollektivvertragsfähig.

Kollektivvertragsangehörigkeit

§ 43

Kollektivvertragsangehörig sind, soweit der Kollektivvertrag nicht etwas anderes bestimmt, innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches

1. die Dienstgeber und die Dienstnehmer, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder der am Kollektivvertrag beteiligten Körperschaften waren oder später werden,
2. die Dienstgeber, auf die der Betrieb *oder ein Teil des Betriebes* eines der in Z. 1 bezeichneten Dienstgeber übergeht.

Hinterlegung und Kundmachung

§ 44

(1) Jeder Kollektivvertrag ist binnen zwei Wochen nach seinem Abschluß von den beteiligten Vertragsparteien der Dienstnehmer, in drei gleichlautenden Ausfertigungen, die von den vertragsschließenden Parteien ordnungsgemäß gefertigt sein müssen, bei der Obereinigungskommission am Sitze des Amtes der Landesregierung zu hinterlegen.

(2) Die Obereinigungskommission hat den Abschluß des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach der Hinterlegung durch Einschaltung in den Amtlichen Nachrichten der Niederösterreichischen Landesregierung kundzumachen. Die Kundmachung hat den Tag des Abschlusses des Kollektivvertrages zu enthalten.

(3) Die Kosten der Kundmachung sind von den Kollektivvertragsparteien zu gleichen Teilen zu tragen und im voraus zu erlegen.

(4) Die Obereinigungskommission hat eine Ausfertigung des hinterlegten Kollektivvertrages dem Hinterleger mit einer Bestätigung der durchgeführten Hinterlegung zurückzustellen; eine Ausfertigung ist dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter Bekanntgabe der Kundmachung vorzulegen. Die dritte Ausfertigung ist dem Kataster der Kollektivverträge einzuverleiben. Die

Obereinigungskommission hat den für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshöfen eine Ausfertigung des Kollektivvertrages mit Angabe des Kundmachungsdatums und der Katasterzahl unverzüglich zu übermitteln.

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

- a) dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft in Wien,
- b) dem Österreichischen Statistischen Zentralamt in Wien,
- c) den Einigungskommissionen in Niederösterreich,
- d) den nach dem Geltungsbereich des Kollektivvertrages in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer, sofern diese nicht selbst Kollektivvertragsparteien sind.

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

§ 45

Jeder kollektivvertragsangehörige Dienstgeber hat den Kollektivvertrag binnen drei Tagen nach dem Tage der Kundmachung (§ 44) im Betrieb in einem für alle Dienstnehmer zugänglichen Raume aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen.

Rechtswirkungen

§ 46

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

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

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

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

§ 47

Die Bestimmungen der §§ 44 bis 46 gelten sinngemäß für die Verlängerung und Abänderung von Kollektivverträgen.

Geltungsdauer

§ 48

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

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

(3) Wird einer Berufsvereinigung gemäß § 40 Abs. 3 die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt, so erlöschen die von dieser Berufs-

vereinigung abgeschlossenen Kollektivverträge mit dem Tage, an dem die gemäß § 40 Abs. 3 ergangene Entscheidung der Obereinigungskommission im Amtsblatt zur Wiener Zeitung verlautbart wird. Im Falle des § 41 erlischt ein von der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossener Kollektivvertrag für die Mitglieder der Berufsvereinigung mit dem Tage, an dem der von der Berufsvereinigung abgeschlossene Kollektivvertrag in Wirksamkeit tritt.

(4) Das Erlöschen des Kollektivvertrages hat die Obereinigungskommission im Kataster der Kollektivverträge vorzumerken. Die Obereinigungskommission, die den Abschluß des Kollektivvertrages kundgemacht hat, hat auf Kosten der Kollektivvertragsparteien das Erlöschen des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach Einlangen der Anzeige (Abs. 2) beziehungsweise nach dem im Abs. 3 bezeichneten Tage im Amtsblatt zur Wiener Zeitung kundzumachen. Die Bestimmungen des § 44 Abs. 4 und 5 finden entsprechend Anwendung.

4.2 Satzung

§ 49

(1) Auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft (§ 40 Abs. 1) kann durch Beschluß der Obereinigungskommission ausgesprochen werden, daß ein gehörig kundgemachter gültiger Kollektivvertrag, dem überwiegende Bedeutung zukommt, in allen oder in einzelnen seiner Bestimmungen, die die Rechtsverhältnisse zwischen den Dienstgebern und den Dienstnehmern regeln, auch außerhalb seines Geltungsbereiches für solche Dienstverhältnisse maßgebend zu sein hat, die mit dem durch den Kollektivvertrag erfaßten im wesentlichen gleichartig und nicht schon durch einen Kollektivvertrag erfaßt sind. Die in den Beschluß aufgenommenen Bestimmungen werden als Satzung bezeichnet.

(2) Das Verfahren über die Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung einer Satzung ist einzuleiten, wenn ein Antrag von einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft (§§ 40 und 42) gestellt wird.

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

(4) Der Beschluß der Obereinigungskommission ist endgültig. Der Beschluß ist in den Amtlichen Nachrichten der Niederösterreichischen Landesregierung kundzumachen.

(5) Die Satzung ist einem Kataster einzuverleiben.

(6) Die Obereinigungskommission hat dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, den Einigungskommissionen (§ 224) und den

für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshöfen eine Ausfertigung des Beschlusses mit Angabe des Datums der Kundmachung in den Amtlichen Nachrichten der Niederösterreichischen Landesregierung und der Katasterzahl zu übermitteln sowie das Erlöschen einer Satzung bekanntzugeben.

(7) Die Vorschriften der Abs. 1 bis 6 finden auch auf das Verfahren wegen Änderung oder Aufhebung einer Satzung Anwendung.

Rechtswirkung der Satzung

§ 50

(1) Die Bestimmungen der in Rechtskraft erwachsenen und gehörig kundgemachten Satzung gelten innerhalb ihres örtlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches von dem in der Satzung festgesetzten Wirksamkeitsbeginn an als Bestandteil jedes Dienstvertrages, der zwischen einem Dienstgeber und einem Dienstnehmer abgeschlossen ist oder während der Geltungsdauer der Satzung abgeschlossen wird.

(2) Ist in der Satzung ihr Wirksamkeitsbeginn nicht festgesetzt, so tritt sie mit dem der Kundmachung des Beschlusses folgenden Tag (§ 49 Abs. 4) in Kraft.

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

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

4.3 Betriebsvereinbarung

Begriff

§ 51

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

Wirksamkeitsbeginn

§ 52

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

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

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

Rechtswirkungen § 53

(1) Die Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen sind, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien regeln, innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

(2) Die Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen können durch Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Einzelvereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die durch Betriebsvereinbarungen nicht geregelt sind. § 39k Abs. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

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

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

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

(6) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienstnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen, die von einem anderen Betrieb aufgenommen werden, insoweit unberührt, als sie Angelegenheiten betreffen, die von den Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes nicht geregelt werden. Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 200 Abs. 1 Z. 18 können für die von einer solchen Maßnahme betroffenen Dienstnehmer vom Betriebsinhaber des aufzunehmenden Betriebes oder Betriebsteiles unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen § 54

(1) Betriebsvereinbarungen können, soweit sie keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten und Abs. 2 nicht anderes

bestimmt, von jedem der Vertragspartner unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Letzten eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

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

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

(4) Die Beendigung der Betriebsvereinbarung ist entsprechend der Vorschrift des § 52 Abs. 1 im Betrieb kundzumachen. Der Betriebsinhaber hat die im § 52 Abs. 3 genannten Stellen vom Erlöschen der Betriebsvereinbarung zu verständigen.

Regelung durch Betriebsvereinbarung § 54a

Soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, können Regelungen, zu denen der Kollektivvertrag nach diesem Gesetz ermächtigt ist, durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden, wenn

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

4.4 Überlassung

Überlassung von Dienstnehmern § 54b

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

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

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

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

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

5. Arbeitsschutz

5.1 Arbeitszeit

Tages- und Wochenarbeitszeit § 55

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

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

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

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

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

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

Durchrechnung der Arbeitszeit

§ 55a

(1) Der Kollektivvertrag kann zulassen, daß in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu einem Jahr die wöchentliche Normalarbeitszeit

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

2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die in § 55 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren Durchrechnungszeitraum unter der Bedingung zulassen, daß der zur Erreichung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Der Kollektivvertrag kann eine Übertragung von Zeitgut haben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

(2) Abweichend von § 54a kann der Kollektivvertrag für Betriebe mit dauernd weniger als fünf Dienstnehmern zulassen, dass eine Arbeitszeiteinteilung nach Abs. 1 schriftlich vereinbart wird.

Arbeitsspitzen § 56

(1) Während der Arbeitsspitzen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in der Landwirtschaft um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, daß die im § 55 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

(2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden.

(3) Für den Fall, daß eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse nicht Geltung hat, darf die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 55 Abs. 2 in der Arbeitsspitze durch insgesamt 13 Wochen um höchstens sechs Stunden verlängert werden und ist in der arbeitsschwachen Zeit dann durch ebenfalls 13 Wochen entsprechend zu verkürzen, so daß die jeweils geltende wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird. Die Einteilung der Arbeitszeit ist zwischen der Betriebsvertretung und dem Dienstgeber zu vereinbaren; besteht keine Betriebsvertretung, ist die Einteilung der Arbeitszeit im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer vorzunehmen.

(4) Abs. 1 und 3 gelten nicht in den Fällen des § 55a.

Gleitende Arbeitszeit § 56a

- (1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der *Dienstnehmer* innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.
- (2) Die gleitende Arbeitszeit muß durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).
- (3) Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:
1. die Dauer der Gleitzeitperiode,
 2. den Gleitzeitrahmen,
 3. das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
 4. Dauer und Lage der fiktiven täglichen Normalarbeitszeit.
- (4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 55 Abs. 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.

Bestimmte Arbeiten § 57

- (1) Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten auch über die wöchentliche Normalarbeitszeit (§§ 55 bis 56a) hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen den Bestimmungen des § 58.
- (2) Wenn ein Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für die Mehrarbeiten im Sinne des Abs. 1 eine besondere Vergütung zu leisten, deren Ausmaß durch Kollektivvertrag bestimmt werden kann.

Arbeitszeit bei Schichtarbeit § 57a

- (1) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen.

(2) Die *wöchentliche Normalarbeitszeit* darf

1. innerhalb des Schichtturnusses oder
2. bei Durchrechnung der *wöchentlichen Normalarbeitszeit* gemäß § 55a innerhalb des Durchrechnungszeitraumes

im Durchschnitt die nach § 55 Abs. 2 zulässige Dauer nicht überschreiten.

(3) Der *Kollektivvertrag für Betriebe gemäß § 5 Abs. 4* kann eine *tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden* zulassen.

Überstundenarbeit § 58

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der nach den §§ 55 bis 57a zulässigen *wöchentlichen Normalarbeitszeit* oder die *tägliche Normalarbeitszeit* überschritten werden, die sich aus einer zulässigen Verteilung der *wöchentlichen Normalarbeitszeit* auf die einzelnen Arbeitstage ergibt.

(2) Soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, dürfen von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens zwei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht, insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens zwölf Überstunden geleistet werden. Die in § 58a festgelegten Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit dürfen jedoch nicht überschritten werden.

(3) In landwirtschaftlichen Betrieben mit Arbeitszeiteinteilung nach § 56 Abs. 1 dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens dreizehn Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens drei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun und insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens *siebzehn* Überstunden geleistet werden. Die in § 58a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

(4) In landwirtschaftlichen Betrieben, die von der Arbeitszeiteinteilung nach § 56 Abs. 1 keinen Gebrauch machen, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens dreizehn Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens vier, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens zehn und insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens *zwanzig* Überstunden geleistet werden. Die in § 58a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

(5) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

(6) Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehenden Zeitguthaben, die nach einer Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit § 58a

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

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

(3) Abweichend von Abs. 1 und 2 darf bei Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 55 Abs. 5 die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten.

Mindestruhezeit § 59

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

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

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

(4) Die Bestimmung des § 57a bleibt von der vorstehenden Regelung (Abs. 2 und 3) unberührt.

Arbeitspausen § 60

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

Sonn- und Feiertagsruhe § 61

(1) Die Sonntage sowie folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 15. November (Fest des Landespatrones), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag) und für Dienstnehmer, die der evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche angehören, auch der Karfreitag.

(1a) Anstelle des 15. Novembers (Fest des Landespatrons) kann durch Kollektivvertrag ein Ersatz festgelegt werden.

(2) Die Sonntagsruhe beginnt spätestens Samstag um 18 Uhr und endet am frühestens Montag um 5 Uhr. Die Feiertagsruhe beginnt in der Regel um 19.00 Uhr des Vortages und endet um 5.00 Uhr des folgenden Werktages.

(3) Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hiezu bestimmten Dienstnehmern auch an Sonn- und Feiertagen nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen zu leisten, wobei jedoch ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat:

- a) Den im § 57 Abs. 1 genannten Dienstnehmern gebührt für Arbeiten an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag bis zu zwei Stunden ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 2 innerhalb eines Monates. Wenn dieser Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für diese Mehrarbeiten eine besondere Vergütung zu leisten, deren Ausmaß durch Kollektivvertrag bestimmt werden kann.
- b) Den ausschließlich mit der Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmern gebührt für jeden Sonn- und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeiten verrichtet haben, ein freier Werktag.

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

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

(6) Verrichtet ein Dienstnehmer gemäß Abs. 2 bis 4 zulässige Arbeiten oder wird die Sonntagsruhe gemäß diesen Bestimmungen verkürzt, muß dem Dienstnehmer innerhalb eines jeden Zeitraumes von sieben Tagen eine durchgehende Mindestruhezeit von 24 Stunden gewahrt bleiben.

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit § 62

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

(2) Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die mindestens 50 v.H. höher ist als der Stundenlohn, wobei nicht nur die Geld-, sondern auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen sind. Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

Für Arbeiten bei Nachtzeit und an Sonntagen sowie an Ersatzruhetagen gemäß § 61 Abs. 3 wird ein hundertprozentiger Aufschlag zum Stundenlohn gewährt.

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

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

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

Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft § 63

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

Urlaub § 64

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

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

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

(4) Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann anstelle des Dienstjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet der Bestimmung des § 235 vorsehen, daß

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

stehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Dienstjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

(5) Invalide im Sinne des § 2 Abs. 1 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969, BGBl.Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 360/1982, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

Anrechnungsbestimmungen

§ 65

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

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als *Arbeitskraft nach § 3 Abs. 1*, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962 oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertig-

keit von Reifezeugnissen (BGBl.Nr. 44/1957) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder, wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;

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

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

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

Verbrauch des Urlaubes

§ 66

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

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

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

(4) Hat der Dienstnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seinesurlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens 12 Werktagen dem Dienstgeber mindestens drei Monate vorher bekanntgegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Dienstnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei der Inanspruchnahme einer Karenz gemäß den §§ 23a, 23e, 103 und 103d um *den Zeitraum der Karenz*.

Erkrankung während des Urlaubes

§ 67

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

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

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

Urlaubsentgelt

§ 68

(1) Während des Urlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

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

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

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

(5) Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während des Urlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonn-

und Feiertage eine Vergütung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

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

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

Ablöseverbot § 69

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

Aufzeichnungspflichten über Urlaub § 70

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

- 1. der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Dienstnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Dienstnehmer zustehenden bezahltenurlaubes;*
- 2. die Zeit, in welcher der Dienstnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;*
- 3. das Entgelt, das der Dienstnehmer für die Dauer des bezahltenurlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;*
- 4. wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Dienstjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, auf Grund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.*

(2) Die Verpflichtung nach Abs. 1 ist auch dann erfüllt, wenn diese Angaben aus Aufzeichnungen hervorgehen, die der Dienstgeber zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.

Aufzeichnungspflichten über Arbeitszeit
§ 71

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

- 1. die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung;*
- 2. die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und der gewährte Freizeitausgleich gemäß §§ 57 Abs. 1 und 61 Abs. 3 lit.a.*

(2) Ist bei gleitender Arbeitszeit vereinbart, daß die Arbeitszeitaufzeichnungen vom Dienstnehmer zu führen sind, so hat der Dienstgeber den Dienstnehmer zur ordentlichen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten. Nach Ende der Gleitzeitperiode hat der Dienstgeber sich diese Aufzeichnungen auszuhändigen zu lassen und zu kontrollieren. Werden die Aufzeichnungen vom Dienstgeber durch Zeiterfassungssystem geführt, so ist dem Dienstnehmer nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln, andernfalls ist ihm Einsicht zu gewähren.

(3) Für Jugendliche sind folgende Aufzeichnungen zu führen:

- 1. Name, Geburtsdaten und Anschrift des Jugendlichen;*
- 2. Name und Anschrift des gesetzlichen Vertreters;*
- 3. Tag des Eintritts in den Betrieb;*
- 4. Art der Beschäftigung;*
- 5. die geleisteten Arbeitsstunden (Tätigkeiten gemäß § 105a Abs. 3 sind gesondert auszuweisen) und deren Entlohnung einschließlich der Unterrichtszeit in der Berufsschule und der vorgeschriebenen Fachkurse;*
- 6. Angaben über die Beschäftigung während der Wochenfreizeit (§ 105 Abs. 9 und Abs. 10) und die hierfür gewährten Freizeiten.*

(4) Ist wegen Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlichen geleisteten Arbeitszeit unzumutbar, werden Verfallsfristen gehemmt.

(5) Die Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 ist auch dann erfüllt, wenn diese Angaben aus Aufzeichnungen hervorgehen, die der Dienstgeber zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.

(6) Für Betriebe, die dauernd weniger als 5 Dienstnehmer beschäftigen, kann durch Kollektivvertrag eine von Abs. 1 sowie Abs. 2 abweichende Regelung getroffen werden.

Ersatzleistung
§ 72

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

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

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

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

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

(4) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 23j, § 23k, § 23q, § 103f, § 103g oder § 103m durch

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

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

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

5.2 Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

5.2.1 Allgemeine Bestimmungen

Begriffsbestimmung

§ 72a

Dienstgeber im Sinne der §§ 73 bis 92j ist jede natürliche oder juristische Person oder eingetragene Personengesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.

Allgemeine Pflichten der Dienstgeber

§ 73

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

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

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

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

(4) Dienstgeber haben durch Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, daß Dienstnehmer bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder für die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, selbst die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahr zu treffen, wenn sie die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst

zuständigen Personen nicht erreichen. Bei diesen Vorkehrungen sind die Kenntnisse der Dienstnehmer und die ihnen zur Verfügung stehenden technischen Mittel zu berücksichtigen.

(5) Dienstgeber haben für eine geeignete Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung zu sorgen, wenn Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Dienstnehmer nicht durch sonstige technische und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können. Dabei ist die gemäß § 74 vorgenommene Ermittlung und Beurteilung der Gefahren zu berücksichtigen.

(6) Dienstgeber, die selbst eine Tätigkeit in Arbeitsstätten oder auf Baustellen oder auf auswärtigen Arbeitsstellen ausüben, haben sich so zu verhalten, daß sie die dort beschäftigten Dienstnehmer nicht gefährden.

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen § 74

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

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

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Dienstnehmer *sowie die Eignung der Dienstnehmer im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (§ 75 Abs. 1)* zu berücksichtigen.

(3) Der Dienstgeber hat über Abs. 1 hinaus bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen. Bei dieser Ermittlung und Beurteilung sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkungen und Belastungen zu berücksichtigen durch

1. Lärm, Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen,
2. das Bewegen schwerer Lasten von Hand, das eine Gefährdung insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich mit sich bringt,
3. ionisierende und nicht ionisierende Strahlung,
4. extreme Hitze, Kälte,
5. Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastungen,
6. biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen zwei bis vier gemäß § 78n Abs. 2 lit.c Z. 2 bis 4 soweit bekannt ist, daß diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden,
7. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe gemäß § 78n Abs. 2 lit.b und
8. folgende Verfahren:
 - a) Herstellung von Auramin;
 - b) Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerin polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen ausgesetzt ist, die im Steinkohlenruß, Steinkohlenteer, Steinkohlenpech, Steinkohlenrauch oder Steinkohlenstaub vorhanden sind;
 - c) Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerin Staub, Rauch oder Nebel beim Rösten oder bei der elektrolytischen Raffination von Nickelmatte ausgesetzt ist;
 - d) Starke-Säure-Verfahren bei der Herstellung von Isopropylalkohol und
 - e) Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerin Hartholzstäuben ausgesetzt ist.

(4) Der Dienstgeber hat weiters vor Beginn der Beschäftigung von Jugendlichen und bei bedeutenden Änderungen der Arbeitsbedingungen die für die Sicherheit und Gesundheit der Jugendlichen sowie die für die Sittlichkeit bestehenden spezifischen Gefahren zu ermitteln, dabei sind insbesondere folgende Punkte zu beachten:

1. Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen,
3. physikalische, biologische und chemische Einwirkungen,

4. Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe und deren Zusammenwirken sowie
5. Stand der Ausbildung und Unterweisung.

(5) Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß Abs. 1 bis 4 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß § 94a und § 105a Abs. 2 zu ergreifenden Maßnahmen festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen. Diese Maßnahmen müssen in alle Tätigkeiten und auf allen Führungsebenen einbezogen werden. Schutzmaßnahmen müssen soweit wie möglich auch bei menschlichem Fehlverhalten wirksam sein.

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

(7) Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung im Sinne des Abs. 6 hat insbesondere zu erfolgen:

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

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

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente § 74a

Dienstgeber sind verpflichtet, in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, die durchzuführenden

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß § 94a und § 105a Abs. 2 zu ergreifenden Maßnahmen schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, ist diese Dokumentation arbeitsplatzbezogen vorzunehmen. Dabei sind die Art und Tätigkeit sowie die Größe des Unternehmens oder der Arbeitsstätte zu berücksichtigen.

Einsatz der Dienstnehmer § 75

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

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

(3) Dienstnehmer, von denen dem Dienstgeber bekannt ist, daß sie an körperlichen Schwächen oder an Gebrechen in einem Maße leiden, daß sie dadurch bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Dienstnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Bei Beschäftigung von behinderten Dienstnehmern ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen.

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen § 75a

(1) In jedem Betrieb im Sinne des § 137 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinne des § 138, in dem/der dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, ist *mindestens* eine Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen. In Betrieben oder Arbeitsstätten, in denen dauernd mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, sind *mindestens* zwei Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen. Bei Betrieben oder Arbeitsstätten, in denen aufgrund ihrer Eigenart oder der räumlichen Ausdehnung oder bei Vorliegen gefährlicher Arbeitsvorgänge eine besondere Gefährdung der Dienstnehmer besteht, kann die Bezirksverwaltungsbehörde nach Anhörung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dem Dienstgeber auch bei einer geringeren Anzahl von Beschäftigten die Bestellung weiterer Sicherheitsvertrauenspersonen auftragen. Für jede Sicherheitsvertrauensperson ist nach Möglichkeit ein Vertreter zu bestellen.

(2) (entfällt)

(2a) In Saisonbetrieben und Kampagnebetrieben ist die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen aufgrund der durchschnittlichen Dienstnehmerzahl während jener drei Monate des der Bestellung vorangegangenen Kalenderjahres zu ermitteln, in denen der höchste Beschäftigtenstand gegeben war. Abs. 6 letzter Satz ist nicht anzuwenden.

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates auf die Dauer von vier Jahren zu bestellen. *Dies gilt auch dann, wenn ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernimmt.* Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmer binnen vier Wochen gegen die beabsichtigte Bestellung schriftlich Einwände erhebt, muß eine andere Person bestellt werden.

(4) Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur Dienstnehmer bestellt werden, die

1. mit der Eigenart der Arbeitsvorgänge und den damit verbundenen besonderen Unfallgefahren vertraut sind;
2. über einschlägige Fachkenntnisse verfügen und
3. über die Grundsätze des Dienstnehmerschutzes Bescheid wissen.

(5) Eine vorzeitige Abberufung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat auf Verlangen des Betriebsrates, falls kein Betriebsrat errichtet ist, auf Verlangen von mindestens einem Drittel der Dienstnehmer, zu erfolgen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat dem Dienstgeber die vorzeitige Abberufung der Sicherheitsvertrauensperson aufzutragen, wenn diese in Folge ihrer körperlichen oder geistigen Fähigkeiten, im Hinblick auf ihr Verhalten oder auf die Unterlassung ihrer Ausbildung nicht mehr geeignet ist die Tätigkeit einer Sicherheitsvertrauensperson auszuüben. Aufgrund der vorzeitigen Abberufung hat der Dienstgeber eine andere geeignete Person zur Sicherheitsvertrauensperson gemäß Abs. 3 zu bestellen.

(6) Dienstgeber haben sicherzustellen, daß den Sicherheitsvertrauenspersonen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Arbeitszeit zur Verfügung steht.

Dienstgeber haben den Sicherheitsvertrauenspersonen unter Bedachtnahme auf die betrieblichen Belange Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen näheren Fachkenntnisse zu erwerben und zu erweitern. Den Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Behelfe und Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind angemessen zu unterweisen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben an den von den zuständigen Sozialversicherungsträgern veranstalteten Ausbildungskursen während der Dienstzeit teilzunehmen.

(7) Der Dienstgeber ist verpflichtet die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen und ihrer Vertreter der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und dem zuständigen Sozialversicherungsträger schriftlich mitzuteilen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat diese Mitteilung den zuständigen Interessensvertretungen zur Kenntnis zu bringen.

(8) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Sozialversicherungsträger die Sicherheitsvertrauenspersonen über Fragen der Unfallverhütung, des Gesundheitsschutzes und der Ersten Hilfe und über die jeweiligen Neuerungen auf diesen Gebieten zu unterrichten.

(9) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften. Den Sicherheitsvertrauenspersonen kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung von Dienstnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden. § 76f gilt auch für Sicherheitsvertrauenspersonen.

(10) Alle im Wirkungsbereich der Sicherheitsvertrauensperson beschäftigten Dienstnehmer sind über die Bestellung der Sicherheitsvertrauensperson zu informieren. Diese Information kann auch durch einen Aushang der Mitteilung gemäß Absatz 7 an einer für alle Dienstnehmer zugänglichen Stelle erfolgen.

Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen
§ 75b

(1) Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes

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

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

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

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

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

(6) Wenn kein Betriebsrat errichtet ist, sind die Dienstgeber verpflichtet,

1. die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer haben,
2. die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen und
3. die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.

(7) Dienstgeber sind verpflichtet,

1. den Sicherheitsvertrauenspersonen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren;
2. den Sicherheitsvertrauenspersonen folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:
 - a) die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 73 Abs. 2,
 - b) die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Dienstnehmerschutz im Zusammenhang stehen, und
 - c) die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm;
3. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren;

4. *die Sicherheitsvertrauenspersonen über Auflagen, Vorschreibungen, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören;*
5. *die Sicherheitsvertrauenspersonen zu den Informationen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabenbereichen im Voraus anzuhören;*
6. *die Sicherheitsvertrauenspersonen zur Information der Dienstgeber von betriebsfremden Dienstnehmern über die in Z. 5 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen, im Voraus anzuhören.*

Grundsätze der Gefahrenverhütung § 76

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

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

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

Koordination § 76a

(1) Werden in einer Arbeitsstätte einschließlich der Flächen gemäß § 77 Abs. 3 oder einer auswärtigen Arbeitsstelle Dienstnehmer mehrerer Dienstgeber beschäftigt, so haben die betroffenen Dienstgeber bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Sie haben insbesondere

1. ihre Tätigkeit auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren und

2. einander sowie ihre jeweiligen Dienstnehmer und den Betriebsrat über die Gefahren zu informieren.

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

1. erforderlichenfalls für die Information der betriebsfremden Arbeitnehmer über die in der Arbeitsstätte einschließlich der Flächen gemäß § 77 Abs. 3 bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen,
2. deren Dienstgebern im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren,
3. die für die betriebsfremden Dienstnehmer wegen Gefahren in der Arbeitsstätte einschließlich der Flächen gemäß § 77 Abs. 3 erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Dienstgebern festzulegen und
4. für deren Durchführung zu sorgen, ausgenommen die Beaufsichtigung der betriebsfremden Personen.

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

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

Überlassung § 76b

(1) Beschäftigter sind verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von Dienstnehmern

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

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

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

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

Information § 76c

(1) Dienstgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Information der Dienstnehmer über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und Sicherheitskennzeichnungen im Unternehmen, dem Betrieb, der Arbeitsstätte einschließlich der Flächen gemäß § 77 Abs. 3 und erforderlichenfalls mit Bezug auf den spezifischen Arbeitsplatz zu sorgen. Diese Information muß die Dienstnehmer in die Lage versetzen, durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen, ob die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden. Diese Information muß während der Arbeitszeit erfolgen.

(2) Die Information muß vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen und regelmäßig wiederholt werden, insbesondere bei

1. der Einführung neuer Arbeitsstoffe, Arbeitsmittel und Schutzausrüstungen oder einer Änderung der Sicherheits- und Gefahrenkennzeichnung sowie anderer sich ändernder betrieblicher Gegebenheiten,
2. Änderung der maßgeblichen Dienstnehmerschutzvorschriften und
3. neuen Erkenntnissen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.

(3) Den Dienstnehmern sind erforderlichenfalls zur Information geeignete Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Bedienungsanleitungen betreffend die Arbeitsmittel sowie Beipacktexte, Gebrauchsanweisungen und Sicherheitsdatenblätter betreffend die Arbeitsstoffe sind den betroffenen Dienstnehmern jedenfalls zur Verfügung zu stellen. Diese Unterlagen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen.

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

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

(6) Bei Arbeitsaufnahme sind die Jugendlichen über die im Betrieb bestehenden Gefahren und über die zur Anwendung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen sowie Einrichtungen und deren Benützung zu unterrichten. Bei Jugendlichen im Sinne des § 105 Abs. 1 sind auch die gesetzlichen Vertreter zu unterrichten.

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

(8) Die Information der einzelnen Dienstnehmer gemäß Abs. 1 kann entfallen, wenn Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind oder ein Betriebsrat errichtet ist, diese entsprechend informiert wurden und eine Information dieser Personen zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht. Die Information der einzelnen Dienstnehmerin gemäß Abs. 5 kann entfallen, wenn der Betriebsrat über die Ergebnisse und Maßnahmen unterrichtet wurde.

(9) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen im § 75b Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren, wobei die im § 75b Abs. 7 Z. 1 genannten Unterlagen den Dienstnehmern vom Dienstgeber zugänglich zu machen sind sowie die Unterlagen gemäß § 75b Abs. 7 Z. 1 bis 3 zur Verfügung zu stellen sind.

Anhörung und Beteiligung § 76d

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

(2) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen in § 75b Abs. 5 und 6 angeführten Angelegenheiten anzuhören und zu beteiligen.

Unterweisung § 76e

(1) Dienstgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Dienstnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz während der Arbeitszeit zu sorgen. Die Unterweisung muß nachweislich erfolgen und auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich des Dienstnehmers ausgerichtet sein. Für die Unterweisung sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen.

(2) Eine Unterweisung muß jedenfalls erfolgen

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

(2a) Die Unterweisung ist erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Jedenfalls ist sie dann zu wiederholen, wenn dies gemäß § 74 Abs. 5 als Maßnahme zur Gefahrenverhütung oder in diesem Gesetz oder in einer Verordnung zu diesem Gesetz festgelegt ist.

(3) Die Unterweisung muß auf den Arbeitsplatz und auf den Aufgabenbereich des Dienstnehmers ausgerichtet und an die Entwicklung der Gefahrenmomente sowie die Entstehung neuer Gefahren angepaßt sein. Die Unterweisung muß auch die bei absehbaren Betriebsstörungen zu treffenden Maßnahmen umfassen.

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

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

Pflichten der Dienstnehmer
§ 76f

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

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

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

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

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

(6) Wenn sie bei unmittelbarer erheblicher Gefahr die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen können, sind Dienstnehmer verpflichtet, nach Maßgabe der Festlegungen in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten, ihrer Information und Unterweisung sowie der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst die ihnen zumutbaren unbe-

dingt notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die anderen Dienstnehmer zu warnen und Nachteile für Leben oder Gesundheit abzuwenden.

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

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

Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle § 76g

(1) Dienstgeber haben Aufzeichnungen zu führen

1. über alle tödlichen Arbeitsunfälle,
2. über alle Arbeitsunfälle, die eine Verletzung eines Dienstnehmers mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben, und
3. über alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt hätten und die gemäß § 76f Abs. 5 gemeldet wurden.

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

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

Instandhaltung, Reinigung, Prüfung § 76h

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

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

(3) Die Anlagen und Einrichtungen im Sinne des Abs. 1, Wohnräume und Unterkünfte sowie sonstige Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer sind unbeschadet besonderer Prüfungen nach den §§ 78l und 91 Abs. 2 in regelmäßigen

Zeitabständen, *bei elektrischen Anlagen (§ 82) mindestens alle vier Jahre*, ihrer Eigenart entsprechend durch geeignete, fachkundige Personen nachweislich auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen. Eine solche Prüfung sowie eine besondere Prüfung nach den angeführten Bestimmungen ist zusätzlich dann durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion *anzuordnen*, wenn begründete Zweifel darüber bestehen, ob sich die im ersten Satz genannten Baulichkeiten, *Anlagen*, Einrichtungen, Mittel oder Gegenstände in ordnungsgemäßem Zustand befinden.

5.2.2 Arbeitsstätten

5.2.2.1 Allgemeine Bestimmungen

§ 77

(1) Arbeitsstätten sind

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

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

(2) Arbeitsstätten sind derart herzustellen, in Stand zu halten und zu benützen, daß betriebssicher gearbeitet werden kann. Sie müssen ausreichend belichtet sein.

(3) Auf Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner verbauten Fläche liegen, sind die Abs. 4 bis 7 und die §§ 78 bis 78b, 78d, 78e und 78h nicht anzuwenden. § 78c ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß ein der Arbeitstätigkeit angemessenes Erste-Hilfe Paket vorhanden sein muß, sowie die Möglichkeit gegeben sein muß, Hilfe zu alarmieren.

(4) Dienstgeber sind verpflichtet, Arbeitsstätten entsprechend den gesetzlichen Vorschriften und den behördlichen Vorschriften einzurichten und zu betreiben.

(5) Arbeitsräume, das sind jene Räume, in denen mindestens ein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist, müssen für den Aufenthalt von Menschen geeignet sein, und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer entsprechen.

(6) Betriebsräume, die nicht als Arbeitsräume anzusehen sind, müssen, wenn darin vorübergehend gearbeitet wird, derart beschaffen sein oder es müssen solche Vorkehrungen getroffen werden, daß die Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes, des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer entsprechen.

(7) Arbeitsstätten im Freien sind derart zu gestalten und zu erhalten, daß sie

1. insbesondere tritt-, gleit- und stolpersicher begangen sowie
2. sicher befahren werden können,
3. künstlich beleuchtet werden können, wenn das Tageslicht nicht ausreicht,
4. die Dienstnehmer gegen Witterungseinflüsse, Herabfallen von Gegenständen sowie Ausgleiten und Abstürzen schützen,
5. die Dienstnehmer weder schädlichem Lärm oder anderen Einwirkungen aussetzen,
6. von den Dienstnehmern bei Gefahr rasch verlassen werden können und
7. die Leistung von Erster Hilfe zulassen.

(8) Holzbeläge von Zwischen- oder Überböden, wie in Scheunen oder Schuppen sind insbesondere tritt-, gleit- und stolpersicher auszugestalten und zu erhalten, sowie gegen Verschieben, Kippen, Kanten und Aufschnellen zu sichern.

(9) Arbeitsstätten sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten und zu erhalten; dies gilt insbesondere für Zugänge, sanitäre Einrichtungen und Arbeitsplätze, an denen Behinderte unmittelbar tätig sind.

5.2.2.2 Besondere Bestimmungen

Ausgänge und Verkehrswege, Gefahrenbereiche § 78

(1) Ausgänge und Verkehrswege einschließlich der Stiegen müssen so angelegt und beschaffen sein, daß sie je nach ihrem Bestimmungszweck leicht und sicher begangen oder befahren werden können. Insbesondere müssen bei den Arbeitsstätten in Gebäuden Ausgänge und Verkehrswege derart angelegt und ebenso wie Abschlüsse von Ausgängen so beschaffen sein, daß die Arbeitsstätten von den Dienstnehmern rasch und sicher verlassen werden und daß in der Nähe beschäftigte Dienstnehmer nicht gefährdet werden können; nötigenfalls ist für eine ausreichende Beleuchtung

Sorge zu tragen. Für Notausgänge und Fluchtwege muß für den Fall, daß die Beleuchtung ausfällt, eine ausreichende Sicherheitsbeleuchtung vorhanden sein.

(2) Für Verkehrswege im Betriebsbereich im Freien gilt Abs. 1 sinngemäß.

(3) Bei Verkehrswegen für Fahrzeuge und Beförderungsmittel muß ein ausreichender Abstand von Toren und Türen, Fußgängerwegen, Durchgängen und Treppenaustritten gewahrt bleiben. Soweit dies zum Schutz der Dienstnehmer erforderlich ist, müssen die Begrenzungen der Verkehrswege gekennzeichnet werden.

(4) Gefahrenbereiche, in denen Sturzgefahr oder die Gefahr des Herabfallens von Gegenständen besteht, sind gegen das Betreten durch unbefugte Dienstnehmer zu sichern. Zum Schutz der dort beschäftigten Dienstnehmer sind entsprechende Vorkehrungen zu treffen, jedenfalls müssen Gefahrenbereiche gut sichtbar gekennzeichnet sein.

(5) Die Anzahl, Anordnung und Abmessung der Fluchtwege und Notausgänge richtet sich nach der Art der Nutzung der Arbeitsstätte und der Anzahl der dort beschäftigten Dienstnehmer. Sie müssen möglichst einfach, frei von Hindernissen sowie gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Sie dürfen nicht verstellt werden und nur so verschlossen werden, daß sie im Notfall von jedem Benutzer geöffnet werden können.

(6) Mit Ausnahme der Laderampen sind alle zugänglichen absturzfählichen Stellen, wie Wand- und Bodenöffnungen, Podeste, Stiegen und Treppen, Arbeitsbühnen und Galerien, vertiefte Düngerstätten und Fahrsilos, Tennenauffahrten (Hocheinfahrten), Gruben, Schächte und ähnliche Vertiefungen (Tümpel), durch geeignete Einrichtungen, wie Querriegel, Geländer und Fußleisten, Überdachungen (Überbauungen), tritt- und stolpersichere und entsprechend tragfeste Überdeckungen, zu sichern.

(7) Tore sind durch Feststellvorrichtungen (Haken oder Riegel), Großtore außerdem durch Sicherungen gegen Ausheben, Herauslaufen oder Umstürzen so einzurichten und zu erhalten, daß sie leicht und ohne Gefahr benützbar sind. Schiebe- und Drehtüren sind in Notausgängen unzulässig. Die Türen müssen sich nach außen öffnen lassen und dürfen nicht mittels Schlüssel verschlossen werden.

(8) Hub- und Kipptore (Garagen, Futterbarren und dgl.) sind in geöffnetem Zustand feststellbar einzurichten und mindestens einmal jährlich einer Prüfung hinsichtlich ihrer Betriebssicherheit zu unterziehen oder unterziehen zu lassen (Wartungsdienst), worüber Vormerke zu führen sind (§ 83 Abs. 2).

(9) Leitern dürfen nur zur Verfügung gestellt und verwendet werden, wenn sie ihrer Beanspruchung entsprechend hergestellt sind. Die Verwendung von Leitern mit aufgenagelten oder beweglichen Sprossen ist verboten. Ausgenommen von diesem Verbot sind Dachleitern und Hochsitzeleitern für den Jagdbetrieb gemäß § 34 Abs. 1 Z. 4 NÖ LFW AM-VO, LGBl. 9020/12-0. Die Leitern sind durch Haken oder durch eine gleichwertige Schutzmaßnahme gegen Abgleiten und Umstürzen zu sichern. Fest verlegte senkrechte Leitern müssen in einem Abstand von mindestens 20 cm von der Wand angebracht und ab 3 m Höhe mit einer Rückensicherung ausgestattet werden.

(10) Räume und Betriebsbereiche, in denen der Aufenthalt offensichtlich gefährlich ist, sind abgesperrt zu halten und durch Verbot- oder Warnungstafeln kenntlich zu machen.

(11) Die Bahnen von Gegen- oder Schwunggewichten sind bis zu einer Höhe von mindestens 2,40 m zu umwehren.

Verkehr in den Betrieben § 78a

(1) Für Straßen ohne öffentlichen Verkehr sowie für den sonstigen Verkehr im Bereich von Betrieben sind die für den öffentlichen Verkehr geltenden Sicherheitsvorschriften und Kennzeichnungen soweit sinngemäß anzuwenden, als diese die Sicherheit des Verkehrs betreffen. In der Verordnung nach § 239 ist festzulegen, welche Maßnahmen zu treffen sind, um den Verkehr innerhalb der Betriebe mit entsprechender Umsicht abzuwickeln, damit ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Durch Verordnung können insoweit Ausnahmen von den genannten Sicherheitsvorschriften getroffen werden, als dies für bestimmte Arten von Wegen, wie insbesondere Forstwege, mit Rücksicht auf zwingende betriebliche Notwendigkeiten unbedingt erforderlich ist. Für Fahrzeuge gelten die grundsätzlichen Anforderungen des § 78i Abs. 8 sinngemäß.

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

Brandschutz- und Explosionsschutzmaßnahmen § 78b

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

(2) Bei der Festlegung der Vorkehrungen gemäß Abs. 1 sind insbesondere die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, die Arbeitsstoffe sowie Arbeitsweise, allfällige Lagerungen sowie der Umfang und die Lage des Betriebes zu berücksichtigen, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines solchen eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer möglichst zu vermeiden. Arbeitsstätten müssen erforderlichenfalls mit Blitzschutzanlagen versehen sein.

(3) Der Dienstgeber hat Vorkehrungen für eine rasche Alarmierung und einen Einsatz der Feuerwehr, erforderlichenfalls durch Brandmelder und Alarmanlagen, zu treffen. Der Dienstgeber hat auch Personen (Brandschutzbeauftragte) zu bestellen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Dienstnehmer zuständig sind. Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für einen wirksamen Schutz der Dienstnehmer erforderlich ist, hat die Bezirksverwaltungsbehörde die Aufstellung einer besonders ausgebildeten und entsprechend ausgerüsteten Brandschutzgruppe vorzuschreiben.

(4) Es müssen ausreichende und geeignete Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen vorhanden sein. Diese müssen den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Mit der Handhabung der Feuerlöschgeräte muß eine für wirksame Brandschutzmaßnahmen ausreichende Zahl von Dienstnehmern vertraut sein.

(5) Die Mittel, Geräte und Anlagen nach Abs. 4 sind nachweislich in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens jedoch alle zwei Jahre, von geeigneten fachkundigen Personen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen. In regelmäßigen Abständen mindestens jedoch alle zwei Jahre sind Einsatzübungen durchzuführen.

Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung § 78c

(1) Die Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, damit Dienstnehmern bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden kann.

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

(3) Es sind in ausreichender Anzahl Personen zu bestellen, die für die Erste Hilfe zuständig sind. Diese Personen müssen über eine ausreichende Ausbildung für die Erste Hilfe verfügen. Es ist dafür zu sorgen, daß während der Betriebszeit eine der Anzahl der in der Arbeitsstätte anwesenden Dienstnehmer und der Unfallgefährdung entsprechende Anzahl der für die Erste Hilfe zuständigen Personen anwesend ist. Der Dienstgeber hat Vorkehrungen für die erforderlichen Verbindungen zur Sicherstellung der medizinischen Notversorgung und der Ersten Hilfe zu treffen. In jeder exponiert gelegenen und besonders gefährdeten Arbeitsstätte muß eine in Erster Hilfe ausgebildete Person tätig sein.

(4) Für die Erste Hilfe müssen Sanitätsräume vorgesehen sein, wenn dies wegen der besonderen Verhältnisse für eine rasche und wirksame Erste Hilfe erforderlich ist. Sanitätsräume müssen mit den erforderlichen Einrichtungen und Mitteln (insbesondere Verbandpäckchen, Reinigungs-, Desinfektions- und Blutstillungsmittel) ausgestattet und leicht zugänglich sein. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

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

Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten § 78d

(1) Den Dienstnehmern sind in ausreichender Anzahl geeignete Waschgelegenheiten mit hygienisch einwandfreiem, fließendem und nach Möglichkeit warmem Wasser, Reinigungsmittel sowie geeignete Mittel zum Abtrocknen zur Verfügung zu stellen. Eine Möglichkeit zur Warmwasserbereitung muß gegeben sein. Wenn es die Art der Tätigkeit, hygienische oder gesundheitliche Gründe erfordern, sind geeignete Duschen mit warmem und kaltem Fließwasser zur Verfügung zu stellen. Die Waschgelegenheiten müssen in der Nähe der Arbeitsplätze vorhanden und von den Umkleieräumen leicht erreichbar sein.

(2) Den Dienstnehmern sind entsprechend ausgestattete Toiletten in ausreichender Anzahl in der Nähe der Arbeitsplätze, Aufenthaltsräume, Wasch- und Duschgelegenheiten zur Verfügung zu stellen. In unmittelbarer Nähe einer Toilette muß sich eine Waschgelegenheit befinden.

(3) Jedem Dienstnehmer ist ein versperrbarer Kleiderkasten oder eine sonstige geeignete versperrbare Einrichtung zur Aufbewah-

9020-25

rung der Privat-, Arbeits- und Schutzkleidung sowie sonstiger Gegenstände, die üblicherweise zur Arbeitsstätte mitgenommen werden, zur Verfügung zu stellen, wobei auch die Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen sind. Der Dienstgeber haftet dem Dienstnehmer für jeden durch die schuldhafte Verletzung dieser Pflicht verursachten Schaden. Erforderlichenfalls ist dafür zu sorgen, daß Straßenkleidung und Arbeitskleidung getrennt verwahrt werden können.

(4) Den Dienstnehmern sind geeignete Umkleieräume zur Verfügung zu stellen, wenn

1. sie bei ihrer Tätigkeit eine besondere Arbeitskleidung tragen müssen oder
2. aus hygienischen, gesundheitlichen oder sittlichen Gründen gesonderte Umkleieräume erforderlich sind.

(5) In größeren Betrieben (mehr als 12 Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt) müssen Wasch- und Umkleieräume vorhanden sein. Bei Beschäftigung männlicher und weiblicher Dienstnehmer sind getrennte Waschgelegenheiten, Umkleieräume und Toiletten einzurichten oder es ist eine getrennte Nutzung vorzusehen.

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

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

(8) Entnahmestellen für Wasser, das zum Trinken nicht geeignet ist, sind deutlich und dauerhaft zu kennzeichnen.

Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten § 78e

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

1. Sicherheits- oder Gesundheitsgründe dies erfordern, insbesondere wegen der Art der ausgeübten Tätigkeit, der Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe, der Lärmentwicklung, Erschütterungen oder sonstigen gesundheitsgefährdenden Einwirkungen sowie bei länger dauernden Arbeiten im Freien, oder

2. *ein Dienstgeber in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Dienstnehmer beschäftigt.*
- (2) *Wenn Dienstnehmer in Büroräumen oder ähnlichen Räumen beschäftigt sind, die gleichwertige Voraussetzungen für eine Erholung während der Arbeitspausen wie Aufenthaltsräume bieten, sind keine eigenen Aufenthaltsräume erforderlich.*
- (3) *Den Dienstnehmern sind in den Aufenthaltsräumen, wenn solche nicht bestehen, an sonstigen geeigneten Plätzen, Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne und Tische in ausreichender Anzahl für das Einnehmen der Mahlzeiten sowie Einrichtungen für das Wärmen und zum Kühlen mitgebrachter Speisen zur Verfügung zu stellen.*
- (4) *Für Dienstnehmer mit fixer Arbeitsstätte sind, wenn sie nicht in zumutbarer Entfernung vom Betrieb wohnen, zum erforderlichen Umkleiden eigene Umkleideräume, zumindest jedoch je Dienstnehmer ein eigener versperrbarer Kasten (Spind) zur Verfügung zu stellen.*
- (5) *Für Dienstnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Zeiten von Arbeitsbereitschaft fallen, sind geeignete Bereitschaftsräume zur Verfügung zu stellen, wenn*
 1. *sie sich während der Zeiten der Arbeitsbereitschaft nicht in Aufenthaltsräumen oder anderen geeigneten Räumen aufhalten dürfen oder die Räume nicht vorhanden sind oder zur Verfügung stehen,*
 2. *Gesundheits- oder Sicherheitsgründe die Einrichtung von Bereitschaftsräumen erfordern.*
- (6) *Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen leicht erreichbar sein.*
- (7) *Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Dienstnehmer bemessen und ausgestaltet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be- und entlüftet, belichtet oder beleuchtet und gegen Lärm, Erschütterungen und sonstige gesundheitsgefährdende Einwirkungen geschützt sein.*
- (8) *Der Verpflichtung, Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, kann auch dadurch entsprochen werden, daß mehrere Dienstgeber gemeinsam für ihre Dienstnehmer Aufenthaltsräume zur Verfügung stellen. In diesem Fall müssen die Aufenthaltsräume hinsichtlich ihrer Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1, 3, 5 und 6 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Dienstnehmer entsprechen.*
- (9) *Räume, die den Dienstnehmern vom Dienstgeber zu Wohnzwecken oder zur Nächtigung zur Verfügung gestellt werden,*

müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be- und entlüftet, belichtet und beleuchtbar sein. Den Dienstnehmern müssen geeignete Dusch-, Waschgelegenheiten und Toiletten zur Verfügung stehen.

(10) Der Abs. 9 gilt nicht für Werk- und Dienstwohnungen.

Wohnräume und Unterkünfte
§ 78f

(1) Räume, die Dienstnehmern für Wohnzwecke oder auch nur zur vorübergehenden Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen für ihren Verwendungszweck entsprechend eingerichtet, den Forderungen der Gesundheit und Sittlichkeit, sowie baupolizeilichen Vorschriften entsprechen. Sie müssen insbesondere lüft- und heizbar und mit Einrichtungen zur ortsüblichen Beleuchtung sowie mit den hygienischen Anforderungen entsprechend Trinkwasser, Waschgelegenheiten mit einwandfreiem Wasser zum Waschen und entsprechenden Toiletten versehen sein.

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

(3) In jeder Unterkunft muß bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden können; § 78c gilt sinngemäß.

(4) Unterkünfte zur Nächtigung bei Waldarbeiten müssen den Dienstnehmern in hygienisch einwandfreiem Zustand zur Verfügung gestellt werden. Hinsichtlich ihrer Beschaffenheit können durch Kollektivvertrag Abweichungen von den Erfordernissen §§ 78e Abs. 4 und 78g Abs. 2 vereinbart werden.

(5) Entnahmestellen für Wasser, das zum Trinken nicht geeignet ist, sind deutlich und dauerhaft zu kennzeichnen.

(6) Werk- und Dienstwohnungen gehören nicht zu Wohnräumen im Sinne des Abs. 1.

Werk- und Dienstwohnungen
§ 78g

(1) Die den Dienstnehmern bereitgestellten Wohnungen müssen den Forderungen der Gesundheit und Sittlichkeit und den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen. Sie müssen insbesondere lüft- und heizbar und mit Einrichtungen zur ortsüblichen Beleuchtung versehen sein. Für hygienisch einwandfreies Trinkwasser und für vorschriftsmäßige sanitäre Anlagen ist vorzusorgen.

(2) Die Wohnungen der Ledigen und jener Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, müssen die notwendigen Einrichtungsgegenstände enthalten und verschließbar sein. Wenn in einem Raum mehr als ein Dienstnehmer untergebracht wird, ist für jeden ein versperrbarer Schrank bereitzustellen.

(3) Familienwohnungen für verheiratete Dienstnehmer müssen hinsichtlich der Größe der Wohn-, Neben- und Vorratsräume unter Berücksichtigung der Kinderzahl und der Geschlechter ausreichend sein. In jedem Wohnraum dürfen nur so viele Personen untergebracht werden, daß auf jede von ihnen ein Luftraum von mindestens 10 m^3 entfällt.

(4) Stellt die Land- und Forstwirtschaftsinspektion fest, daß den Dienstnehmern bereitgestellte Wohnungen benützt werden, die den Erfordernissen der Abs. 1 bis 3 nicht entsprechen, so kann sie die weitere Benützung dieser Wohnung untersagen. Sie kann dem Dienstgeber auch den Auftrag erteilen, diese Wohnungen innerhalb einer angemessenen Frist in einen den Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 entsprechenden Zustand zu versetzen oder, wenn dies wirtschaftlich nicht vertretbar ist, neue Wohnungen bereitzustellen.

(5) Vor Erlassung eines Auftrages zur Bereitstellung neuer Wohnungen für Dienstnehmer sind die gesetzlichen Berufsvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer zu hören.

(6) Entnahmestellen für Wasser, das zum Trinken nicht geeignet ist, sind deutlich und dauerhaft zu kennzeichnen.

Nichtraucherschutz
§ 78h

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

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

(3) Durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen ist dafür zu sorgen, daß in allenfalls eingerichteten Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch geschützt sind.

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

5.2.3 Arbeitsmittel

5.2.3.1 Allgemeine Bestimmungen

§ 78i

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

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

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

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

(5) Dienstgeber haben geeignete Maßnahmen zu treffen, damit

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

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

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

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

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

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

5.2.3.2 Besondere Bestimmungen

Aufstellung von Arbeitsmitteln

§ 78j

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

(2) Dienstgeber haben bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeitsmittel und der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für

Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung der Arbeitsmittel erwachsen können, zu berücksichtigen. Bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln ist insbesondere darauf zu achten, daß

- 1. ausreichend Raum zwischen ihren mobilen Bauteilen und festen oder mobilen Bauteilen in ihrer Umgebung vorhanden ist,*
 - 2. alle verwendeten oder erzeugten Energien und Stoffe sicher zugeführt und entfernt werden können,*
 - 3. Dienstnehmern ausreichend Platz für die sichere Benutzung der Arbeitsmittel zur Verfügung steht und*
 - 4. Arbeitsmittel nur dann aufgestellt werden, wenn die zulässige Beanspruchung tragender Bauteile nicht überschritten ist.*
- (3) Im Freien aufgestellte Arbeitsmittel sind erforderlichenfalls durch Vorrichtungen oder andere entsprechende Maßnahmen gegen Blitzschlag und Witterungseinflüsse zu schützen.*
- (4) Werden Arbeitsmittel unter oder in der Nähe von elektrischen Freileitungen aufgestellt oder benutzt, sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um jegliches gefahrbringendes Annähern der Dienstnehmer und der Arbeitsmittel an diese Leitungen sowie Stromschlag durch diese Leitungen zu verhindern.*
- (5) Arbeitsmittel und ihre Teile müssen durch Befestigung oder durch andere Maßnahmen stabilisiert werden, sofern dies für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer erforderlich ist.*
- (6) Dienstgeber haben geeignete Maßnahmen zu treffen, damit Kleidung oder Körperteile der die Arbeitsmittel benutzenden Dienstnehmer nicht erfaßt werden.*
- (7) Die Arbeits- und Wartungsbereiche der Arbeitsmittel müssen entsprechend der Benutzung ausreichend belichtet oder beleuchtet sein.*

*Benutzung von Arbeitsmitteln
§ 78k*

- (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgende Grundsätze eingehalten werden:*
- 1. Arbeitsmittel dürfen nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden, für die sie geeignet sind und für die sie nach den Angaben der Hersteller oder Inverkehrbringer vorgesehen sind.*

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

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

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

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

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

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

(5) Außer Betrieb genommene Arbeitsmittel müssen mit den für sie vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen versehen sein. Andernfalls sind diese Arbeitsmittel zu demontieren, unzugänglich oder durch Abnahme und Entfernung wesentlicher Bau-

elemente oder durch sonstige geeignete Maßnahmen funktionsunfähig zu machen. Erforderlichenfalls sind zusätzliche Schutzmaßnahmen zu treffen.

Prüfung von Arbeitsmitteln
§ 78I

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

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

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

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

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

1. die Art, die Methode und die Häufigkeit der Prüfung,
2. Kriterien zur Bewertung der Prüfung und die daraus zu ziehenden Schlußfolgerungen,
3. Ereignisse, die eine außerordentliche Prüfung erforderlich machen und

4. die Geltungsdauer des Prüfplans im Zusammenhang mit den Einsatzbedingungen des Arbeitsmittels.

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

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

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

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

Wartung von Arbeitsmitteln § 78m

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

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

5.2.4 Arbeitsstoffe

5.2.4.1 Allgemeine Bestimmungen § 78n

(1) Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen und biologischen *oder chemischen* Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden. Als "Verwenden" gilt auch das Gewin-

nen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern.

(2) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe einschließlich unkonventioneller Agenzien, die mit transmissiblen spongiformen Enzephalopathien assoziiert sind, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung gemäß § 78o ergeben hat, daß es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Risikogruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Dienstnehmer handelt.

- a) Brandgefährliche Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die brandfördernde, hochentzündliche, leicht entzündliche oder entzündliche Eigenschaften aufweisen.
- b) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die
 1. sehr giftige, giftige, mindergiftige, ätzende, reizende, krebserzeugende, erbgutverändernde oder chronisch schädigende oder
 2. fortpflanzungsgefährdende, sensibilisierende, fibrogene, infektiöse oder biologisch inerte Eigenschaften aufweisen.
- c) Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen, einschließlich genetisch veränderter Mikroorganismen, Zellkulturen und Humanendoparasiten, die Infektionen, Allergien oder toxische Wirkungen hervorrufen könnten. Entsprechend den von ihnen ausgehenden Infektionsrisiken gilt folgende Unterteilung in vier Risikogruppen:
 1. Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 1 sind Stoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, daß sie beim Menschen eine Krankheit verursachen.
 2. Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 2 sind Stoffe, die eine Krankheit beim Menschen hervorrufen können und eine Gefahr für Dienstnehmer darstellen könnten. Eine Verbreitung des Stoffes in der Bevölkerung ist unwahrscheinlich, eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung ist normalerweise möglich.
 3. Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 3 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für die Dienstnehmer darstellen können. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung kann bestehen, doch ist normalerweise eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung möglich.

4. Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 4 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Dienstnehmer darstellen. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung ist unter Umständen groß, normalerweise ist eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung nicht möglich.
- d) Explosionsgefährliche Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die ohne gasförmig zu sein, auch ohne Beteiligung von Luftsauerstoff exotherm und unter schneller Entwicklung von Gasen reagieren können und unter festgelegten Prüfbedingungen detonieren, schnell deflagrieren oder beim Erhitzen unter teilweisem Einschluß explodieren.
- (3) Für die in Abs. 2 lit.a und b Z. 1 genannten Eigenschaften sowie für die Eigenschaft "explosionsgefährlich" gelten die entsprechenden Begriffsbestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 – ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997.
- (4) Für die in Abs. 2 lit.b Z. 2 genannten Eigenschaften gelten folgende Begriffsbestimmungen:

Arbeitsstoffe gelten als

1. "fortpflanzungsgefährdend", wenn sie durch Einatmung, Einnahme oder Aufnahme durch die Haut nicht vererbare Schäden der Nachkommenschaft hervorrufen oder deren Häufigkeit erhöhen oder eine Beeinträchtigung der männlichen oder weiblichen Fortpflanzungsfunktionen oder Fortpflanzungsfähigkeit zur Folge haben können;
2. "sensibilisierend", wenn sie durch Einatmung oder durch Aufnahme durch die Haut eine Überempfindlichkeitsreaktion hervorrufen können, sodaß bei künftiger Exposition gegenüber dem Arbeitsstoff charakteristische Störungen auftreten;
3. "fibrogen", wenn sie als Schwebstoffe durch Einatmen mit Bindegewebsbildung einhergehende Erkrankungen der Lunge verursachen können;
4. "infektiös", wenn sie mit Krankheitserregern behaftet sind, die beim Menschen Krankheiten hervorrufen können;
5. "biologisch inert", wenn sie als Stäube weder giftig noch fibrogen wirken und keine spezifischen Krankheitserscheinungen hervorrufen, jedoch eine Beeinträchtigung von Funktionen der Atmungsorgane verursachen können;
6. "radioaktiv", wenn sie zufolge spontaner Kernprozesse ionisierende Strahlen aussenden.

5.2.4.2 Besondere Bestimmungen

Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen § 78o

(1) Dienstgeber müssen sich im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hinsichtlich aller Arbeitsstoffe vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt.

(2) Dienstgeber müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe nach ihren Eigenschaften gemäß § 78n einstufen.

(3) Dienstgeber müssen die Gefahren beurteilen, die mit dem Vorhandensein der Arbeitsstoffe verbunden sein könnten. Sie müssen dazu insbesondere die Angaben der Hersteller oder Importeure, praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen. Im Zweifel müssen sie Auskünfte der Hersteller oder Importeure einholen.

(4) Werden Arbeitsstoffe von Dienstgebern erworben, gilt für die Ermittlung und Einstufung gemäß Abs. 2 folgendes:

- 1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach dem Chemikaliengesetz 1996 – ChemG 1996, dem Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 – AWG 2002 oder dem Biozid-Produkte-Gesetz – BiozidG gekennzeichnet oder deklariert ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind.*
- 2. Ist ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach Z. 1 gekennzeichnet oder deklariert, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff keiner Kennzeichnungspflicht nach den in Z. 1 genannten Bundesgesetzen unterliegt.*

(5) Dienstgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden und biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des § 78n Abs. 2 auf die Dienstnehmer ermitteln, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoe erhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen und bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die arbeitsbedingt sein können, vorzunehmen.

(6) Dienstgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen ermitteln, ob explosionsgefährliche oder brandgefährliche Arbeitsstoffe in einer für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährlichen Konzentration vorliegen, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen vorzunehmen.

Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen § 78p

(1) Krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 2, 3 oder 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erreicht werden kann

1. mit nicht gefährlichen Arbeitsstoffen oder, sofern dies nicht möglich ist,
2. mit Arbeitsstoffen, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen.

(2) Mit besonderen Gefahren verbundene Verfahren bei der Verwendung von in Abs. 1 genannten Arbeitsstoffen dürfen nicht angewendet werden, wenn durch Anwendung eines anderen Verfahrens, bei dem die von der Verwendung des Arbeitsstoffes ausgehenden Gefahren verringert werden können, ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erzielt werden kann.

(3) Abs. 1 und 2 gelten auch für die in Abs. 1 und 2 nicht genannten gefährlichen Arbeitsstoffe, sofern der damit verbundene Aufwand vertretbar ist.

(4) Im Zweifelsfall entscheidet die Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion oder des Dienstgebers, ob die Verwendung eines bestimmten Arbeitsstoffes oder die Anwendung eines bestimmten Arbeitsverfahrens nach Abs. 1 oder 2 zulässig ist, wobei der jeweilige Stand der Technik und die jeweils aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen sind.

(5) Die beabsichtigte Verwendung von krebserzeugenden, erbgutverändernden oder fortpflanzungsgefährdenden Arbeitsstoffen ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich zu melden.

(6) Die erstmalige Verwendung biologischer Arbeitsstoffe der Risikogruppe 2, 3 oder 4 ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion mindestens 30 Tage vor dem Beginn der Arbeiten schriftlich zu melden. Nach Ablauf dieser Frist können Dienstgeber davon aus-

gehen, daß die Verwendung zulässig ist, solange sie über keine anderen Erkenntnisse verfügen. Wenn an den Arbeitsprozessen oder Arbeitsverfahren wesentliche Änderungen vorgenommen werden, die für die Sicherheit oder Gesundheit am Arbeitsplatz von Bedeutung sind und auf Grund deren die Meldung überholt ist, hat eine neue Meldung zu erfolgen.

(7) Auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben Dienstgeber schriftlich darzulegen, aus welchen Gründen ein in Abs. 1 angeführter Arbeitsstoff verwendet wird und unter Vorlage von Unterlagen über die Ergebnisse ihrer Untersuchungen zu begründen, warum ein Ersatz im Sinne der Abs. 1 oder 2 nicht möglich ist. Wird diese Begründung nicht erbracht, hat die Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Dienstnehmern an Arbeitsplätzen, an denen der gefährliche Arbeitsstoff verwendet wird, zu untersagen.

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung § 78q

(1) Krebs erzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 2, 3 oder 4 dürfen, wenn es nach der Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist, nur in geschlossenen Systemen verwendet werden.

(2) Stehen gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung, haben Dienstgeber Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in folgender Rangordnung zu treffen:

1. Die Menge der vorhandenen gefährlichen Arbeitsstoffe ist auf das nach der Art der Arbeit unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
2. Die Anzahl der Dienstnehmer, die der Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein könnten, ist auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
3. Die Dauer und die Intensität der möglichen Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen auf Dienstnehmer sind auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
4. Die Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge sind, soweit dies technisch möglich ist, so zu gestalten, daß die Dienstnehmer nicht mit den gefährlichen Arbeitsstoffen in Kontakt kommen können (z.B. insbesondere durch Verwendung einer geschlossenen überdruckbelüfteten Fahrerkabine mit entsprechenden Filtereinrichtungen) und gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe nicht frei werden können.

5. Kann durch diese Maßnahmen nicht verhindert werden, daß gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe frei werden, so sind diese an ihrer Austritts- oder Entstehungsstelle vollständig zu erfassen und anschließend ohne Gefahr für die Dienstnehmer zu beseitigen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist.
6. Ist eine solche vollständige Erfassung nicht möglich, sind zusätzlich zu den Maßnahmen gemäß Z. 5 die dem Stand der Technik entsprechenden Lüftungsmaßnahmen zu treffen.
7. Kann trotz Vornahme der Maßnahmen gemäß Z. 1 bis 6 kein ausreichender Schutz der Dienstnehmer erreicht werden, haben Dienstgeber dafür zu sorgen, daß erforderlichenfalls entsprechende persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden.

(3) Bei bestimmten Tätigkeiten wie z.B. Wartungs- oder Reinigungsarbeiten, bei denen die Möglichkeit einer beträchtlichen Erhöhung der Exposition der Dienstnehmer oder eine Überschreitung eines Grenzwertes im Sinne des § 78s Abs. 1 oder 2 vorherzusehen ist, müssen Dienstgeber

1. jede Möglichkeit weiterer technischer Vorbeugungsmaßnahmen zur Begrenzung der Exposition ausschöpfen,
2. Maßnahmen festlegen, die erforderlich sind, um die Dauer der Exposition der Dienstnehmer auf das unbedingt notwendige Mindestmaß zu verkürzen,
3. dafür sorgen, daß die Dienstnehmer während dieser Tätigkeiten die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden, und
4. dafür sorgen, daß mit diesen Arbeiten nur die dafür unbedingt notwendige Anzahl von Dienstnehmern beschäftigt wird.

(4) Bei der Verwendung biologischer Arbeitsstoffe müssen Dienstgeber die dem jeweiligen Gesundheitsrisiko entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen treffen. Erforderlichenfalls sind den Dienstnehmern wirksame Impfstoffe zur Verfügung zu stellen.

Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung § 78r

(1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen, müssen Dienstgeber dafür sorgen, daß gefährliche Arbeitsstoffe so verpackt sind, daß bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für Leben oder Gesundheit der Dienstnehmer herbeigeführt werden kann.

(2) Dienstgeber müssen dafür sorgen, daß gefährliche Arbeitsstoffe entsprechend ihren Eigenschaften mit Angaben über die möglichen Gefahren, die mit ihrer Einwirkung verbunden sind, sowie über notwendige Sicherheitsmaßnahmen gut sichtbar gekennzeichnet sind, soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen. Diese Kennzeichnung ist nach Möglichkeit auf der Verpackung anzubringen, ansonsten in Form eines Beipacktextes beizugeben. Werden gefährliche Arbeitsstoffe in Gebinden (Verpackungen) bereitgehalten, die nicht nach den chemikalienrechtlichen Vorschriften oder den Gefahrguttransportvorschriften gekennzeichnet sind, so hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, daß auf diesen Gebinden die zutreffenden Kennzeichnungselemente (zumindest die Bezeichnung des Stoffes oder der Zubereitung, Gefahrensymbole und Gefahrenbezeichnungen nach der Chemikalienverordnung 1999 – ChemV 1999, R-Sätze, S-Sätze) gut sichtbar und dauerhaft angebracht sind. Gefährliche Arbeitsstoffe dürfen jedenfalls nur in Gebinden (Verpackungen) bereitgehalten werden, die den Anforderungen des § 10 ChemV 1999 entsprechen.

(3) Bei der Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen müssen Dienstgeber dafür sorgen, daß alle auf Grund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen werden und vorhersehbare Gefahren für die Dienstnehmer vermieden werden.

(4) Dienstgeber müssen dafür sorgen, daß unbefugte Dienstnehmer zu Bereichen, in denen krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende oder biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 2, 3 oder 4 in Verwendung stehen, keinen Zugang haben. Diese Bereiche sind nach Möglichkeit mit Vorrichtungen auszustatten, die unbefugte Dienstnehmer am Betreten dieser Bereiche hindern und müssen gut sichtbar gekennzeichnet sein.

(5) Gefährliche Arbeitsstoffe, die nicht gemäß Abs. 2 gekennzeichnet sind, dürfen nicht verwendet werden.

(6) Geräte, die bei ihrer Verwendung direkt mit Giften in Berührung kommen, wie Gefäße, Waagen, Löffel und dergleichen, müssen mit der Aufschrift "Für Gifte bestimmt" oder gleichwertig gekennzeichnet sein. Solche Geräte sowie erforderliche Schutzausrüstungen sind nach jedem Gebrauch gründlich zu reinigen. Die Geräte dürfen weder für Arzneimittel, Lebensmittel, Futtermittel noch für sonstige ungiftige Waren des täglichen Gebrauchs verwendet werden und sind am gleichen Ort wie die Gifte, für die sie verwendet werden, aufzubewahren.

(7) Die Lagerung und Aufbewahrung von Pflanzenschutzmitteln in der Menge bis 100 kg bzw. 100 Liter (davon maximal 50 kg bzw.

50 Liter als "T+" und "T" eingestufte Pflanzenschutzmittel) ist in einem Metallschrank in einem brandbeständigen Raum unter folgenden Bedingungen erlaubt:

1. *Der Schrank muß unbrennbar, versperrt und mit Lüftungsschlitzen ausgestattet sein;*
2. *Der Boden des Schrankes muß als flüssigkeitsdichte Wanne gestaltet sein;*
3. *Auf der Türe des Schrankes ist als Warnzeichen "Warnung vor giftigen Stoffen" anzubringen;*
4. *Im Raum, in dem sich der Schrank befindet, dürfen sich keine anderen leicht brennbaren Materialien befinden.*
5. *Ein Handfeuerlöscher (6 kg ABC) ist bereitzuhalten.*

(8) Die Lagerung und Aufbewahrung von Pflanzenschutzmitteln in der Menge von mehr als 100 kg bzw. 100 Liter ist ausschließlich in einem eigenen Lagerraum unter folgenden Bedingungen erlaubt:

1. *Der Raum muß brandbeständig gemäß § 45 Abs. 1 der NÖ Bautechnikverordnung, LGBl. 8200/7 sein, sowie eine Belüftung ins Freie (die Lüftungsrohre müssen – sofern sie andere Räume durchqueren – brandbeständig [F 90] sein) und eine brandhemmende sowie versperrbare Tür (T 30) aufweisen, welche zu versperrern ist;*
2. *Der Fußboden ist als flüssigkeitsdichte Wanne herzustellen;*
3. *Auf der Türe ist das Warnzeichen "Warnung vor giftigen Stoffen" anzubringen;*
4. *In dem Raum dürfen sich keine Zündquellen und keine leicht brennbaren Materialien befinden; insbesondere Regale im Raum müssen unbrennbar sein.*
5. *Ein Handfeuerlöscher (6 kg ABC) ist bereitzuhalten.*
6. *An gut sichtbarer Stelle ist die Rufnummer der Vergiftungsinformationszentrale anzubringen. Falls in diesem Raum kein Festnetzanschluß vorhanden ist, ist die Rufnummer der Vergiftungsinformationszentrale auch beim nächstgelegenen Festnetztelefon anzubringen.*

Grenzwerte § 78s

(1) Der MAK-Wert (Maximale Arbeitsplatz-Konzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der die höchstzulässige Konzentration eines Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt, die

nach dem jeweiligen Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse auch bei wiederholter und langfristiger Exposition im allgemeinen die Gesundheit von Dienstnehmern nicht beeinträchtigt und diese nicht unangemessen belästigt.

(2) Der TRK-Wert (Technische Richtkonzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der jene Konzentration eines gefährlichen Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt, die nach dem Stand der Technik erreicht werden kann und die als Anhalt für die zu treffenden Schutzmaßnahmen und die meßtechnische Überwachung am Arbeitsplatz heranzuziehen ist. TRK-Werte sind nur für solche gefährlichen Arbeitsstoffe festzusetzen, für die nach dem jeweiligen Stand der Wissenschaft keine toxikologisch-arbeitsmedizinisch begründeten MAK-Werte aufgestellt werden können.

(3) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein MAK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, müssen Dienstgeber dafür sorgen, daß dieser Wert nicht überschritten wird. Dienstgeber haben anzustreben, daß dieser Wert stets möglichst weit unterschritten wird.

(4) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, müssen Dienstgeber dafür sorgen, daß dieser Wert stets möglichst weit unterschritten wird.

(5) Stehen gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe, für die ein MAK-Wert oder TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, müssen die Dienstgeber Maßnahmen festlegen, die im Fall von Grenzwertüberschreitungen infolge von Zwischenfällen zu treffen sind.

(6) Bei Grenzwertüberschreitungen auf Grund von Zwischenfällen müssen die Dienstgeber weiters dafür sorgen, daß, solange die Grenzwertüberschreitung nicht beseitigt ist,

1. nur die für Reparaturen und sonstige notwendige Arbeiten benötigten Dienstnehmer beschäftigt werden,
2. die Dauer der Exposition für diese Dienstnehmer auf das unbedingt notwendige Ausmaß beschränkt ist und
3. diese Dienstnehmer während ihrer Tätigkeit die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden.

(7) Steht ein gesundheitsgefährdender Arbeitsstoff in Verwendung, für den kein MAK-Wert oder TRK-Wert festgelegt ist, müssen Dienstgeber dafür sorgen, daß die Konzentration dieses Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz stets so gering wie möglich ist.

Messungen

§ 78t

(1) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein MAK- bzw. TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung oder ist das Auftreten eines solchen Arbeitsstoffes nicht sicher auszuschließen, müssen Dienstgeber in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchführen oder durchführen lassen.

(2) Steht ein explosionsgefährlicher oder brandgefährlicher Arbeitsstoff in Verwendung und kann auf Grund der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nicht ausgeschlossen werden, daß eine für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährliche Konzentration solcher Arbeitsstoffe vorliegt, sind Messungen durchzuführen oder durchführen zu lassen.

(3) Messungen dürfen nur von Personen durchgeführt werden, die über die notwendige Fachkunde und die notwendigen Einrichtungen verfügen.

(4) Bei Messungen gemäß Abs. 1 muß das Meßverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, dessen Grenzwert und der Atmosphäre am Arbeitsplatz angepaßt sein. Das Meßverfahren muß zu einem für die Exposition der Dienstnehmer repräsentativen Meßergebnis führen, das die Konzentration des zu messenden Arbeitsstoffes eindeutig in der Einheit und der Größenordnung des Grenzwertes wiedergibt.

(5) Bei Messungen gemäß Abs. 2 muß das Meßverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, der zu erwartenden für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährlichen Konzentration und der Atmosphäre im Gefahrenbereich angepaßt sein und zu einem für die Konzentration repräsentativen Meßergebnis führen.

(6) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 1, daß der Grenzwert eines Arbeitsstoffes nicht überschritten wird, so ist die Messung in angemessenen Zeitabständen zu wiederholen. Je näher die gemessene Konzentration am Grenzwert liegt, umso kürzer haben diese Zeitabstände zu sein. Ergeben wiederholte Messungen die langfristige Einhaltung des Grenzwertes, können die Messungen in längeren Zeitabständen vorgenommen werden, sofern keine Änderung der Arbeitsbedingungen eingetreten ist, die zu einer höheren Exposition der Dienstnehmer führen könnte.

(7) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 1 die Überschreitung eines Grenzwertes, hat der Dienstgeber unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen. Sodann ist eine neuerliche Messung vorzunehmen.

(8) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 2, daß eine für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährliche Konzentration eines explosionsgefährlichen oder brandgefährlichen Arbeitsstoffes vorliegt, hat der Dienstgeber unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen.

Verzeichnis der Dienstnehmer

§ 78u

(1) Stehen krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende oder biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 3 oder 4 in Verwendung, müssen die Dienstgeber ein Verzeichnis jener Dienstnehmer führen, die der Einwirkung dieser Arbeitsstoffe ausgesetzt sind.

(2) Dieses Verzeichnis muß für jeden betroffenen Dienstnehmer insbesondere folgende Angaben enthalten:

1. Name, Geburtsdatum, Geschlecht,
2. Bezeichnung der Arbeitsstoffe,
3. Art der Gefährdung,
4. Art und Dauer der Tätigkeit,
5. Datum und Ergebnis von Messungen im Arbeitsbereich, soweit vorhanden,
6. Angaben zur Exposition, und
7. Unfälle und Zwischenfälle im Zusammenhang mit diesen Arbeitsstoffen.

(3) Die Verzeichnisse sind stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition sind sie dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln.

(4) Dienstgeber müssen unbeschadet der §§ 76c und d jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren und auf Verlangen Kopien davon auszuhändigen.

5.2.5 Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

5.2.5.1 Allgemeine Bestimmungen

§ 78v

(1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, daß ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Dementsprechend sind vom Dienstgeber die hierfür notwendigen und geeigneten Einrichtungen und Mittel zur Verfügung zu stellen. Auch ist von ihm die Arbeitsweise im Betrieb in diesem Sinne einzurichten.

(2) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, daß Belastungen durch Monotonie, einseitige Belastung sowie Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck möglichst gering gehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.

(3) Arbeitsplätze müssen unter Bedachtnahme auf die Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen so eingerichtet und beschaffen

sein und so erhalten werden, daß die Dienstnehmer möglichst ohne Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit ihre Arbeit verrichten können. Hierbei ist auch auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse Bedacht zu nehmen.

(4) Zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer verbunden sind, wie Schädlings- und Unkrautbekämpfungsarbeiten, Bodenentseuchungsarbeiten, Arbeiten in Behältern, Silos, Jauchen- und Senkgruben, Baumfällungen, Aufarbeiten von Wind- und Schneebrüchen, Holzbringungen, Sprengarbeiten, *Arbeiten in Steinbrüchen, Sand- und Kiesgruben*, Arbeiten an beweglichen Teilen von Maschinen und Betriebseinrichtungen, Arbeiten mit Seilförderungsanlagen sowie die Führung von Erntemaschinen, Kränen und Hubstaplern, dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die geistig und körperlich geeignet sind und die vom Standpunkt des Dienstnehmerschutzes notwendigen Fachkenntnisse und Berufserfahrungen für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten besitzen.

(5) *Zu Arbeiten, bei denen es mit Rücksicht auf die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, dass die notwendigen Fachkenntnisse für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten vorliegen, dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die den Nachweis dieser Fachkenntnisse erbringen.*

1. *Für den Nachweis der Fachkenntnisse für das Führen von Kranen und Hubstaplern, für Sprengarbeiten, für Arbeiten im Rahmen eines Gasrettungsdienstes, für Taucharbeiten und für die Vorbereitung und Organisation von Arbeiten unter Hochspannung gelten die §§ 2 -12, § 15 sowie § 16 Abs. 1 und Abs. 3 der Fachkenntnisnachweis-Verordnung (FK-V),*
2. *für das Heben von Arbeitskörben dürfen nur Kranführer mit Fachkenntnisnachweis für die entsprechende Kranart eingesetzt werden,*
3. *für den Aufbau, Betrieb und Abbau von Seilbringungsanlagen sind die Fachkenntnisse durch den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung für den sicheren Betrieb von Seilbringungsanlagen an einer forstlichen Ausbildungseinrichtung nachzuweisen.*

Sofern es sich nicht um Sprengarbeiten handelt, gilt als Nachweis der entsprechenden Fachkenntnisse für die in Z. 1 bis 3 angeführten Tätigkeiten auch eine Bescheinigung von Dienstgebern über eine mindestens fünfjährige, vor dem 1. Jänner 2009 gelegene, einschlägige Verwendung.

Handhabung von Lasten
§ 78w

(1) Als manuelle Handhabung im Sinne dieser Bestimmung gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Dienstnehmer, insbesondere das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last, wenn dies auf Grund der Merkmale der Last oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Dienstnehmer eine Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates, mit sich bringt.

9020-27

(2) Dienstgeber haben geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Mittel einzusetzen, um zu vermeiden, daß Dienstnehmer Lasten manuell handhaben müssen. Läßt es sich nicht vermeiden, daß Dienstnehmer Lasten manuell handhaben müssen, so hat der Dienstgeber

- 1. die geeigneten organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die geeigneten Mittel einzusetzen oder geeignete Mittel den Dienstnehmern zur Verfügung zu stellen, um die Gefährdung bei der manuellen Handhabung der Lasten gering zu halten;*
- 2. im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren insbesondere die Merkmale der Last, den erforderlichen körperlichen Kraftaufwand, die Merkmale der Arbeitsumgebung und die Erfordernisse der Aufgaben zu berücksichtigen und*
- 3. dafür zu sorgen, daß es bei den Dienstnehmern nicht zu einer Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates kommt oder daß solche Gefährdungen gering gehalten werden, indem sie unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der Aufgabe geeignete Maßnahmen treffen.*

(3) Dienstnehmer, die mit der manuellen Handhabung von Lasten beschäftigt werden, müssen dafür körperlich geeignet sein und müssen Angaben über die damit verbundene Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates sowie nach Möglichkeit auch genaue Angaben über das Gewicht und die sonstigen Merkmale der Lasten, sowie eine ausreichende Unterweisung erhalten. Die Dienstnehmer müssen genaue Anweisungen über die sachgemäße Handhabung von Lasten und Angaben über die bestehenden Gefahren bei unsachgemäßer Handhabung erhalten.

*Lärm
§ 78x*

(1) Dienstgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Lärmeinwirkung auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau gesenkt wird. Unter Berücksichtigung des technischen Fortschrittes und der verfügbaren Maßnahmen ist auf eine Verringerung des Lärms, möglichst direkt an der Entstehungsquelle, hinzuwirken.

(2) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch zu ermitteln, ob die Dienstnehmer einer Lärmgefährdung ausgesetzt sein könnten. Wenn eine solche Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, ist der Lärm zu messen. Bei der Messung ist gegebenenfalls auch Impulslärm zu berücksichtigen. Diese Ermittlung und Messung ist in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei Änderung der Arbeitsbedingungen zu wiederholen.

(3) Die Ermittlung und Messung ist unter der Verantwortung der Dienstgeber fachkundig zu planen und durchzuführen. Das Meßverfahren muß zu einem für die Exposition der Dienstnehmer repräsentativen Ergebnis führen. Die verwendeten Verfahren und Geräte müssen den gegebenen Verhältnissen, insbesondere unter Berücksichtigung der Eigenschaften des zu messenden Lärms, der Dauer der Exposition, der Umweltfaktoren und der Eigenschaften des Meßgerätes angepaßt sein und es ermöglichen, die Lärmexposition und die Werte zu bestimmen.

(4) Je nach Ausmaß der Lärmeinwirkung sind die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren zu treffen. Zu diesen Maßnahmen zählen insbesondere:

1. die Dienstnehmer sind über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen;
2. den Dienstnehmern sind geeignete Gehörschutzmittel zur Verfügung zu stellen;
3. die Dienstnehmer haben die Gehörschutzmittel zu benutzen;
4. die Lärmbereiche sind zu kennzeichnen und abzugrenzen. Der Zugang zu diesen Bereichen ist zu beschränken;
5. die Gründe für die Lärmeinwirkung sind zu ermitteln. Es ist ein Programm technischer Maßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zur Herabsetzung der Lärmeinwirkung festzulegen und durchzuführen;
6. es ist ein Verzeichnis jener Dienstnehmer zu führen, die der Lärmeinwirkung ausgesetzt sind. Dieses Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition ist es dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln. Dienstgeber müssen jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren.

Sonstige Einwirkungen und Belastungen § 78y

(1) Dienstgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze so zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, daß das Ausmaß von Erschütterungen, die auf den menschlichen Körper übertragen werden, möglichst gering gehalten wird. Gleiches gilt auch für andere physikalische Einwirkungen.

(2) Dienstgeber haben die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Einwirkungen durch blendendes Licht, Wärmestrahlung, Zugluft, üblen Geruch, Hitze, Kälte, Nässe, Feuchtigkeit auf die Dienstnehmer möglichst gering gehalten werden.

(3) Lassen sich gesundheitsgefährdende Erschütterungen oder sonstige besondere Belastungen, insbesondere physikalischer oder klimatischer Natur oder vergleichbarer Einwirkungen, nicht durch andere Maßnahmen vermeiden oder auf ein vertretbares Ausmaß verringern, so sind zur Verringerung der Belastungen oder zum Ausgleich geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen, wie eine Beschränkung der Beschäftigungsdauer, Arbeitsunterbrechungen oder die Einhaltung von Erholzeiten. Dies gilt für Arbeiten, die mit besonderen physischen Belastungen verbunden sind sowie für Arbeiten unter vergleichbaren Belastungen, wie besonders belastenden klimatischen Bedingungen, z.B. Arbeiten in Kühlräumen.

5.2.5.2 Besondere Bestimmungen

Bildschirmarbeitsplätze

§ 78z

(1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Bestimmung ist eine Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens. Bildschirmarbeitsplätze im Sinne dieser Bestimmung sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabestatur oder sonstige Steuerungseinheit sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden.

(2) Dienstgeber sind verpflichtet, Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Es dürfen nur Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte verwendet werden, die dem Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechen. Es sind geeignete Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen.

(3) Bildschirmarbeitsplätze sind so zu bemessen und einzurichten, daß ausreichend Platz vorhanden ist, um wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen zu ermöglichen. Es ist dafür zu sorgen, daß

1. eine geeignete Beleuchtung vorhanden ist und eine Reflexion und eine Blendung vermieden werden;
2. kein Lärm verursacht wird, der die Konzentration oder Sprachverständlichkeit beeinträchtigt;

3. keine Wärmezunahme verursacht wird, die auf die Dienstnehmer störend wirkt;
4. die Strahlen auf Werte verringert werden, die vom Standpunkt der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Dienstnehmer unerheblich sind;
5. eine ausreichende Luftfeuchtigkeit vorhanden ist.

(4) Abs. 1 und 2 mit Ausnahme des letzten Satzes gilt auch für die vom Dienstgeber den Dienstnehmern zur Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte zur Verfügung gestellten Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte, Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten. Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte sind die Abs. 2 und 3 anzuwenden, wenn die Datenverarbeitungsgeräte regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden.

(5) Bei den nachstehend angeführten Einrichtungen bzw. Geräten sind die nach der Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder der Art der Arbeitsvorgänge erforderlichen Abweichungen von Abs. 2 und 3 zulässig:

1. Fahrer und Bedienungsstände von Fahrzeugen und Maschinen,
2. Rechenmaschinen, Registrierkassen und Geräte mit einer kleinen Daten- oder Meßwertanzeigevorrichtung, die zur direkten Benutzung des Gerätes erforderlich sind,
4. Display-Schreibmaschinen,
5. Datenverarbeitungsanlagen an Bord eines Verkehrsmittels,
6. Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benützung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind.

(6) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie auf physische und psychische Belastungen besonders Bedacht zu nehmen. Auf Grundlage dieser Ermittlung und Beurteilung sind zweckdienliche Maßnahmen zur Ausschaltung der festgestellten Gefahren zu treffen, wobei das allfällige Zusammenwirken der festgestellten Gefahren zu berücksichtigen ist.

(7) Bei der Konzipierung, Auswahl, Einführung und Änderung der Software sowie bei der Gestaltung von Tätigkeiten, bei denen Bildschirmgeräte zum Einsatz kommen, haben die Dienstgeber folgende Faktoren zu berücksichtigen:

1. die Software muß der auszuführenden Tätigkeit angepaßt sein;

2. die Software muß benutzerfreundlich sein und gegebenenfalls dem Kenntnis und Erfahrungsstand der Benutzer angepaßt werden können;
3. die Systeme müssen den Dienstnehmern Angaben über die jeweiligen Abläufe bieten;
4. die Systeme müssen die Information in einem Format und in einem Tempo anzeigen, das den Benutzern angepaßt ist;
5. die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.

(8) Bei Beschäftigung von Dienstnehmern, die *durchschnittlich ununterbrochen mehr als zwei Stunden oder durchschnittlich mehr als drei Stunden ihrer Tagesarbeitszeit* ein Bildschirmgerät benutzen, gilt folgendes:

1. die Dienstgeber haben die Tätigkeit so zu organisieren, daß die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder durch andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch Bildschirmarbeit verringern;
2. die Dienstnehmer haben das Recht auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit, sowie anschließend in regelmäßigen Abständen und weiters bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können;
3. die Dienstnehmer haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies auf Grund der Ergebnisse der Untersuchung nach Z. 2 als erforderlich erweist;
4. den Dienstnehmern sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach Z. 2 und 3 ergeben, daß diese notwendig sind.

(9) Maßnahmen nach Abs. 8 Z. 2 bis 4 dürfen in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Dienstnehmer führen.

(10) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte, die nicht regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist Abs. 7 nicht anzuwenden.

(11) Auf die in Abs. 5 angeführten Einrichtungen bzw. Geräte ist Abs. 7 nur anzuwenden, soweit die Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder die Art der Arbeitsvorgänge dem nicht entgegenstehen.

Sand- (Lehm-) und Schottergruben, Steinbrüche und Erdarbeiten im land- und forstwirtschaftlichen Nebenbetrieb

§ 79

(1) In Sand- (Lehm-) und Schottergruben sowie in Steinbrüchen ist nach Entfernung des Abraumes (Baumbestand, Erdreich, Wurzelwerk, loses Gestein) ein in seiner Breite der Abraumhöhe entspre-

chender, mindestens jedoch 1,50 m breiter Schutzstreifen anzulegen. Die Grubenränder sind außerhalb des Schutzstreifens auf tragfähigem Grund mit einer Absperrung zu versehen.

(2) Der Abbau ist von oben oder von der Seite her unter Verwendung entsprechend langer Stecher oder durch Sprengung so vorzunehmen, daß dabei eine Gefährdung durch loses Material hintangehalten wird und keine Unterhöhlungen oder Steilwände entstehen. Alleinarbeit im Wandbereich ist zu vermeiden.

(3) Der Böschungswinkel darf im allgemeinen nicht steiler als 60° sein. Bei Wänden über 3 m Höhe ist in Etagen abzubauen. Ein Fluchtweg ist freizuhalten. Nach Frost und Regengüssen sowie nach Sprengungen sind die Wände einschließlich der Ränder auf Vorhandensein gelockerter Massen (Sprünge, Risse) zu prüfen. Lockeres Material ist zu entfernen.

(4) Zufahrten sind abzuschranken und mit Zutrittsverbotstafeln zu versehen.

(5) Die Gewinnung von Sand aus Schächten von mehr als 1 m Tiefe ist verboten.

(6) Auch bei stillgelegten oder nur zum Teil genutzten Gräbereien sind, wenn diese nicht eingeebnet werden oder eine natürliche Böschung erreicht ist, Sicherungsmaßnahmen, wie Absperrung und Verbotstafeln, zu treffen.

(7) Für die Materialgewinnung mit Baggern (Frontladerschaufel) gelten die Bestimmungen der Abs. 2 und 3 nicht. Das mit dem Bagger nicht mehr erreichbare Material in der Wand darf nicht höher als 1 m sein. Der Aufenthalt zwischen Bagger und Wand ist verboten. Die seitlichen Begrenzungswände von Baggergruben sind abzuböschten.

(8) Erdarbeiten, wie in Schächten, Stollen und Kanälen, dürfen nur unter fachkundiger Anleitung vorgenommen werden; besonders ist auf Pölung, Vermeiden einer Belastung der Schachtränder, Absperrung, Überdeckung und allfällige Notbeleuchtung zu achten. Alleinarbeit ist zu vermeiden.

Lagerungen und Transportarbeiten

§ 80

(1) Lagerungen sind unter Bedachtnahme auf die Beschaffenheit des Lagergutes und auf die zulässige Belastung der Lagerfläche und der tragenden Bauteile so vorzunehmen, daß ein Herab- oder Umfallen sowie ein Abrollen oder Abrutschen verhindert wird. Die zulässige Belastung ist durch dauerhafte Anschläge oder Beschriftung, bei Schüttgut durch eine Höhenmarke zu kennzeichnen.

(2) Unter oder auf schwebenden Lasten sowie zwischen Rollschienen, Gleitschienen und Gleitposten ist der Aufenthalt beim Auf- und Abladen verboten.

Maschinelle Einrichtungen

§ 81

(1) Maschinen (§ 1 Abs. 1 und 2 der Maschinen-Sicherheitsverordnung) die vor dem 1. Jänner 1995 in Verwendung genommen wurden (Altmaschinen), dürfen nur mit den in dieser Verordnung vorgesehenen Schutzeinrichtungen verwendet werden. Die für das jeweilige Arbeitsmittel oder sonst für die sichere Benützung erforderlichen Aufschriften und Hinweise sind gut lesbar zu erhalten (z.B. Umdrehungszahl und -richtung, Warnungen und Verbote, CE-Kennzeichnung).

(2) Maschinen, die für Handbetrieb hergestellt und auf Antrieb durch Kraftmaschinen umgebaut worden sind, dürfen nur dann verwendet werden, wenn der Umbau von einem hierzu Befugten vorgenommen wurde.

(3) Dauernd außer Betrieb gestellte Maschinen sind zu entfernen oder abzusichern.

(4) Insbesondere sind folgende Sicherheitsvorkehrungen zu treffen:

1. Maschinenteile, die Verletzungen verursachen können, sind, sofern die Gefahrenstellen nicht schon durch die Konstruktion oder Aufstellung einer Maschine beseitigt sind, zu sichern. Sie sind mit Schutzeinrichtungen in der Weise zu versehen, daß jedes Risiko durch Erreichen der Gefahrenstelle, das zu Unfällen führen kann, vermieden wird.
2. Die Vorrichtungen zum Ingangsetzen und Abstellen müssen vom Arbeitsplatz des die Maschine Bedienenden leicht und gefahrlos zu betätigen sein und dürfen ein unbeabsichtigtes Ingangsetzen nicht zulassen. Bei Einzelantrieb gilt auch die Ein- und Ausschaltvorrichtung des Motors als Vorrichtung für das Ingangsetzen und Abstellen der Maschine, bei ortsveränderlichen Altmaschinen (Abs. 1) auch dann, wenn sich diese Vorrichtung nicht in Reichweite, jedoch in Sichtweite der Bedienungsperson befindet und eine zweite Person bei der Schaltvorrichtung anwesend ist.
3. An in Bewegung befindlichen Kraft- und Arbeitsmaschinen oder Kraftübertragungselementen dürfen weder Reparaturen noch Einstell-, Nachstell-, Wartungs- bzw. Aufräumarbeiten in unmittelbarer Nähe von bewegten Teilen vorgenommen werden. Ist bei Maschinen ein Zuführen, Nachstopfen, Nachdrücken, Abstreifen, Abstoßen, Gegenhalten oder Entfernen der zu verarbeitenden Stoffe von Hand aus erforderlich (Verstopfung, Probeentnahme),

so sind hierfür geeignete Geräte oder Hilfsmittel, wie Schiebeladen, Latten, Stößel, Zangen, Schöpfer, schmiegsame Besen ohne Stiel oder biegsame Ruten, beizustellen und zu verwenden.

4. Schutzeinrichtungen müssen an den Gefahrenstellen ausreichenden Schutz gewähren, genügend widerstandsfähig und sicher befestigt sein; sie dürfen die Arbeit und Wartung nicht wesentlich behindern und womöglich ohne Hilfsmittel nicht abnehmbar sein. Die Zapf- und Gelenkwellensicherung muß trittsicher (*ÖNORM EN ISO 5674*) sein; die Gelenkwellenschutzvorrichtung darf sich mit der Gelenkwelle nicht mitdrehen können.
5. Für einen gefahrlosen Zugang zu Maschinen und maschinellen Anlagen und – wenn die Bedienung dies erfordert – einen sicheren Stand- oder Sitzplatz auf oder an Maschinen und maschinellen Anlagen ist zu sorgen.
6. Riemenverbindungen müssen möglichst glatt und fest sein. Die Verwendung von Schnallen- und Schienenverbindern sowie Schrauben und ähnlich gefährlichen Verbindungsmitteln ist verboten.
7. Das Harzen, Fetten und Reinigen von Riemen darf nur am ablaufenden Trumm (Riementeil) vorgenommen werden.
8. Schadhafte Arbeitswerkzeuge von Maschinen und maschinellen Anlagen, insbesondere Sägeblätter und Häckselmesser, sind zu entfernen und dürfen nicht verwendet werden.
9. Bei Arbeiten in unmittelbarer Nähe bewegter Maschinenteile und bei Wartung oder Bedienung von Maschinen mit solchen Teilen oder Triebwerken ist eine möglichst enganliegende Berufskleidung zu tragen. Schürzen, Schleifen, Bänder, ungeeignete Handschuhe oder Fäustlinge sind zu vermeiden. Bei langem Haar ist eine zweckentsprechende Kopfbedeckung zu verwenden.

Elektrische Anlagen

§ 82

(1) Elektrische Anlagen sind unter Beachtung der geltenden Vorschriften für die Elektrotechnik so zu errichten, instand zu halten und zu betreiben, daß die Sicherheit der Dienstnehmer gewährleistet ist.

(2) Es dürfen nur solche elektrische Anlagen und elektrische Betriebsmittel verwendet werden, die im Hinblick auf Betriebsart und Umgebungseinflüsse den jeweiligen betrieblichen und örtlichen Anforderungen entsprechen und auftretenden Beanspruchungen sicher widerstehen können.

(3) Bei Verwendung elektrischer Energie sind im besonderen folgende Vorsichtsmaßnahmen zu beachten:

1. Schutzmaßnahmen sind wirksam zu erhalten. Die Funktion der Fehlerschutzschalter ist durch Betätigung des Prüfknopfes mindestens einmal im Monat zu überprüfen.
2. Als schadhaft erkennbare elektrische Anlagen und Betriebsmittel dürfen bis zu ihrer Instandsetzung nicht weiterbenutzt werden.
3. Reinigungs- und augenblicklich notwendige einfache Instandhaltungs- und Instandsetzungsarbeiten an elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln dürfen von Betriebsangehörigen nur ausgeführt werden, nachdem die Stromzufuhr allpolig unterbrochen wurde (Steckvorrichtung, Hauptschalter, Fehlerschutzschalter). Es sind geeignete Maßnahmen gegen unbeabsichtigtes Einschalten der Betriebsmittel und Anlagen zu treffen.
4. Überbrückte (geflickte) Sicherungen dürfen nicht verwendet werden.
5. Die Lage des Hauptschalters bzw. der Fehlerschutzschalter muß den Betriebsangehörigen bekanntgegeben werden, der Zugang zu diesen Schaltern stets frei sein.
6. Leicht entzündliche Stoffe und Gegenstände, Gerüste, Bewässerungsrohre, sonstige Aufbauten oder Stapel dürfen nicht in gefahrbringender Nähe von blanken elektrischen Freileitungen gelagert bzw. errichtet werden.
7. Bewegliche Leitungen sind so aufzubewahren und auszuliegen, dass sie gegen Nässe und Beschädigung, wie durch Kanten, Einklemmen, Zertreten, Überfahren oder Anfahren, gesichert sind und nicht mit bewegten Maschinenteilen in Berührung kommen können; geknickte oder beschädigte Leitungen dürfen nicht verwendet werden. Vor Benützung beweglicher Leitungen, insbesondere auch aufgerollter Leitungen, ist deren Isolierung auf offensichtliche Schäden zu prüfen (Risse, Kontakte, Zugentlastung).
8. Es dürfen nur Leitungsroller mit Überhitzungsschutzeinrichtung verwendet werden.
9. Für elektrische Anlagen ist die *ÖVE/ÖNORM E 8001-4-56* anzuwenden.
10. Bezüglich Kleinspannung und Explosionsgefährdung gilt § 87 Abs. 13.
11. Weidezaunanlagen (Elektrozaunanlagen) sind entsprechend § 12 ÖVE-E 15/1985 zu errichten und zu betreiben.

12. Notstromanlagen z.B. bei Intensivtierhaltung sind entsprechend § 13 ÖVE-E 15/1985 in Verbindung mit ÖNORM E 2701 (Punkte 4.4, 4.5, und 6) zu errichten und zu betreiben.
13. Wärmestrahlergeräte für die Tierzucht (Elektrowärmeegeräte) sind entsprechend § 11.7 ÖVE-E 15/1985 zu errichten und zu betreiben.
14. Bei der elektrischen Ausrüstung von Greiferanlagen sind Netzanschlußschalter, Steckvorrichtungen sowie Trennschalter zumindest mit einem Vorhangschloß versperrbar zu halten oder in einer mindestens gleichwertigen Weise gegen unbefugtes oder zufälliges Einschalten zu sichern.

Geräte, Werkzeuge
§ 83

- (1) Geräte und Werkzeuge müssen für die jeweiligen Arbeiten geeignet sein und sind in einem solchen Zustand zu erhalten, daß bei Gebrauch, Transport und Aufbewahrung ein wirksamer Schutz vor Verletzungen oder sonstigen Schädigungen erreicht wird.
- (2) Werkzeuge (Schraubenschlüssel) dürfen nur zweckentsprechend und in passender Größe verwendet werden.
- (3) Schadhafte Geräte oder Werkzeuge dürfen nicht verwendet werden.

Selbstfahrende Arbeitsmittel und Fuhrwerke
§ 84

(1) Auf den innerbetrieblichen Verkehr (Hof, Feld, Wald), sind unbeschadet straßenpolizeilicher oder kraftfahrrechtlicher Vorschriften im Interesse des Dienstnehmerschutzes sinngemäß die Vorschriften des § 106 der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung, BGBl.Nr. 265/1951, in der Fassung des BGBl. Nr. 450/1994, über Transportkarren selbstfahrende Arbeitsmittel (wie Elektrokarren, Dieselkarren oder Hubstapler) und folgende Vorschriften anzuwenden:

1. selbstfahrende Arbeitsmittel und Anhänger sowie Fuhrwerke müssen verkehrs- und betriebssicher sein (Bremsung, Sicht, gesicherte zulässige Ladung, sichere Verbindung mit Anhänger- und Aufbaumaschinen und -geräten, Zapf- und Gelenkwellensicherung, Beleuchtungsmöglichkeit).
2. Das Lenken eines selbstfahrenden Arbeitsmittels im Rahmen des innerbetrieblichen Verkehrs darf vom Dienstgeber nur Dienstnehmern gestattet werden, die mit der Wirksamkeit und Handhabung der Betätigungsvorrichtungen vertraut und hiezu geistig und körperlich geeignet sind, und über die gesetzlichen Voraussetzungen zum Lenken dieser selbstfahrenden Arbeitsmittel verfügen. Ohne Zustimmung des

Dienstgebers darf ein selbstfahrendes Arbeitsmittel von einem Dienstnehmer nicht dritten Personen zum Lenken überlassen werden.

3. Entfernt sich der Lenker so weit oder so lange von seinem selbstfahrenden Arbeitsmittel, daß er es nicht mehr überwachen kann, so hat er den Fahrzeugmotor abzustellen und den Zündschlüssel abzuziehen.
4. Der Lenker hat zur Wundversorgung geeignetes Verbandszeug in hygienisch einwandfreiem Zustand mitzuführen.
5. Der Dienstgeber hat dem Lenker eines selbstfahrenden Arbeitsmittels, welches nicht mit einem geschlossenen Verdeck ausgestattet ist, die erforderliche Kälte- und Regenschutzkleidung beizustellen.
6. Personen dürfen nur auf sicheren und für diesen Zweck ausgerüsteten Plätzen befördert werden. Personen dürfen insbesondere nicht befördert werden auf Ladeflächen von Lastkraftwagen, Zugmaschinen, Motorkarren oder Kombinationskraftwagen. Auf den Sitzen für Mitfahrer dürfen Kinder nur befördert werden, wenn sie das fünfte Lebensjahr vollendet haben und wenn die Sitze und der Abstand der zu den Sitzen gehörigen Fußrasten der Körpergröße der Kinder entsprechen.
7. Die Fahrgeschwindigkeit ist den Wege-, Verkehrs- und Sichtverhältnissen sowie den Eigenschaften des selbstfahrenden Arbeitsmittels und der Ladung anzupassen. Jähes Abbremsen ist auf den Notfall zu beschränken. Auf engen Wegstellen, im Bereich von Fahrbahnkuppen oder von unübersichtlichen Kurven sowie auf Brücken und in Unterführungen darf nicht geparkt werden.

(2) Mitfahrer- und Bremsersitze müssen gegen Absturz gesichert (Schutzstange, Fußrasten, Seiten- und Rückenlehnen) und mit Auftritten ausgestattet sein. Bei selbstfahrenden Arbeitsmitteln dürfen nur Sitze verwendet werden, die nicht gesundheitsgefährdend sind. Zugmaschinen (Traktore) und Transportkarren sind mit einer wirksamen Schutzvorrichtung (z.B. Sicherheitsrahmen, Sicherheitsverdeck, Sicherheitsbügel) gegen Gefährdung des Fahrers durch Umstürzen oder Überschlagen zu versehen.

(3) Bei in Bewegung befindlichen Fahrzeugen (Fuhrwerken) sind insbesondere unbefugtes Besteigen, Sitzen und Stehen auf Plätzen und Standorten, die dazu nicht bestimmt sind (Ackerschienen), Herabhängenlassen der Beine und das Hinausbeugen untersagt.

(4) Vorrichtungen zum Ankuppeln von Anhängern müssen so beschaffen und gesichert sein sowie offenkundig eine solche Festigkeit haben, daß ein unbeabsichtigtes Loslösen hintangehal-

ten wird (Sicherung von Kupplungsbolzen und Deichselnägeln, zum Beispiel mittels Splint). Die Anhängeröse der Deichsel muß starr (ÖNORM ISO 5692-2) und das Kupplungsmaul am Traktor muß drehbar sein (ÖNORM L5209 Teil 1).

(5) Das Ladegut ist gegen Abrutschen und Abrollen, klappbare Bordwände sind gegen unbeabsichtigtes Öffnen zu sichern.

(6) Von Lastkraftwagenfahrern und deren Beifahrern sind zum Nachweis ihrer nach den §§ 55 bis 61 und den §§ 95 bis 105a höchstzulässigen Beanspruchung Fahrtenbücher zu führen, in welche laufend die Angaben über die Dauer der Lenkzeit, sonstiger Arbeitsleistungen, der Arbeitsbereitschaft, der Ruhepausen und der Ruhezeiten, nach Arbeitstagen getrennt, einzutragen sind. Der Dienstgeber hat die Fahrtenbücher sowie dem Dienstnehmer vor Antritt der Fahrt schriftliche Fahraufträge auszugeben, zu kontrollieren und nach deren Abschluß mindestens ein Jahr lang aufzubewahren.

Viehhaltung § 85

(1) Tiere dürfen nicht mit um die Hand oder den Arm gewickelten Stricken oder Ketten geführt werden.

(2) Bösartige Tiere, wie Schläger oder Beißer, sind abgesondert (Zwischenwand) unterzubringen.

(3) Jeder über 10 Monate alte Zuchtstier ist, ausgenommen auf der Alpe, mit einem kräftigen Nasenring zu versehen. Solche Stiere dürfen nur unter Verwendung eines Halfters mit Kette oder starkem Strick und einer Leitstange geführt werden, die mit einem womöglich nicht starr befestigten Karabiner in den Nasenring einzuhängen ist. Im Stall, beim Weidegang und im Gespann ist der Nasenring mit Hilfe eines Halfters und Halteriemens hochzubinden. Zuchtstiere sind im Stall an starken Ketten oder Riemen mit doppelter Anhängervorrichtung anzubinden; nur an einer Seite des Stieres darf sich in dessen unmittelbarer Nähe eine Wand befinden. Nach Möglichkeit soll der Zutritt zum Futterbarren von vorne erfolgen können (Futtergang).

(4) Beim Decken der Kühe ist ein freistehender Sprungstand zu verwenden. Bei Sprüngen in einem geschlossenen Raum, insbesondere zur künstlichen Samenabnahme, müssen zwei Ausgänge vorhanden sein.

(5) In Laufstallungen ist für Zwecke der Untersuchung, Impfung und für sonstige Behandlungs- und Pflegearbeiten wenigstens eine Anbindevorrichtung für die Tiere vorzusehen; als solche ist auch ein absperbares Freßgitter anzusehen.

(6) Bei Arbeiten an Orten, wo Tiere untergebracht sind, die an übertragbaren Krankheiten, wie Tuberkulose, Bangsche Krankheit, Rotlauf, Milzbrand, erkrankt oder einer solchen Krankheit verdächtig sind, insbesondere bei der Pflege, Geburtshilfe, Melkung oder Schlachtung solcher Tiere, sind die Vorschriften gemäß § 90 Abs. 1 Z. 6, Abs. 2 und § 87 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden.

Sprengarbeiten § 86

Für die Durchführung von Sprengarbeiten sind die §§ 2 bis 22, 24-28 und § 29 Abs. 1 der Sprengarbeitenverordnung – SprengV anzuwenden.

Arbeiten mit gefährlichen Stoffen § 87

(1) Bei Arbeiten mit giftigen oder infektiösen Stoffen sind Essen, Trinken und Rauchen verboten.

(2) Feuer- und explosionsgefährliche, giftige oder ätzende Stoffe sind in dauerhaft gekennzeichneten Gefäßen oder Behältern unter Verschuß aufzubewahren; sie dürfen nur unter Hinweis auf die jeweilige Gebrauchsanweisung ausgegeben und verwendet werden.

(3) Bei Arbeiten mit giftigen Stoffen in geschlossenen Räumen muß mindestens eine zweite Person zur allfälligen Hilfeleistung anwesend oder durch Zuruf erreichbar sein.

(4) Zu Arbeiten mit den in Abs. 1 und 2 angeführten Stoffen dürfen Personen, von denen dem Dienstgeber bekannt ist, daß sie an Hauterkrankungen oder Hautverletzungen, auch wenn diese durch Verbände geschützt sind, an Augenbindehauterkrankungen oder an Allergien leiden, sowie Personen unter 15 Jahren und Schwangere nicht herangezogen werden.

(5) Bei Verbrennungskraftmaschinen ist während des Nachfüllens von Treibstoff das Laufenlassen des Motors sowie das Rauchen und die Verwendung von offenem Licht und Feuer verboten. Das Laufenlassen von Motoren ist auch in geschlossenen Räumen (Garagen) verboten, sofern die Verbrennungsgase nicht direkt ins Freie abgeleitet werden.

(6) Bei Behältern, Gruben, Kanälen, Silos, Schächten und ähnlichen Räumen, in denen sich giftige, betäubende oder sonst gesundheitsschädigende oder in anderer Weise gefährliche Gase, Dämpfe oder Staub ansammeln können und bei Getreide-

silos darf die lichte Weite der Einstiegöffnung nicht weniger als 60 cm betragen.

(7) Der Einsteigende ist unter Verwendung einer geeigneten Absturzsicherung so anzuseilen, daß eine Bergung rasch erfolgen kann. Das Seil ist außerhalb des Behälters zu befestigen und von mit den Arbeiten vertrauten Personen (mindestens zwei) zu halten, die den Eingestiegenen ständig zu beobachten oder, falls dies nicht möglich ist, sonst mit diesem Verbindung zu halten haben. Ist eine Gefährdung des Einsteigenden durch natürliche Belüftung nicht zu beseitigen, sind Vorrichtungen zur Be- oder Entlüftung zu verwenden oder geeignete Atemschutzgeräte vorzusehen.

(8) In Jauche- oder Senkgruben darf erst eingestiegen werden, wenn sie vorher entleert und gründlich ent- bzw. belüftet worden sind. Das Rauchen und Hantieren mit offenem Licht und Feuer ist verboten.

(9) Gärilos und Gärkeller dürfen ohne – unabhängig von der Umgebungsatmosphäre wirkende – Atemschutzgeräte (Isoliergeräte) während des Gärprozesses erst nach gründlicher Be- und Entlüftung und geeigneten Proben auf Kohlendioxid (z.B. mit CO₂-Meßgeräten) betreten werden. Die maximale Arbeitsplatzkonzentration (0,5 Vol-%, Kurzzeitwert 1 Vol-%) ist, erforderlichenfalls durch mechanische Lüftung, allenfalls gesteuert durch Warngeräte, einzuhalten.

(10) Das Streichen mit Silolack und sonstigen Anstrichmitteln, die gesundheitsschädliche oder feuergefährliche Lösungsmittel enthalten, hat stets von unten nach oben fortschreitend zu erfolgen; dabei ist das Rauchen und das Hantieren mit offenem Licht und Feuer verboten.

Auf dieses Verbot, sowie auf Vergiftungsgefahr, ist durch dauerhafte Beschriftung der Silos hinzuweisen. Abs. 7 ist sinngemäß zu beachten.

(11) An Behältern, die entzündliche Flüssigkeiten oder brennbare Gase enthalten oder enthalten haben, ist das Arbeiten mit offenem Licht und Feuer, das Rauchen sowie die Vornahme funkenbilden-

der Arbeiten verboten, bevor entsprechende Sicherheitsvorkehrungen getroffen worden sind (gründliche Reinigung, Füllung mit Wasser).

(12) Bei Arbeiten im Inneren von Behältern, Gruben und ähnlichen Räumen dürfen Lampen und Lötwerkzeuge mit flüssigen Brennstoffen nicht verwendet werden.

(13) In Kesseln, Montagegruben, Behältern und Rohrleitungen sowie in Fässern, Backöfen und Siloanlagen aus gut leitfähigen Baustoffen dürfen nur mit Kleinspannung betriebene Handleuchten verwendet werden; in Räumen, in denen das Vorhandensein brennbarer Gase (Jauchegruben) oder explosibler Staub-Luftgemische (Getreidesilos) angenommen werden kann, nur Handleuchten, die eine Funkenbildung ausschließen.

Waldarbeit und sonstige Arbeiten an Bäumen § 88

(1) Für die Waldarbeit (Holzschlägerung, Bringung, Aufarbeitung von Schneebruch und Windwurf, Pflegemaßnahmen) und sonstigen Arbeiten an Bäumen, auch außerhalb des Waldes, gelten zusätzlich folgende besondere Sicherheitsregeln:

1. Vor Beginn der Fällung ist die Fallrichtung festzulegen und ein Fluchtweg (Rückweiche) sicherzustellen. Ferner ist der Arbeitsplatz, der Stamm und der Fluchtweg von Behinderungen zu räumen. Die Fällung ist fachgerecht in einem Zuge unter Beachtung der notwendigen Vorkehrungen, wie z.B. Fallkerb, Fällschnitt, Bruchleiste, Fällkeile durchzuführen.
Davon abweichende Fälltechniken (wie z.B. Schrägschnitt, Fällheberschnitt) sind nur im Schwachholz erlaubt. Vor dem Fällschnitt ist der Gefahrenbereich nochmals zu überblicken, und es muß vernehmlich gewarnt werden.
2. Grundsätzlich dürfen sich innerhalb des Fallbereiches, das sind eineinhalb Baumlängen im Umkreis, nur die mit dem Fällen beschäftigten Personen aufhalten.
In besonderen Ausnahmefällen (z.B. auf Steilhängen, bei Absäumungen, in der Naturverjüngung) kann der Dienstgeber abweichend davon Regelungen festlegen. Diese Regelungen müssen jedoch in Form von Betriebsvorschriften schriftlich festgelegt werden. Die einschlägige Unterweisung der Dienstnehmer ist zu dokumentieren.
3. Bei Gewitter, Sturm, Dunkelheit sowie sonstiger witterungsbedingter starker Sichtbehinderung darf nicht gefällt werden.

4. Bei Gefahr durch abrollendes oder abrutschendes Holz darf am Hang nicht übereinander (Falllinie) gearbeitet werden. Der Trennschnitt ist von der Hangoberseite aus bei schräg liegenden Bäumen durchzuführen.
5. Jeder angesägte Baum ist ohne unnötigen Verzug zu Fall zu bringen.
6. Bei unter Spannung stehendem Holz ist mit der Bearbeitung von der Druckseite her zu beginnen.
7. Bei *Entastungsarbeiten* ist besonders auf sicheren Stand zu achten. Beim Entasten mit der Axt ist so zu stehen, dass auf der dem Körper abgewandten Seite des Stammes gearbeitet wird. Der Axthieb ist vom Körper wegzuführen.
8. Wurzelteller sind vor der Aufarbeitung gegen Umkippen zum Stamm und Abrollen zu sichern. Erfolgt die Sicherung gegen Umkippen zum Stamm durch einen verbleibenden Stammteil, so ist dieser ausreichend lang zu belassen (mindestens Wurzeltellerhöhe).
9. Bei gefährlichen Arbeiten (z.B. Motorkettensägenarbeit, Rückung) ist entweder eine zweite Person in Rufweite erforderlich oder durch geeignete organisatorische oder technische Maßnahmen eine rasche Hilfeleistung sicherzustellen. Bei besonders gefährlichen Arbeiten (z.B. Windwurfauflarbeitung, Arbeiten in extremem Gelände) muß sich eine zweite Person in Rufweite befinden. Unerfahrene Dienstnehmer dürfen ohne Unterweisung oder Mithilfe eines erfahrenen Dienstnehmers zu besonders gefährlichen Arbeiten nicht eingesetzt werden. Weiters dürfen besonders gefährliche Arbeiten nicht unter Zeitdruck (Akkordarbeit) ausgeführt werden.
10. Bleibt ein Baum auf einem anderen Baum hängen, so ist dieser ohne unnötigen Verzug fachgerecht zu Fall zu bringen. Die Arbeitsdurchführung kann der Dienstgeber durch eine Betriebsanweisung (§ 76e Abs. 4) festlegen. Verboten sind:
 - Besteigen von Hänger und/oder Halter
 - Fällen des Halters oder Abschneiden von haltenden Ästen
 - Darüberschlagen weiterer Bäume
 - Stückweises Abschneiden des Stammes
11. Bei Bringungsarbeiten darf sich – außer den mit der Bringung Beschäftigten – niemand im Gefahrenbereich aufhalten. Die gegenseitige Verständigung der Bringungsmannschaft muß mit eindeutigen Signalen gewährleistet sein. Beim Bodenseilzug mit Traktorseilwinde ist der Traktor sicher abzustützen und erforderlichenfalls zu verankern. Der Traktor ist

so aufzustellen, dass die Seilzugrichtung möglichst der Traktorlängsachse entspricht. Beim Einsatz von Umlenkrollen (Umlenkflaschen) ist auf die Bruchsicherheit (gemäß maximaler Windenzugkraft) zu achten und ausreichend tragfähige Befestigungsmittel vorzusehen.

Der Seilbereich zwischen Winde und Last und der Gefahrenwinkel einer Umlenkrolle dürfen nicht betreten werden.

12. Als Motorkettensägenführer dürfen nur körperlich und geistig geeignete Personen eingesetzt werden. Sie müssen die Grundsätze der Schneide-, Fäll- und Entastungstechnik mit der Motorkettensäge beherrschen. Es darf nur mit entsprechender persönlicher Schutzausrüstung gearbeitet werden. In freiem Schwenkbereich der Motorkettensäge darf sich bei laufender Kette innerhalb von 2 m um den Motorkettensägenführer keine weitere Person aufhalten.
Die Motorkettensäge ist beim Starten in sicherer Stellung zu halten. Die Kette muß bei Leerlaufdrehzahl des Motors stillstehen. Das Gehen mit laufender Motorkettensägenkette von einem Stamm zum anderen ist verboten.
Bei Motorkettensägearbeiten dürfen keine Stahlkeile verwendet werden.
13. Holzlager sind so zu errichten, dass keine Gefährdungen durch Abrollen und Abrutschen gegeben sind.
14. Das Heben und Schwenken von Lasten über Personen ist verboten. Den Anweisungen des Kranführers ist unbedingt Folge zu leisten. Holzfuhrten dürfen randseitig nicht über die Rungen beladen werden. Das Beladegut ist erforderlichenfalls zusätzlich (Ketten, Zurrgurte) zu sichern.
15. Beim Aufbau, beim Betrieb und beim Abbau von Seilbrunnungsanlagen muß mindestens eine Bedienungsperson eine entsprechende Schulung nachweisen können. Weitere dabei beschäftigte Dienstnehmer sind besonders zu unterweisen.

(2) Bei teil- oder hochmechanischen Arbeitsverfahren (z.B. Processor-, Harvester-, *Forwardereinsatz*) sind vom Dienstgeber unter Berücksichtigung der Bedienungsanleitung für die zum Einsatz gelangenden Maschinen schriftliche Betriebsanweisungen zu erstellen und den Dienstnehmern nachweislich zur Kenntnis zu bringen bzw. Betriebsvereinbarungen gemäß § 200 Abs. 1 Z. 8 abzuschließen.

5.2.6 Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

Allgemeine Bestimmungen

§ 89

(1) Den Dienstnehmern ist die für ihren persönlichen Schutz notwendige und hierfür geeignete Schutzausrüstung vom Dienstgeber

kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn für sie bei ihrer beruflichen Tätigkeit trotz entsprechender anderer Schutzmaßnahmen ein ausreichender Schutz des Lebens oder der Gesundheit nicht erreicht wird. Eine derartige Schutzausrüstung ist auch dann kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn entsprechende andere Schutzmaßnahmen nicht durchführbar sind.

(2) Als persönliche Schutzausrüstung gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Dienstnehmern benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefahr für ihre Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung. Eine persönliche Schutzausrüstung muß

1. hinsichtlich ihrer Konzeption und Konstruktion den für das Inverkehrbringen geltenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen,
2. Schutz gegenüber den zu verhütenden Gefahren bieten, ohne selbst eine größere Gefahr mit sich zu bringen,
3. für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen, wie die Dauer ihres Einsatzes, das Risiko, die Häufigkeit der Exposition gegenüber diesem Risiko, die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes und die Leistungswerte der persönlichen Schutzausrüstung, geeignet sein,
4. den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen des Arbeitnehmers Rechnung tragen sowie
5. dem Träger, allenfalls nach erforderlicher Anpassung, passen.

Zu den Bedingungen im Sinne des Abs. 2 Z. 3 zählen die Dauer ihres Einsatzes, das Risiko, die Häufigkeit der Exposition gegenüber diesem Risiko, die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes der einzelnen Dienstnehmer und die Leistungswerte der persönlichen Schutzausrüstung.

(3) Dienstnehmer sind verpflichtet, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Dienstgeber dürfen ein dem widersprechendes Verhalten der Dienstnehmer nicht dulden.

(4) Persönliche Schutzausrüstungen dürfen, außer in besonderen Ausnahmefällen, nur für jene Zwecke und unter jenen Bedingungen eingesetzt werden, für die sie nach den Angaben des Herstellers oder des Inverkehrbringers bestimmt sind.

(5) Persönliche Schutzausrüstungen müssen für den persönlichen Gebrauch durch einen Dienstnehmer bestimmt sein. Erfordern die Umstände eine Benutzung durch verschiedene Personen, so sind

entsprechende Maßnahmen zu treffen, damit sich dadurch für die verschiedenen Benutzer keine Gesundheits- und Hygieneprobleme ergeben.

(6) Dienstgeber haben durch geeignete Lagerung und ausreichende Reinigungs-, Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen ein gutes Funktionieren der persönlichen Schutzausrüstung und einwandfreie hygienische Bedingungen zu gewährleisten. Dabei sind insbesondere die Verwenderinformationen der Hersteller und Inverkehrbringer zu berücksichtigen.

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

(8) Machen verschiedene Gefahren den gleichzeitigen Einsatz mehrerer persönlicher Schutzausrüstungen notwendig, so müssen diese Ausrüstungen aufeinander abgestimmt und muß ihre Schutzwirkung gegenüber den betreffenden Gefahren gewährleistet sein.

(9) Vor der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung müssen die Dienstgeber eine Bewertung der von ihnen vorgesehenen persönlichen Schutzausrüstung vornehmen, um festzustellen, ob sie den in Abs. 2 und 4 genannten Anforderungen entspricht. Die Bewertung hat zu umfassen:

1. die Untersuchung und Abwägung derjenigen Gefahren, die anderweitig nicht vermieden oder ausreichend begrenzt werden können,
2. die Definition der Eigenschaften, die persönliche Schutzausrüstungen aufweisen müssen, damit sie einen Schutz gegenüber diesen Gefahren bieten, wobei eventuelle Gefahrenquellen, die die persönliche Schutzausrüstung selbst darstellen oder bewirken kann, zu berücksichtigen sind, und
3. die Bewertung der Eigenschaften der entsprechenden verfügbaren persönlichen Schutzausrüstungen im Vergleich mit den unter Z. 2 genannten Eigenschaften.

(10) Die Bewertung ist bei Änderung der für die Bewertung maßgeblichen Kriterien zu wiederholen. Dienstgeber sind verpflichtet,

diese Bewertung sowie die Grundlagen für die Bewertung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

(11) Die *Berufskleidung/persönliche Schutzausrüstung* muß den Erfordernissen der beruflichen Tätigkeit der Dienstnehmer entsprechen und vor allem so beschaffen sein, daß durch *diese* Kleidung eine zusätzliche Gefährdung des Lebens und der Gesundheit nicht bewirkt wird.

(12) Wenn die Art der Tätigkeit zum Schutz der Dienstnehmer eine bestimmte *persönliche Schutzausrüstung* erfordert oder wenn die *persönliche Schutzausrüstung* durch gesundheitsgefährdende oder ekelerregende Arbeitsstoffe verunreinigt wird, sind die Dienstgeber verpflichtet, auf ihre Kosten den Dienstnehmern *eine* geeignete *persönliche Schutzausrüstung* zur Verfügung zu stellen und für eine ausreichende Reinigung dieser *persönlichen Schutzausrüstung* zu sorgen.

Besondere Bestimmungen, Reinigung und Desinfektion § 90

(1) Als persönliche Schutzausrüstungen kommen insbesondere in Betracht:

1. bei Gefährdung der Augen, wie durch Staub, Grannen, Splitter, Zweige, Späne, ätzende oder heiße Flüssigkeiten oder Materialien, Dämpfe, Gase, blendendes Licht oder schädliche Strahlung: geeignete Schutzbrillen, Schutzschirme oder *Schutzschilde*;
2. bei Gefährdung durch dauernd starken Lärm: geeignete Gehörschutzmittel;
3. bei Gefährdung der Atmungsorgane durch gesundheits-schädliche Einwirkung von Staub, Dämpfen oder Gasen (insbesondere Schädlings- oder Unkrautbekämpfungsmittel): geeigneter Atemschutz;
4. bei absturzgefährlichen Arbeiten, wie auf hohen Bäumen, an hohen Wänden (Sand- und Schottergruben, Steinbrüche), in Brunnen, Behältern, Senk- oder Jauchegruben und Silos: *geeignete Absturzsicherung* (Silosicherheitswinde);
5. bei Gefährdung durch herabfallende Gegenstände oder Materialien, insbesondere bei Sprengarbeiten *und Bauarbeiten*, beim Aufarbeiten von Wind- und Schneebrüchen, bei Arbeiten in Schottergruben und Steinbrüchen sowie beim Fällen und Entasten mit Motorsägen: Schutzhelme;

6. *bei Gesundheitsgefährdung durch Nässe, Dämpfe, Hitze, Kälte und mechanischer Gefährdung sowie Infektion, Gifte oder Strahlung: entsprechende persönliche Schutzausrüstung;*
7. *bei Steinbrucharbeiten: Knieschutz bzw. fester Hand- und Gelenkschutz (Gelenkbänder);*
8. *bei Waldarbeiten und sonstige Arbeiten an Bäumen (§ 88): Waldarbeiterschutzhelm mit Gesichts- und Gehörschutz, anliegende Arbeitsbluse mit Signalfarbpastien, *Schnittschutzhose, geeignete schwingungsmindernde Handschuhe und Sicherheitsschuhe mit Schnittschutzeinlage (Forstsicherheitsschuhwerk);**
9. *bei Arbeiten im extremen Gelände, auf vereistem Boden, rutschigem Holz oder wenn sonst ein sicherer Stand nicht gewährleistet ist: geeignete Fußseisen oder ein gleichwertiger Gleitschutz.*
10. *bei Arbeiten mit Drahtseilen; entsprechende Schutzhandschuhe.*

(2) Bei Verschmutzung, wie durch Staub, Schädlings- oder Unkrautbekämpfungsmittel, sowie bei Gefährdung durch Gifte, Infektion oder Strahlung ist für ausreichende Reinigungs- bzw. Desinfektionsmöglichkeit für die Dienstnehmer selbst und deren Arbeitskleidung oder persönliche Schutzausrüstung zu sorgen.

Sicherheitsvorschriften zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

§ 91

(1) Jeder Betrieb muß so eingerichtet sein, erhalten und geführt werden, daß nach dem Stand der technischen und medizinischen Wissenschaften bei umsichtiger Verrichtung der Arbeiten ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit aller Beschäftigten erreicht wird.

(2) Der Dienstgeber hat die für die Eintragung der Ergebnisse der in den einschlägigen Gesetzen oder Ö-Normen (§ 239 Abs. 2) vorgesehenen periodischen Überprüfungen, wie solcher von Schutzausrüstungen oder -einrichtungen, Feuerlöschgeräten, Kesseln, Druckbehälter, Kälteanlagen, Flüssiggasanlagen, Materialeilbahnen, Aufzügen, Hallengreifanlagen, Hubstaplern, Hebezeugen, Hebebühnen, Hub- und Kipptoren, automatische Türen, bestimmten Vormerkbücher bei Betriebskontrollen (§ 112 Z. 2) vorzuweisen.

(3) Betriebsmittel, wie bauliche und maschinelle Einrichtungen, Fahrwerke, Fahrzeuge und sonstige Transportmittel, Tiere, Sprengmittel, Werkzeuge und sonstige Hilfsmittel, sowie gesund-

heitsschädliche Stoffe müssen derart behandelt, verwendet, verwahrt und gesichert werden, daß ein wirksamer Schutz vor Verletzungen oder Krankheiten erreicht wird; das gleiche gilt auch beim Freiwerden gefährlicher Gase oder Dämpfe, wie Gärgase, Faulgase, Benzin- und Benzoldämpfe, sowie beim Auftreten von auf den Menschen übertragbaren Tierkrankheiten.

5.2.7 Gesundheitsüberwachung und Präventivdienste

5.2.7.1 Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen

§ 92

(1) Mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn

1. vor Aufnahme der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchgeführt wurde (Eignungsuntersuchung) und
2. bei Fortdauer der Tätigkeit solche Untersuchungen in regelmäßigen Zeitabständen durchgeführt werden (Folgeuntersuchungen).

(2) Tätigkeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere Tätigkeiten, bei denen Dienstnehmer einer der nachstehenden Einwirkungen ausgesetzt sind, wobei bei Fortdauer der Tätigkeit in den angeführten Zeitabständen Folgeuntersuchungen durchzuführen sind

1. Organische Phosphorverbindungen (6 Monate oder Ende der Saison);
2. Quecksilber und seine Verbindungen (6 Monate);
3. Benzol, Toluol, Xylol (6 Monate);
4. Halogenkohlenwasserstoffe (6 Monate);
5. Pech und Ruß mit hohem Anteil an polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen (2 Jahre);
6. Quarzhaltiger Staub (2 Jahre);
7. *Organische Stäube, die zu Berufskrankheiten führen können;*
8. *Gesundheitsgefährdende Lärmeinwirkung.*

(3) Abs. 1 gilt weiters für Tätigkeiten, bei denen häufiger und länger andauernd Atemschutzgeräte (Filter- oder Behältergeräte) getragen werden müssen und für Tätigkeiten unter Einwirkung von den Organismus besonders belastender Hitze.

(4) Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden,

1. wenn die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 74 ergibt, dass die Arbeitsstoffe gemäß Abs. 2 in einer Apparatur so verwendet werden, dass während des normalen Arbeitsvorganges kein Entweichen in den Arbeitsraum möglich ist oder
2. wenn Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung gem. Abs. 2 (ausgenommen Z. 5) ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden.

(5) Wenn im Hinblick auf die spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung (Nachtarbeit, biologische Arbeitsstoffe) nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass Dienstnehmer, die eine solche Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer solchen besonderen Untersuchung unterziehen können. Eine solche ist insbesondere bei Einwirkung von gesundheitsgefährdenden biologischen Arbeitsstoffen oder regelmäßiger Nachtarbeit (mindestens 3 Stunden in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr) erforderlich.

(6) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 bis 5 sind vom Dienstgeber zu tragen. Die Kosten für Untersuchungen nach Abs. 5 sind dann nicht vom Dienstgeber zu tragen, wenn sie auf Kosten eines Versicherungsträgers erfolgen. Sofern es sich jedoch um Dienstnehmer handelt, bei denen infolge der Art der Einwirkung die Gefahr besteht, dass sie an einer Berufskrankheit im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften erkranken, hat der Dienstgeber gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen. Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die Unfallversicherungspflicht auslöst.

(7) Die untersuchenden Ärzte müssen Arbeitsmediziner (§ 92c Abs. 1) und nach § 56 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (AschG) für die jeweiligen Untersuchungen ermächtigt sein, wenn für die Untersuchung eine Ermächtigung vorgesehen ist. Sie haben bei Durchführung von Eignungs- und Folgenuntersuchungen nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:

1. die Untersuchungen sind nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen;
2. die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten;
3. es hat eine Beurteilung zu erfolgen ("geeignet", "nicht geeignet");
4. wenn die Beurteilung auf "geeignet" lautet, aber eine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung geboten erscheint, ist in die Beurteilung der Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen;
5. der Befund ist dem Dienstnehmer auf Verlangen zu erläutern.

(8) Bei der Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen finden die Grundsätze des Abs. 7 Z. 1. (sofern für die Untersuchung einheitliche Richtlinien erlassen wurden), 2. und 5. Anwendung.

(9) Der Befund und die Beurteilung jeder Eignungs- und der Folgeuntersuchung ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und dem Dienstnehmer zu übermitteln, dem Dienstgeber nur die Beurteilung. Wird bei einer Untersuchung die gesundheitliche Nichteignung festgestellt, so darf der Dienstnehmer mit dieser Tätigkeit nicht mehr beschäftigt werden. Die Aufhebung des Beschäftigungsverbotes erfolgt, wenn auf Grund einer Folgeuntersuchung durch den Arzt festgestellt wird, dass die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist.

(10) Der Dienstgeber und der Dienstnehmer können bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Überprüfung der Beurteilung der Eignungs- oder Folgeuntersuchungen beantragen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat eine Überprüfung durch geeignete sachverständige Ärzte vornehmen zu lassen. Führt die Überprüfung zu einer anders lautenden Beurteilung, ist dies dem untersuchenden Arzt, dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer mitzuteilen. Auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion kann die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde feststellen, ob die Voraussetzungen des Abs. 9 vorliegen.

(11) Gelangt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zur Kenntnis, dass bei einem Dienstnehmer eine Erkrankung aufgetreten ist, die auf eine Tätigkeit im Sinne des Abs. 2 zurückzuführen sein könnte, so kann sie die Untersuchung der anderen Dienstnehmer anregen, die mit derartigen Tätigkeiten beschäftigt sind.

(12) Die Dienstgeber müssen den untersuchenden Ärzten Zugang zu den Arbeitsplätzen und zu untersuchenden Dienstnehmern sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung notwendigen Informationen, wie den Meßergebnissen, gewähren. Die Dienstgeber müssen den Dienstnehmern die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes gewähren.

5.2.7.2 Präventivdienste

5.2.7.2.1 Sicherheitsfachkräfte

Bestellung

§ 92a

(1) Dienstgeber haben Sicherheitsfachkräfte (Fachkräfte für Arbeitssicherheit) zu bestellen. *Diese Verpflichtung ist gemäß der folgenden Z. 1 oder, wenn ein Dienstgeber nicht über entsprechend fachkundiges Personal verfügt, gemäß der folgenden Z. 2 oder Z. 3 zu erfüllen:*

1. durch Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Sicherheitsfachkräfte),
2. durch Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte,
3. durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums (§ 75 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes).

(2) Als Sicherheitsfachkräfte dürfen nur Personen bestellt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen. Als Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse gilt der Abschluß einer gemäß § 74 Abs. 1 und 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBl.Nr. 450/1994, in der Fassung BGBl. I Nr. 70/1999 anerkannten Fachausbildung oder der Abschluß einer gleichwertigen Ausbildung im Ausland. Dabei ist auf die Erfordernisse der Land- und Forstwirtschaft Rücksicht zu nehmen.

(3) Sicherheitsfachkräfte sind bei Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(4) Dienstgeber sind verpflichtet, den Sicherheitsfachkräften das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Stellen externe Sicherheitsfachkräfte oder sicherheitstechnische Zentren das Hilfspersonal, Ausstattung und Mittel zur Verfügung, entfällt die Verpflichtung des Dienstgebers zu deren Bereitstellung (ausgenommen Räume für die sicherheitstechnische Betreuung).

(5) Die Bestellung von Sicherheitsfachkräften berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

Aufgaben, Information und Beziehung
§ 92b

(1) Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Der Dienstgeber hat die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen, insbesondere bei

1. der Planung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen
2. der Beschaffung (Auswahl) und Änderung (Evaluierung) von Arbeitsmitteln, persönlichen Schutzausrüstungen, Arbeitsstoffen
3. die Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren,
4. der Organisation von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung oder -bekämpfung (Unterweisung) sowie der Ersten Hilfe und
5. der Beurteilung und Ermittlung von Gefahren für die Sicherheit der Dienstnehmer.

(2) Dienstgeber haben den Sicherheitsfachkräften alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Die Sicherheitsfachkräfte sind gesondert zu informieren, wenn Dienstnehmer aufgenommen werden oder wenn Dienstnehmer auf Grund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß die Sicherheitsfachkräfte

1. den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen,
2. die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten, und
3. den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

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

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß Abs. 1,
2. die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 77 Abs. 3 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
5. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
6. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 % der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
7. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung und
8. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Sicherheitsfachkräfte.

(5) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.

(6) Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den folgenden Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen:

1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,
2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr.

Diese Begehungen haben sich auf *die Aufgaben der Präventivfachkräfte gemäß Abs. 1 und § 92d Abs. 1* in der Arbeitsstätte, ein-

schließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 77 Abs. 3, zu beziehen. Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Für Arbeitsstätten mit wechselnder Dienstnehmerzahl gelten die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmer auch dann, wenn wie z.B. in Saison- oder Kampagnebetrieben die vorhersehbare durchschnittliche Dienstnehmerzahl pro Jahr nicht mehr als 50 Dienstnehmer beträgt und an nicht mehr als 60 Tagen im Jahr mehr als 75 Dienstnehmer in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. *Der Dienstgeber hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung vor Beginn der Phase des erhöhten Arbeitsanfalles (insbesondere Saison, Kampagne) anzufordern.*

(8) Dienstnehmer, die auf Flächen gemäß § 77 Abs. 3 beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Dienstnehmerzahl jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

(9) Dienstgeber haben bei Begehungen nach Abs. 6 dafür zu sorgen, daß nach Möglichkeit alle Dienstnehmer anwesend sind, soweit sie nicht durch Urlaub, Krankenstand oder sonstige wichtige persönliche Gründe oder zwingende betriebliche Gründe verhindert sind.

(10) Unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der bestehenden Gefahren können Dienstgeber selbst zur Gänze die Aufgaben oder selbst einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn sie

1. in Arbeitsstätten bis 50 Dienstnehmer die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 92a Abs. 2 nachweisen,
2. In Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachweisen, die durch eine Ausbildungseinrichtung bescheinigt werden, die eine gemäß § 74 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) anerkannte Fachausbildung durchführt. Als Voraussetzung für diese Bescheinigung ist der erfolgreiche Abschluss einer Aus- und Weiterbildung erforderlich, die zumindest den Erfordernissen des § 78b Abs. 2 und 3 ASchG entspricht.

(11) Die Dienstgeber haben die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane, – sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, alle Dienstnehmer –, von ihrer Absicht, die sicherheitstechnische Betreuung selbst durchzuführen oder für eine Arbeitsstätte ein Präventionszentrum (§ 92h) in Anspruch zu nehmen, zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten.

5.2.7.2.2 Arbeitsmediziner

Bestellung

§ 92c

(1) Dienstgeber haben Arbeitsmediziner zu bestellen. *Diese Verpflichtung ist gemäß der folgenden Z. 1 oder, wenn ein Dienstgeber nicht über entsprechend fachkundiges Personal verfügt, gemäß der folgenden Z. 2 oder Z. 3 zu erfüllen:*

1. durch Beschäftigung von geeigneten Ärzten im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Arbeitsmediziner),
2. durch Inanspruchnahme externer Arbeitsmediziner,
3. durch Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums (§ 80 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes).

(2) Dienstgeber sind verpflichtet, den Arbeitsmedizinern das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Stellen externe Sicherheitsfachkräfte oder sicherheitstechnische Zentren das Hilfspersonal, Ausstattung und Mittel zur Verfügung, entfällt die Verpflichtung des Dienstgebers zu deren Bereitstellung.

(3) Die Bestellung von Arbeitsmedizinern berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

Aufgaben, Information und Beziehung

§ 92d

(1) Arbeitsmediziner haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Arbeitsmediziner sind in Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz hinzuzuziehen, insbesondere bei

1. der Planung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen,
 2. der Beschaffung und Änderung von Arbeitsmitteln, Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen, die Einfluß auf die Gesundheit der Dienstnehmer haben können, sowie persönliche Schutzausrüstungen,
 3. der Organisation von Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gefahren für die Gesundheit der Dienstnehmer sowie der Ersten Hilfe und
 4. der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren für die Gesundheit der Dienstnehmer.
- (2) Dienstgeber haben den Arbeitsmedizinern alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Arbeitsmediziner sind gesondert zu informieren, wenn Dienstnehmer aufgenommen werden, oder wenn Dienstnehmer auf Grund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
- (3) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß die Arbeitsmediziner
1. den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen, soweit dem nicht die ärztliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht,
 2. die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten, und
 3. den Betriebsrat auf Verlangen beraten.
- (4) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß alle Dienstnehmer sich auf Wunsch einer regelmäßigen geeigneten Überwachung der Gesundheit je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz durch die Arbeitsmediziner unterziehen können. Die Regelungen über Eignungs- und Folgeuntersuchungen bleiben unberührt.
- (5) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.
- (6) Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den in Z. 1 und 2 genannten Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheits-

fachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen. Diese Begehungen haben sich auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 77 Abs. 3, zu beziehen:

1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,
2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr.

Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7) § 92b Abs. 7 bis 9 und 11 sind anzuwenden.

(8) In die Präventionszeit der Arbeitsmediziner darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. *die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß Abs. 1,*
2. *die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,*
3. *die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 77 Abs. 3 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,*
4. *die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,*
5. *die arbeitsmedizinische Untersuchung von Dienstnehmern bis zum Höchstausmaß von 20 % der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,*
6. *die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,*
7. *die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Dienstnehmer im Zusammenhang stehen,*
8. *die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 % der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,*

9. *die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und*
10. *die Koordination der Tätigkeit mehrerer Arbeitsmediziner.*

5.2.7.2.3 Allgemeine Bestimmungen

Zusammenarbeit § 92e

- (1) Präventivfachkräfte (Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner) und der Betriebsrat haben zusammenzuarbeiten.
- (2) Die Präventivfachkräfte haben gemeinsame Besichtigungen der Arbeitsstätten *einschließlich der Flächen gemäß § 77 Abs. 3* durchzuführen.
- (3) Die Präventivfachkräfte haben bei gemeinsamen Besichtigungen gemäß Abs. 2 die zuständigen Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat beizuziehen.

Meldung von Mißständen § 92f

- (1) Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Mißstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Dienstgeber oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.
- (2) Stellen Präventivfachkräfte bei Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Dienstnehmer und den Dienstgeber oder die für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen sowie den Betriebsrat zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.
- (3) Die Präventivfachkräfte haben das Recht, sich an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu wenden, nachdem sie erfolglos vom Dienstgeber die Beseitigung einer ernsten und unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verlangt haben.

Abberufung
§ 92g

(1) Der Dienstgeber hat die Abberufung einer Präventivfachkraft mit den Sicherheitsvertrauenspersonen, sofern ein Betriebsrat eingerichtet ist mit diesem, sonst mit den Dienstnehmern zu beraten.

(2) Wenn nach Auffassung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Präventivfachkraft die ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion diese Beanstandung dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen.

(3) Der Dienstgeber hat im Falle einer Mitteilung nach Abs. 2 gegenüber der Land- und Forstwirtschaftsinspektion binnen 4 Wochen zu den Beanstandungen schriftlich Stellung zu nehmen.

Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung
durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der
Unfallversicherungsträger

§ 92h

(1) Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Unfallversicherungsträgers erfolgen, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt *und nicht über entsprechend fachkundiges Personal zur Beschäftigung betriebseigener Sicherheitsfachkräfte (§ 92a Abs. 1 Z. 1) oder Arbeitsmediziner (§ 92c Abs. 1 Z. 1) verfügt.*

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen haben dem zuständigen Träger der Unfallversicherung für die Erfüllung der durch dieses Gesetz übertragenen Aufgaben mindestens einmal pro Kalenderjahr folgende Daten der von ihnen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern zu übermitteln:

1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Dienstgeber,
2. Anschriften der Arbeitsstätten.

(3) Weder die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums noch die Anwendung des Unternehmermodells gemäß § 92b Abs. 10 enthebt die Dienstgeber von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

(4) Die §§ 92b Abs. 1 und 2, 92d Abs. 1 und 2, 92e Abs. 1 und 92f sind anzuwenden. Weiters ist § 92e Abs. 3 mit der Maßgabe anzu-

wenden, daß die Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane auch beizuziehen sind, wenn die Begehungen nicht gemeinsam erfolgen.

(5) Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge sowie sonstige vom Präventionszentrum übermittelte Informationen und Unterlagen den Belegschaftsorganen und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, sind die Verbesserungsvorschläge des Präventionszentrums sowie allfällige sonstige Informationen und Unterlagen an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Dienstnehmer aufzulegen. Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge bei der Festlegung von Maßnahmen nach § 74 Abs. 5 und 6 zu berücksichtigen.

Sonstige Fachleute
§ 92i

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

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

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

Präventionszeit
§ 92j

(1) Sofern in § 92b und § 92d nicht anderes bestimmt wird, sind Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner mindestens im Ausmaß der im Folgenden für sie festgelegten Präventionszeit zu beschäftigen.

(2) Die Präventionszeit pro Kalenderjahr beträgt

1. für Dienstnehmer an Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen (geringe körperliche Belastung): 1,2 Stunden pro Dienstnehmer,

2. für Dienstnehmer an sonstigen Arbeitsplätzen: 1,5 Stunden pro Dienstnehmer.

Bei Berechnung der jährlichen Präventionszeiten für die jeweiligen Arbeitsstätten sind Teile von Stunden unterhalb von 0,5 auf ganze Stunden abzurunden und ab 0,5 auf ganze Stunden aufzurunden. Eine Neuberechnung der jährlichen Präventionszeit im laufenden Kalenderjahr hat erst bei Änderung der der Berechnung zugrunde gelegten Dienstnehmerzahl um mehr als 5 % zu erfolgen.

(3) Das Ausmaß der Präventionszeit pro Kalenderjahr richtet sich nach der Anzahl der Dienstnehmer, die in einer Arbeitsstätte beschäftigt werden. Auf Flächen gemäß § 77 Abs. 3 beschäftigte Dienstnehmer sind einzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl richtet sich die jährliche Präventionszeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Dienstnehmerzahl.

(4) Der Dienstgeber hat pro Kalenderjahr die Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40 % und die Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35 % der gemäß Abs. 2 ermittelten Präventionszeit zu beschäftigen. Zumindest im Ausmaß der restlichen 25 % der jährlichen Präventionszeit hat der Dienstgeber je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation bei zuziehende sonstige geeignete Fachleute oder die Sicherheitsfachkräfte und/oder Arbeitsmediziner zu beschäftigen.

(5) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte sowie die Präventionszeit der Arbeitsmediziner ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auf das Kalenderjahr aufzuteilen. Jeder Teil muss jeweils mindestens zwei Stunden betragen.

(6) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte kann auf mehrere Sicherheitsfachkräfte, die Präventionszeit der Arbeitsmediziner auf mehrere Arbeitsmediziner aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.

5.2.8 Schutz der Frauen

§ 93
(entfällt)

§ 94
(entfällt)

5.2.8.2 Mutterschutz

§ 94a

(1) Ergibt die Beurteilung gemäß § 74 Abs. 3 Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschießen.

(2) Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Dienstgeber oder der Dienstnehmerin nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin von der Arbeit freizustellen.

§ 95

(1) Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Achtwochenfrist) nicht beschäftigt werden.

(2) Die Achtwochenfrist (Abs. 1) wird auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses berechnet. Erfolgt die Entbindung zu einem früheren oder späteren als dem im Zeugnis angegebenen Zeitpunkt, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3) Über die Vorschrift des Abs. 1 hinaus dürfen werdende Mütter auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach dem Zeugnis eines Arztes Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre.

(4) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hievon Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist (Abs. 1) den Dienstgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben sie über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt ihrer voraussichtlichen Entbindung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(5) Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis über das Bestehen der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.

(6) Der Dienstgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Erlangung der Kenntnis von der Schwangerschaft einer Dienstnehmerin oder, wenn er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat,

unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung, hievon der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Mitteilung zu machen. Hierbei sind Name, Alter und Tätigkeit der werdenden Mutter bekanntzugeben.

(7) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002 – MuKiPassV die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

Beschäftigungsverbote § 96

(1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus während der Schwangerschaft oder für das werdende Kind schädlich sind.

(2) Als Arbeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere anzusehen:

- a) Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 15 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden; wenn größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei vorstehend angeführten Arbeiten;
- b) Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes gegeben ist;
- c) Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter gesundheitsgefährdenden biologischen Stoffen (wie Toxoplasma und Röttervirus) sofern die Dienstnehmerinnen nicht ausreichend immunisiert sind, chemischen Stoffen (wie Blei und Bleiderivate), soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper absorbiert werden, oder schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährlichen Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, sofern sie nicht auf natürliche Einflüsse zurückzuführen sind, ausgesetzt sind;
- d) die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Beanspruchung verbunden ist;
- e) das Schälen von Holz mit Handmessern;

- f) die Beschäftigung mit Akkord- oder Prämienarbeit, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt;
- g) Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter ständig stehen müssen, es sei denn, daß Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können. Nach Ablauf des 5. Monats der Schwangerschaft Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter ständig stehen müssen, auch wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;
- h) die Pflege von Tieren, die an einer auf Menschen übertragbaren Tierseuche, insbesondere an Maul- und Klauenseuche, Milzbrand, Rotz, Pockenseuche der Schafe, Wutkrankheit, Rotlauf der Schweine oder äußerlich erkennbarer Tuberkulose der Rinder erkrankt sind.

(3) Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie mit Rücksicht auf ihre Schwangerschaft besonderen Unfallgefahren ausgesetzt sind.

(4) Im Zweifelsfalle entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 1 bis 3 fällt.

(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie Arbeiten, bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen ausgesetzt ist, nicht beschäftigt werden, wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen entscheidet, daß diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind.

(6) Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen, soweit es die Art des Betriebes gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Dienstgeber durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, daß andere Dienstnehmer, die im selben Raum wie werdende Mütter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.

Schutzfrist nach der Entbindung § 97

(1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der

Achtwochenfrist (§ 95 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

(2) Über die in Abs. 1 festgesetzten Fristen hinaus ist die Zulassung von Dienstnehmerinnen zur Arbeit nach ihrer Entbindung so lange verboten, als sie arbeitsunfähig sind. Die Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit ohne Verzug dem Dienstgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Dienstgebers eine ärztliche Bestätigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt eine Dienstnehmerin diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

(3) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach ihrer Entbindung nicht mit den im § 96 Abs. 2 lit. a, b, c, e und f genannten Arbeiten beschäftigt werden.

(4) Über die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 hinaus kann die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde für Dienstnehmerinnen, die nach dem Zeugnis eines Arztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dem Dienstgeber die Maßnahmen auftragen, die zum Schutze der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendig sind.

Sonstige Beschäftigungsverbote § 98

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen von *neunzehn Uhr bis fünf Uhr* nicht beschäftigt werden.

(2) Werdende und stillende Mütter dürfen an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden.

(3) Werdende und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten (§ 58) nicht herangezogen werden. Jede Beschäftigung über acht Stunden täglich ist unzulässig. Für jugendliche werdende und stillende Mütter darf überdies die wöchentliche Arbeitszeit vierzig Stunden nicht übersteigen.

Stillende Mütter § 98a

(1) Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber Mitteilung zu machen, daß sie stillen und auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung eines Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen.

(2) *Stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder das zu stillende Kind schädlich sind. Als solche Arbeiten oder Arbeitsverfahren gelten jedenfalls die im § 96 Abs. 2 lit. a, c, f und h genannten Arbeiten.*

(3) *Im Zweifelsfall entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 2 fällt.*

(4) *Die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber mitzuteilen, wenn sie nicht mehr stillt.*

Stillzeit § 99

(1) *Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben. Diese Freizeit hat für Dienstnehmerinnen, die nicht mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, an Tagen, an denen sie mehr als viereinhalb Stunden arbeiten, fünfundvierzig Minuten zu betragen, bei einer Arbeitszeit von acht Stunden ist auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je fünfundvierzig Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von neunzig Minuten zu gewähren.*

(2) *Dienstnehmerinnen, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, haben die Verteilung der Stillzeiten mit dem Dienstgeber einvernehmlich zu bestimmen. Das Gesamtausmaß der Stillzeit darf jedoch nicht geringer sein als nach Abs. 1 für die nicht in der Hausgemeinschaft lebenden Dienstnehmerinnen. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, so hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen dem Dienstgeber im Rahmen des Abs. 1 die Verteilung der Stillzeiten aufzutragen.*

(3) *Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausfall nicht eintreten. Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in gesetzlichen Vorschriften oder kollektivvertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Ruhepausen angerechnet werden.*

Ruhemöglichkeit § 99a

(1) *Werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.*

(2) Abs. 1 gilt nicht für die Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern außerhalb von Betriebsgebäuden und sonstigen ortsgebundenen Anlagen.

Kündigungsschutz § 100

(1) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, daß dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht bekannt ist.

(2) Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung, dem Dienstgeber bekanntgegeben wird. Eine schriftliche Bekanntgabe der Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung ist rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünftagefrist zur Post gegeben wird. Wendet die Dienstnehmerin die Tatsache ihrer Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung innerhalb der vorstehenden Frist ein, so hat sie gleichzeitig durch eine ärztliche Bestätigung die Schwangerschaft oder die Vermutung der Schwangerschaft nachzuweisen oder die Geburtsurkunde des Kindes vorzuweisen. Kann die Dienstnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht innerhalb der Fünftagefrist bekanntgeben, so gilt die Bekanntgabe als rechtzeitig erstattet, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

(3) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muß dieser Vereinbarung überdies eine Bescheinigung eines Gerichtes oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den gesetzlichen Kündigungsschutz im Falle der Mutterschaft belehrt wurde.

Befristete Dienstverhältnisse § 100a

(1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes nach § 95 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes nach § 95 Abs. 3 gehemmt, es sei denn, daß die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

(2) Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt vor, wenn diese im Interesse der Dienstnehmerin liegt, oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung verhandelter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn aufgrund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist.

Entlassungsschutz § 101

Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den im § 33 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden. In den Fällen des § 33 lit. c und e ist der durch die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

Änderung der Beschäftigung im Betrieb § 102

(1) Macht die Anwendung der §§ 94a, 96, 97 Abs. 4, 98 Abs. 1, 98a, soweit § 102a Abs. 3 Landarbeitsgesetz 1984 nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten dreizehn Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in den Zeitraum von dreizehn Wochen Zeiten, während der die Dienstnehmerin infolge Dienstverhinderung durch Erkrankung, Unglücksfall oder infolge Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Zeitraum von dreizehn Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Die vorstehende Regelung gilt auch, wenn sich durch die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, daß der Berechnung des Entgeltes die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde. Bei Saisonarbeit mit Akkord- oder Prämienentlohnung ist der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen nur für die Zeit weiterzugewähren, während der solche Arbeiten im Betriebe verrichtet werden, für die übrige Zeit ist das Entgelt weiterzugewähren, das die Dienstnehmerin ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 95 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der

Vorschriften der §§ 94a, 96, 97 Abs. 4, 98 Abs. 1, 98a keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung der Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 und 2 besteht nicht für Zeiten, während deren Wochengeld oder Krankengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) bezogen werden kann, ein Anspruch auf einen Zuschuß des Dienstgebers zum Krankengeld wird hiedurch nicht berührt.

(4) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommenssteuergesetzes – EStG 1988 in den Kalenderjahren, in welche Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen.

Karenz § 103

(1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 97 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Das Gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 97 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(1a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 103a Abs. 1 letzter Satz nicht zulässig.

(2) Die Karenz muß mindestens zwei Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 97 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, *dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate* vor dem Ende *ihrer* Karenz bekannt geben, daß sie die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Wird Karenz nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 100 und 101 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. § 23f Abs. 2 ist anzuwenden.

Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater
§ 103a

(1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muß mindestens zwei Monate betragen. Er ist in dem in § 103 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten. § 23b Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. *Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 97 Abs. 1 jedoch weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer ihrer Karenz spätestens zum Ende dieser Frist zu melden.* Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des Karenzteiles und endet vier Wochen nach dem Ende des jeweiligen Karenzteiles.

Aufgeschobene Karenz
§ 103b

(1) Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, daß sie drei Monate ihrer Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen.

Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 103 oder 103a spätestens

1. mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes,
2. wenn auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes

geendet hat. § 23c Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 103 Abs. 3 oder 103a Abs. 2 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Im Übrigen gilt § 23c Abs. 3 zweiter bis letzter Satz.

(3) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab

Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann die Dienstnehmerin die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

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

Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter
§ 103c

(1) Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. allein oder mit ihrem Ehegatten an Kindes statt angenommen hat (Adoptivmutter), oder
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter),

mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenz.

(2) Die §§ 103 bis 103b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Karenz nach den §§ 103 und 103a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters;
2. nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz nach den §§ 103 und 103a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;
3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus Karenz bis zu sechs Monaten in Anspruch nehmen.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder nimmt sie es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Die Karenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindesstatt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters.

(4) Die §§ 100, 101 und 104 sind auf Karenz nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 100 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes statt oder von der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muß mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung einer Karenz verbunden sein.

Karenz bei Verhinderung des Vaters § 103d

(1) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes ein Karenz zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung eines Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

(2) § 23e Abs. 3 und 4 ist anzuwenden. § 23e Abs. 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass in Z. 5 anstelle des Begriffs "Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter" der Begriff "Vater, Adoptiv- oder Pflegevater" tritt.

(3) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Gesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

Recht auf Information und Beschäftigung während der Karenz, sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz § 103e

Für das Recht auf Information und die Ansprüche auf sonstige Bezüge und Urlaub sind die §§ 23g bis 23i anzuwenden.

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung § 103f

(1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

- 1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und*

2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 137) mit mehr als 20 Dienstnehmern beschäftigt ist.

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

(2) *Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z. 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Gesetz werden abweichend von § 103e in Verbindung mit § 23i Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.*

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

(4) *In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 200 Abs. 1 Z. 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmerinnen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmerinnen wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.*

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung § 103g

Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 103f Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 103h

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 103f und 103g ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

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

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 97 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 97 Abs. 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 97 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 97 Abs. 1 bekannt zu geben.

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

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

(7) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere

einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommenssteuergesetzes 1988 – EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(8) § 23s ist sinngemäß anzuwenden.

(9) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seiner Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigen.

(10) Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für ein weiteres Kind.

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 103i

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

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

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche die Dienstnehmerin auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozial-

gericht zu klagen, andernfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

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

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

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

§ 103j

(1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

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

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

(4) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche

Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 103k

(1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 103f und 103g zu Stande, kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie

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

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

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 103i Abs. 3 statt oder der Klage der Dienstnehmerin nach § 103j Abs. 2 nicht statt, kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

§ 103l

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 103i und 103j.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 208 Abs. 5 ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen,

kann der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 103m

Die §§ 103f bis 103l 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 frühesten möglichen Zeitpunkt, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 103n

Die §§ 103f bis 103m sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

§ 103o

Die Dienstnehmerin kann

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb von drei Monaten
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 103c Abs. 1 Z. 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 103c Abs. 1 Z. 2) innerhalb von drei Monaten,
3. bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 103, 103a, 103c, 103d oder 103h Abs. 8 in Verbindung mit § 23s bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

Dienst(Werks)wohnung

§ 104

Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 23u.

Aufgaben und Befugnisse der
Land- und Forstwirtschaftsinspektion
§ 104a

Für die Durchführung der im § 96 Abs. 4, § 98a Abs. 3 und § 99 Abs. 2 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gelten die Vorschriften des Abschnittes 6.

§ 104b
(entfällt)

5.2.9 Schutz von Kindern und jugendlichen Dienstnehmern

5.2.9.1 Schutz der Jugendlichen
§ 105

(1) Jugendliche sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 108 gelten, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Abweichend davon gilt § 105a Abs. 3 auch für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten. § 56 gilt sinngemäß.

(3) Werden Jugendliche von mehreren Dienstgebern beschäftigt, so darf die Gesamtdauer der einzelnen Beschäftigungen zusammengerechnet die in Abs. 2 vorgesehenen Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht überschreiten.

(4) Für Personen unter 15 Jahren, die im Rahmen eines Pflicht- oder Ferienpraktikums beschäftigt werden (§ 108 Abs. 2 Z. 2 und 3), gilt Abs. 2 mit der Abweichung, daß während der Hauptferien und schulfreier Zeiten, die eine Woche überschreiten, die tägliche Arbeitszeit sieben Stunden und die Wochenarbeitszeit 35 Stunden nicht überschreiten darf. In dieser Zeit ist eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 56 nicht zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens sieben Stunden, ist eine

Beschäftigung nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als sieben Stunden, darf die im Betrieb zu verbringende Zeit zwei Stunden nicht überschreiten.

(5) Während jedes Zeitraumes von 24 Stunden ist

1. Personen unter 15 Jahren (§ 108 Abs. 2) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren;
2. den übrigen Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

Für Jugendliche, die mit der Viehpflege und Melkung (Stallararbeit) beschäftigt sind, kann die Ruhezeit ab Vollendung des 16. Lebensjahres auf zehn Stunden verkürzt werden, sofern innerhalb von drei Wochen eine Ruhezeit oder Wochenfreizeit entsprechend verlängert wird.

(6) § 60 gilt mit der Maßgabe, daß eine Arbeitspause mindestens 30 Minuten zu betragen hat.

(7) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit (§ 58) nicht herangezogen werden.

(8) Personen unter 15 Jahren (§ 108 Abs. 2) dürfen vor sechs Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden. Die übrigen Jugendlichen dürfen zu regelmäßiger Arbeit vor sechs Uhr nur herangezogen werden, wenn vor Aufnahme dieser Arbeiten und danach in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 92 Abs. 5 durchgeführt wurde.

(9) Jugendliche dürfen an Samstagen und Sonntagen nicht beschäftigt werden. Für Jugendliche, die in Betrieben gemäß § 5 Abs. 4 erster Satz beschäftigt werden, hat die Wochenfreizeit am Samstag spätestens um 13 Uhr zu beginnen. Bei Beschäftigung am Samstag dürfen diese Jugendlichen am Montag in der darauffolgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden. Ist der Montag Berufsschultag, ist eine Beschäftigung dieser Jugendlichen am Samstag nicht zulässig.

(10) Während der Arbeitsspitzen muß die Wochenfreizeit mindestens 41 aufeinanderfolgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 61 Abs. 4) zulässig.

(11) Jugendliche, die während der Wochenfreizeit (Abs. 10) beschäftigt werden, haben in der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts Anspruch auf Freizeit in folgendem Ausmaß:

1. Bei einer Beschäftigung am Samstag im Ausmaß der geleisteten Arbeit;
2. bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit;
3. bei einer Beschäftigung während der Wochenfreizeit am Samstag und am Sonntag eine ununterbrochene Wochenfreizeit von 48 Stunden.

Jedes zweite Wochenende muß arbeitsfrei bleiben. Eine Beschäftigung während der Wochenfreizeit ist an höchstens 15 Wochenenden im Kalenderjahr erlaubt.

§ 105a

(1) Bei der Beschäftigung Jugendlicher ist auf ihre Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen.

(2) Ergibt die Beurteilung gemäß § 74 Abs. 4 eine Gefahr für die Sicherheit des Jugendlichen, so hat der Dienstgeber unbeschadet der Regelungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz

dafür Sorge zu tragen, daß in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 132a Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) stattfindet.

(3) Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder in einem Lehr- oder sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nicht zu Akkordarbeiten, akkordähnlichen Arbeiten, leistungsbezogenen Prämienarbeiten und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, herangezogen werden. Lehrlinge oder Jugendliche, die in einem sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nach Vollendung des 16. Lebensjahres zu Ausbildungszwecken fallweise bei den in Satz 1 genannten Tätigkeiten mitarbeiten, jedoch darf sich ihre Entlohnung nicht nach ihrer erbrachten Leistung richten. Diese Bestimmung gilt nicht für eine Anschlußlehre im Sinne des § 18 der NÖ Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, LGBl. 5030.

(4) Das Arbeiten mit Motorkettensägen ist für Jugendliche verboten. Abweichend davon ist das fallweise Arbeiten mit der Motorkettensäge zur Weiterführung der praktischen Ausbildung unter Aufsicht und mit Gefahrenunterweisung im Rahmen der schulischen Berufsausbildung (Berufs- oder Fachschulunterricht) nach Abschluss der zehnten Schulstufe einer landwirtschaftlichen Fachschule oder nach Abschluss des ersten Lehrjahres, jedenfalls aber erst nach Vollendung des 16. Lebensjahres, erlaubt. Die Motorkettensägen müssen dem Stand der Technik, zumindest den Sicherheitsanforderungen der ÖNORM EN ISO 11 681-1 und ÖNORM EN ISO 11681-2, entsprechen und die Jugendlichen müssen entsprechende persönliche Schutzausrüstung tragen.

(5) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Jugendlichen die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132a Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

(6) Außerhalb des Betriebes dürfen Jugendliche nicht zur Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte unter eigener Verantwortung herangezogen werden.

§ 105b

(1) Körperliche Züchtigung oder erhebliche wörtliche Beleidigung sind verboten.

(2) Geldstrafen dürfen über Jugendliche als Disziplinarmaßnahmen nicht verhängt werden.

(3) Dienstgebern, die wegen Übertretung von Vorschriften betreffend den Schutz der Jugendlichen rechtskräftig bestraft wurden, ist auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder auf Dauer zu untersagen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion darf von einem Antrag auf Untersagung absehen und mit einer Ermahnung vorgehen, wenn das Verschulden der Verantwortlichen geringfügig ist und die Folgen der Übertretung unbedeutend sind, sowie die Bestrafung nicht erforderlich ist, um den bzw. die Verantwortlichen in Hinkunft von der Begehung solcher Übertretungen abzuhalten.

Beschäftigung
§ 106

Die Beschäftigung Jugendlicher mit Arbeiten,

1. die objektiv ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen;
2. die eine schädliche Einwirkung von giftigen, krebserregenden, erbgutverändernden, fruchtschädigenden oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Stoffen mit sich bringen;
3. die eine schädigende Einwirkung von Strahlen mit sich bringen;
4. die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, daß junge Menschen sie wegen mangelnden Sicherheitsbewußtseins oder wegen mangelnder Erfahrung oder Ausbildung nicht erkennen oder nicht abwenden können oder
5. bei denen die Gesundheit durch extreme Kälte, Hitze, Staub, Lärm oder Erschütterungen gefährdet wird, ist verboten.

Verordnung
§ 107

(1) Die Landesregierung hat durch Verordnung die Arbeiten und Verfahren näher zu bezeichnen, die durch physikalische, chemische oder biologische Einwirkungen oder aufgrund ihrer Beschaffenheit geeignet sind, die in § 106 Z. 1 bis 5 genannten spezifischen Gefahren für Jugendliche mit sich zu bringen. In der Verordnung können auch die Arbeiten festgelegt werden, welche aufgrund der

damit verbundenen Gefahren für die Sicherheit, Gesundheit oder Sittlichkeit für Jugendliche nur unter besonderen Bedingungen zulässig sind.

(2) Die Bestimmungen des § 239 Abs. 1 und 2 sind sinngemäß anzuwenden.

5.2.9.2 Kinder

Begriff § 108

(1) Kinder im Sinne dieses Gesetzes sind Minderjährige

1. bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder
2. bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht.

(2) Für Minderjährige (Abs. 1 Z. 1), die die Schulpflicht beendet haben und

1. in einem Lehrverhältnis oder
2. im Rahmen eines Ferialpraktikums oder
3. im Rahmen eines Pflichtpraktikums

beschäftigt werden, gelten die Bestimmungen für Jugendliche.

Kinderarbeit § 109

(1) Kinder dürfen, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, zu Arbeiten nicht herangezogen werden.

(2) Als Kinderarbeit im Sinne dieses Gesetzes gilt die entgeltliche und die, wenn auch nicht besonders entlohnte, regelmäßige Verwendung von Kindern zu Arbeiten jeglicher Art.

(3) Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern, die ausschließlich zum Zwecke des Unterrichts oder der Erziehung erfolgt; ferner nicht die Beschäftigung eigener Kinder mit leichten, wenn auch regelmäßigen Leistungen von geringer Dauer im

Haushalt. Eigene Kinder, die das 13. Lebensjahr vollendet haben, dürfen mit leichten und vereinzelt Arbeiten in Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers beschäftigt sind, beschäftigt werden.

(3a) Vereinzelt Arbeiten gelten dann nicht als leichte Arbeiten im Sinne des Abs. 3, wenn bei deren Ausführung das dem Kind zumutbare Leistungsausmaß unter Berücksichtigung des durch das Alter und die persönliche Veranlagung bedingten unterschiedlichen Leistungsvermögens überschritten wird; dies wird beispielsweise und im Sinne von Durchschnittswerten der Fall sein, wenn Lasten ohne mechanische Hilfsmittel bewegt oder befördert werden, die mehr als ein Fünftel des Körpergewichtes des Kindes betragen.

(4) Die Beschäftigung Schulpflichtiger darf die Schulausbildung nicht beeinträchtigen.

(5) Bei der Beschäftigung von Kindern im Sinne des Abs. 3 ist auf deren Gesundheit, Sicherheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen und jede Gefährdung der Sittlichkeit zu vermeiden.

(6) Als eigene Kinder im Sinne dieses Gesetzes gelten Kinder, die mit jenem, der sie beschäftigt, im gemeinsamen Haushalt leben und mit ihm bis zum 3. Grade verwandt oder verschwägert sind oder zu ihm im Verhältnis von Stiefkindern oder Wahlkindern stehen oder zu deren Vormund er bestellt ist. Alle übrigen Kinder gelten als fremde Kinder.

(7) Kinder, die gemäß Abs. 3 beschäftigt werden dürfen, dürfen an Schultagen und an schulfreien Tagen nicht mehr als zwei Stunden in Anspruch genommen werden, wobei die Gesamtzahl der dem Schulunterricht und den leichten Arbeiten gewidmeten Stunden keinesfalls mehr als sieben Stunden betragen darf. Nach Schluß des Unterrichts und bei geteiltem Unterricht nach Schluß jeden Unterrichtsabschnittes ist ohne Anrechnung auf die für den Schulweg aufgewendete Zeit eine Stunde arbeitsfrei zu halten, es sei denn, daß es sich ausschließlich um eine Beschäftigung mit einem Botengang handelt. Eine Beschäftigung zwischen 19 Uhr und 6 Uhr ist nicht erlaubt.

6. Arbeitsaufsicht

Allgemeines

§ 110

(1) Zur Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes der Arbeiter, Angestellten und Lehrlinge in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft ist eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzurichten.

(2) Insoweit Vorschriften dieses Gesetzes auch auf Betriebe der Land- und Forstwirtschaft Anwendung finden, in denen nur Arbeitskräfte nach § 3 Abs. 1 beschäftigt werden, obliegt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Überwachung der Einhaltung dieser Bestimmungen auch in diesen Betrieben.

Aufgaben und Befugnisse der Land- und

Forstwirtschaftsinspektion

§ 111

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat durch fortlaufende Betriebskontrollen die Einhaltung der dem Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer dienenden Gesetze, Verordnungen und Verfügungen zu überwachen, insbesondere bezüglich des Schutzes des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit sowie

der Verwendung der Dienstnehmer, der Arbeitszeit, der Dienstnehmerverzeichnisse, der Kollektivverträge, der Betriebsvereinbarungen, Lohnzahlung, der Kinderarbeit, Beschäftigung der Jugendlichen und der Ausbildung der Lehrlinge. Insbesondere hat sie auch die in den Betrieben verwendeten Maschinen und Geräte, sowie alle baulichen Anlagen und elektrischen Einrichtungen auf die vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen und auf den baulichen und sicherheitstechnischen Zustand hin zu überprüfen.

(2) In den Fragen der vorbeugenden Gesundheitsfürsorge und der Unfallverhütung ist das Einvernehmen mit den zuständigen landwirtschaftlichen Sozialversicherungsträgern herzustellen.

(3) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind befugt, die Aufenthaltsräume und Arbeitsstätten einschließlich der Flächen gemäß § 77 Abs. 3, die vom Betriebsinhaber bereitgestellten Wohnungen und Unterkünfte sowie die Wohlfahrts- und sanitären Anlagen usw. jederzeit zu betreten und zu besichtigen. Der Betriebsinhaber oder sein Beauftragter ist davon in Kenntnis zu setzen; es steht ihnen frei, der Besichtigung beizuwohnen. Auf Verlangen sind sie hiezu verpflichtet.

(4) In Betrieben, in welchen Betriebsräte bestellt sind, sind diese den Besichtigungen beizuziehen. In Betrieben, in denen keine Betriebsräte bestellt sind, ist den Dienstnehmern von der Gegenwart der Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in betriebsüblicher Weise Kenntnis zu geben.

(5) Eine Sicherheitsvertrauensperson und nach Möglichkeit die Präventivfachkräfte sind den Besichtigungen beizuziehen.

(6) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstgeber Gelegenheit zu geben, an Besichtigungen teilzunehmen, sofern die Teilnahme der zuständigen Landarbeiterkammer an Besichtigungen zur Überwachung der Einhaltung von arbeitsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und dienstnehmerschutzrechtlichen Vorschriften vorgesehen ist. Erfolgt auf Grund einer Besichtigung eine Anzeige gemäß § 114, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Kopie der Anzeige auch den zuständigen Interessenvertretungen, die an der Besichtigung teilgenommen haben, zu übermitteln.

§ 112

Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind insbesondere befugt:

1. den Betriebsinhaber, dessen Stellvertreter und die im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer über Umstände zu befragen, die ihren Wirkungsbereich berühren;
2. vom Betriebsinhaber die Vorlage der Dienstnehmerverzeichnisse, der Kollektiv- und Einzelverträge, der Lehrverträge, der Lohnlisten, der Urlaubslisten, der Betriebsvereinbarung sowie ähnlicher die Dienstnehmer betreffende Unterlagen, der Fahrtenbücher sowie aller Nachweise über erteilte Bau- und Benützungsbewilligungen und vorgeschriebene periodische Überprüfungen zu verlangen und Abschriften oder Auszüge davon anzufertigen.

§ 113

(1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben die Dienstgeber bei Erfüllung ihrer Pflichten gegenüber den Dienstnehmern durch Rat zu unterstützen. Sie haben die Dienstgeber und die Dienstnehmer bei jeder sich bietenden Gelegenheit über den Dienstnehmerschutz, insbesondere über die Notwendigkeit von Schutzvorkehrungen, einschließlich der persönlichen Schutzausrüstung, und den Gebrauch von Schutzeinrichtungen bei Maschinen und Geräten sowie über die Bedeutung von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung und von Maßnahmen zum Schutze der Sittlichkeit in den Betrieben zu belehren. Sie haben ferner eine vermittelnde Tätigkeit zum Ausgleich der Interessen der Dienstgeber und der Dienstnehmer auszuüben und bei Streitigkeiten zur Wiederherstellung des Einvernehmens beizutragen. Hiebei haben sie sich der Mitarbeit der Betriebsvertretung bzw. der Sicherheitsvertrauensperson zu bedienen.

(2) Die Betriebsvertretungen haben wahrgenommene Mängel hinsichtlich der Einhaltung von Vorschriften über den Dienstnehmerschutz der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zur Kenntnis zu bringen; erforderlichenfalls haben sie eine Revision des Betriebes zu beantragen.

(3) Wenn nach Ansicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Verwendung eines Arbeits-(Hilfs-)stoffes oder Arbeitsmittels die Dienstnehmer gefährdet, so ist sie berechtigt, eine Probe in dem unbedingt erforderlichen Ausmaße zu entnehmen und deren fachliche Untersuchung durch eine hiezu befugte Anstalt zu veranlassen. *Der Dienstgeber ist von der Entnahme der Probe zu verständigen.* Ferner hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, wenn nach ihrer Ansicht für die Dienstnehmer bereitgestelltes Trinkwasser oder im Betriebe an die Dienstnehmer verabreichte Lebensmittel die Gesundheit gefährden, der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde Anzeige zu erstatten.

(4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 3 erster Satz hat der Betriebsinhaber zu tragen, wenn sich nach dem Untersuchungsergebnis die Ansicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion als richtig erweist.

§ 114

(1) Stellt ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutze der Dienstnehmer im Sinne des § 111 Abs. 1 fest, so hat es dem Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten den Auftrag zu erteilen, den den geltenden Vorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen.

(2) Wenn diesem Auftrag nicht innerhalb der festgelegten oder erstreckten Frist entsprochen wird, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten, falls die Anzeige nicht bereits anlässlich der Feststellung der Übertretung erstattet wurde. Mit der Anzeige kann auch ein Antrag hinsichtlich des Strafausmaßes gestellt werden. Werden Übertretungen von arbeitsstättenbezogenen Dienstnehmerschutzvorschriften oder behördlichen Verfügungen festgestellt, die sich auf geringfügigste Abweichungen von technischen Maßen beziehen, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von der Erstattung einer Anzeige abzusehen.

(3) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion der Ansicht ist, daß in einem Betriebe Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Dienstnehmer erforderlich sind, so hat sie, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für eine behördliche Verfügung gegeben sind, bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen, es sei denn, daß der Betriebsinhaber dem Auftrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, Abhilfe zu schaffen, entspricht.

(4) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion anlässlich einer Besichtigung (§ 111) findet, daß der Schutz der Dienstnehmer sofortige Abhilfe erfordert, so hat sie an Stelle der sonst zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die erforderliche Verfügung schriftlich mit der gleichen Wirkung selbst zu treffen, als ob sie von dieser Behörde erlassen worden wäre. Eine Abschrift des Bescheides ist der Bezirksverwaltungsbehörde und der Betriebsvertretung zuzustellen.

(5) *Beschwerden* gegen Bescheide gemäß Abs. 4 sind bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzubringen und haben keine aufschiebende Wirkung.

(6) Die von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion festgestellten Mängel sowie die gemäß Abs. 1 bis 4 getroffenen Maßnahmen sind unverzüglich dem Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten

und den Betriebsräten – falls keine Betriebsvertretung besteht, den hievon betroffenen Dienstnehmern – in betriebsüblicher Weise zur Kenntnis zu bringen.

(7) Über alle Anzeigen und Anträge der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist von der Bezirksverwaltungsbehörde binnen zwei Wochen das Verfahren durchzuführen. Gelangt die Bezirksverwaltungsbehörde bei den Erhebungen zu der Ansicht, daß das Strafverfahren einzustellen ist, oder eine niedrigere Strafe als von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion beantragt wurde, zu verhängen ist, so hat sie vor Einstellung des Strafverfahrens, beziehungsweise vor Fällung des Erkenntnisses der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Eine schriftliche Ausfertigung des erlassenen Bescheides ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zuzustellen.

§ 115

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist begutachtendes Fachorgan auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes in der Land- und Forstwirtschaft, insbesondere auch hinsichtlich der Sicherheitstechnik und Unfallverhütung.

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

(3) Wird in einer den Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer betreffenden Angelegenheit durch die Verwaltungsbehörde das Ermittlungsverfahren eingeleitet, so ist die Land- und Forstwirtschaftsinspektion berechtigt, an diesem Verfahren teilzunehmen. Sie ist zur Teilnahme an der mündlichen Verhandlung, die in dem Ermittlungsverfahren stattfindet, zu laden.

§ 116

In den Fällen des § 114 Abs. 7 und § 115 steht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gegen den Bescheid der zuständigen Verwaltungsbehörde die *Beschwerde* zu, wenn der Bescheid dem von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion

gestellten Antrag oder der abgegebenen Äußerung nicht entspricht oder wenn sie vor Erlassung von Entscheidungen und Verfügungen (§ 115) nicht gehört worden ist.

Pflichten der Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion
§ 117

(1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind verpflichtet, über alle ihnen bei Ausübung ihres Dienstes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren. Den Organen ist untersagt, Auskünfte über die Herkunft allfälliger Anzeigen oder Beschwerden zu geben oder diesbezügliche Andeutungen zu machen.

(2) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dürfen einen Betrieb, der der Arbeitsaufsicht unterliegt, weder auf eigene noch auf fremde Rechnung betreiben, noch an einem solchen Betrieb beteiligt sein, sie dürfen auch nicht in einem Dienstverhältnis zu einem solchen land- und forstwirtschaftlichen Unternehmen stehen.

(3) Ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, das während der Dauer seines Dienstverhältnisses, im Ruhestand oder nach Auflösung des Dienstverhältnisses ein ihm bei Ausübung seines Dienstes bekanntgewordenes und als solches bezeichnetes Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verletzt oder es zu seinem oder eines anderen Vorteil verwertet, wird nach den strafrechtlichen Bestimmungen verfolgt.

Bericht der Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion
§ 118

Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat alljährlich über ihre Tätigkeit und Wahrnehmungen der Landesregierung einen Bericht zu erstatten. Diese hat den Bericht dem Landtag vorzulegen. Sodann ist der Bericht in einer zusammenfassenden Darstellung in den Amtlichen Nachrichten der NÖ Landesregierung zu veröffentlichen und innerhalb von drei Monaten dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zu übermitteln. Der Jahresbericht hat insbesondere zu beinhalten:

- a) wesentliche gesetzliche und kollektivvertragliche Neuregelungen während der Berichtszeit;
- b) Personalstand;
- c) Statistik der der Arbeitsaufsicht unterstellten land- und forstwirtschaftlichen Betriebe und der darin beschäftigten Personen;
- d) Statistik der vorgenommenen Besichtigungen;

- e) Statistik der Übertretungen und der zu deren Abstellung verfügbaren Maßnahmen;
- f) Statistik der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten und deren Ursachen;
- g) Statistik der Arbeitsstreitigkeiten, mit denen die Land- und Forstwirtschaftsinspektion befaßt war;

- h) Hinweise auf besondere sicherheitstechnische und sonstige Dienstnehmerschutzprobleme und Anregungen zu deren Lösung.

Rechtshilfe

§ 119

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

Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung und Interessenvertretungen

§ 120

(1) Die Träger der Sozialversicherung haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in ihrer Wirksamkeit zu unterstützen.

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat in den Angelegenheiten des Dienstnehmerschutzes, insbesondere der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, sowie hinsichtlich der Ausbildung der Sicherheitsvertrauenspersonen, auf ständige Zusammenarbeit mit den in Betracht kommenden Trägern der Sozialversicherung und den Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer Bedacht zu nehmen. Zur Förderung dieser Zusammenarbeit hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Interessensvertretungen der Dienstnehmer und Dienstgeber mindestens zwei Mal jährlich zu Aussprachen einzuladen. Zu diesen Aussprachen können auch Vertreter der in Betracht kommenden Träger der Unfallversicherung sowie der mit Angelegenheiten des Dienstnehmerschutzes befassten Behörden beigezogen werden.

(3) An Betriebsbesichtigungen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben sich die Träger der Sozialversicherung über Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion nach Tunlichkeit durch Entsendung von fachkundigen Organen zu beteiligen. Die Kosten, die aus der Teilnahme an solchen Betriebsbesichtigungen erwachsen, sind von den Trägern der Sozialversicherung zu tragen.

(4) Die Träger der Sozialversicherung können bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Vornahme von Betriebsbesichtigungen beantragen, wenn nach ihrer Ansicht in einem Betrieb Maßnahmen im Interesse eines wirksamen Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung notwendig erscheinen. Zu solchen Betriebsbesichtigungen hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion Organe des antragstellenden Trägers der Sozialversicherung beizuziehen.

(5) Der Träger der Unfallversicherung ist daher verpflichtet, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von Unfällen größeren Ausmaßes unverzüglich zu benachrichtigen und ihr Einsicht in die Anzeigen, Krankengeschichten und anderen Unterlagen zu gewähren. Der Träger der Krankenversicherung ist verpflichtet, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von den Ergebnissen und Untersuchungen, die sie über Berufserkrankungen anstellt, zu verständigen.

§ 121

Die Organe von Trägern der Sozialversicherung, die an Betriebsbesichtigungen (§ 120 Abs. 3 und 4) teilnehmen, unterliegen der der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auferlegten Verschwiegenheitspflicht (§ 117 Abs. 1). Die Strafbestimmungen gelten sinngemäß.

Organisation

§ 122

(1) Beim Amt der Landesregierung wird eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion errichtet.

(2) Voraussetzung für eine Anstellung als Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist der Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft, Unbescholtenheit, vollendetes 30. Lebensjahr und entsprechende Kenntnisse und praktische Erfahrungen auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiete. Kriegsbeschädigte und Personen, auf die die Begünstigungen des Opferfürsorgegesetzes Anwendung finden, sind bei der Einstellung zu bevorzugen.

7. Lehrlingswesen

§ 123

(entfällt)

Lehrverhältnis

§ 124

(1) Das Lehrverhältnis ist ein Ausbildungsverhältnis.

(2) Als Lehrling kann aufgenommen werden, wer für die in Aussicht genommene Ausbildung geeignet ist und die allgemeine Schulpflicht erfüllt hat.

(3) Die Lehrlingsausbildung erfolgt nur in anerkannten Lehrbetrieben (§ 9 LFBAO, LGBl. 5030) oder in besonderen selbständigen *Ausbildungseinrichtungen* (§ 11a LFBAO 1991, LGBl. 5030).

(4) Der Lehrling kann auch im elterlichen Betrieb ausgebildet werden, sofern die Voraussetzungen des Abs. 3 gegeben sind (Heimlehre).

(5) Wird der Lehrling in die Haus- und Familiengemeinschaft des Lehrberechtigten aufgenommen, hat er Kost und Wohnung zu erhalten.

(6) Jedem Lehrling gebührt eine Lehrlingsentschädigung unter entsprechender Berücksichtigung gewährter Naturalleistungen.

(7) Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit 3 Monate im erlernten Beruf weiter zu verwenden (Behaltepflcht). Die Behaltepflcht entfällt oder wird verkürzt, wenn nach Beendigung des Lehrverhältnisses ein weiteres Lehrverhältnis eingegangen wird (Anschlußlehre gemäß § 18 LFBAO 1991, LGBl. 5030).

(8) Auf Antrag hat die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle (§ 24 LFBAO 1991, LGBl. 5030) dem Lehrberechtigten binnen 14 Tagen die im Abs. 7 festgesetzte Verpflichtung zu erlassen oder die Bewilligung zur Kündigung vor Ablauf der Behaltepflcht zu erteilen, wenn diese Verpflichtung aus wirtschaftlichen Gründen nicht erfüllt werden kann. Wird dem Antrag stattgegeben, darf der Lehrberechtigte vor Ablauf der im Abs. 7 genannten Frist keinen neuen Lehrling aufnehmen.

Lehrzeit § 125

(1) Die Lehrzeit dauert drei Jahre. Sie kann bei Wiederholung einer Berufsschulklasse oder nicht bestandener Facharbeiterprüfung höchstens um ein Jahr verlängert werden. Bei vorzeitiger Ablegung der Facharbeiterprüfung kann die Lehrzeit gemäß den Bestimmungen der NÖ LFBAO 1991, LGBl. 5030 *einvernehmlich* verkürzt werden.

(2) Die ersten drei Monate der Lehrzeit gelten als Probezeit, während der das Lehrverhältnis von beiden Teilen ohne Angabe von Gründen jederzeit gelöst werden kann. Nach Ablauf der Probezeit ist das Lehrverhältnis von der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle in die Lehrlingsstammrolle einzutragen. Für die Berechnung der Dauer der Lehrzeit (Abs. 1) gilt eine Probezeit nur dann als Lehrzeit, wenn der Lehrvertrag gemäß § 126 Abs. 5 genehmigt wurde.

(3) Nach Beendigung des Lehrverhältnisses ist dem Lehrling vom Lehrberechtigten, im Falle des Todes des Lehrberechtigten (§ 131 Abs. 1 lit.c) von der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle, ein Zeugnis auszustellen. Dieses Zeugnis hat die Bezeichnung des Lehrbetriebes, den Namen des Lehrbe-

rechtigten, den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings sowie Angaben über den Beginn und die Dauer des Lehrverhältnisses und den Lehrberuf zu enthalten.

Lehrvertrag
§ 126

(1) Das Rechtsverhältnis zwischen Lehrberechtigtem und Lehrling ist durch einen Vertrag (Lehrvertrag) zu regeln.

(2) Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform. Er ist vor Antritt der Lehre zwischen dem Lehrberechtigten einerseits und dem Lehrling andererseits abzuschließen. Ist der Lehrling minderjährig, so ist der Lehrvertrag für den Lehrling von seinem gesetzlichen Vertreter (Vormund) abzuschließen.

(3) Der Lehrvertrag muß enthalten

- a) die Bezeichnung des Lehrbetriebes sowie den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrberechtigten;
- b) den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings und im Falle dessen Minderjährigkeit den Namen und Wohnort seines gesetzlichen Vertreters (Vormundes);
- c) die Bezeichnung des Lehrberufes;
- d) das Datum des Vertragsabschlusses und die Dauer des Lehrverhältnisses;
- e) die Angabe der gesetzlichen Pflichten des Lehrberechtigten und des Lehrlings;
- f) die Höhe der Lehrlingsentschädigung sowie Vereinbarungen über allfällige Naturalleistungen und die Bezahlung der Prüfungsgebühren.

(4) Die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat einen Musterlehrvertrag in den Amtlichen Nachrichten der NÖ Landesregierung kundzumachen.

(5) Der Lehrvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der Genehmigung der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle. Zu diesem Zwecke ist der abgeschlossene Lehrvertrag vom Lehrberechtigten spätestens vier Wochen nach Antritt der Lehre in vier Ausfertigungen der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle vorzulegen, die den Lehrvertrag, wenn er den Bestimmungen dieses Gesetzes entspricht, zu genehmigen hat. Je eine Ausfertigung des genehmigten Lehrvertrages ist dem Lehrberechtigten, dem Lehrling (im Falle seiner Minderjährigkeit seinem gesetzlichen Vertreter oder Vormund) und der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu übermitteln; eine Ausfertigung verbleibt bei der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle. Entspricht der Lehrvertrag nicht

den Bestimmungen dieses Gesetzes, so hat die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle die Genehmigung zu versagen.

(6) Im Falle der Heimlehre (§ 124 Abs. 4) bedarf es keines schriftlichen Lehrvertrages; der Lehrberechtigte ist lediglich verpflichtet, den Beginn des Lehrverhältnisses der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle schriftlich anzuzeigen (Lehranzeige). Die Bestimmungen der Abs. 3 und 5 gelten sinngemäß.

(7) Der Lehrvertrag erlischt mit Beendigung des Lehrverhältnisses (§ 131).

Pflichten des Lehrlings § 127

(1) Der Lehrling hat sich zu bemühen, die für den Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Er hat die ihm im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen, die Unfallverhütungsvorschriften genau zu beachten und die ihm anvertrauten Tiere, Geräte und Maschinen sorgsam zu behandeln.

(2) Der Lehrling hat den Unterricht in der Berufsschule und die vorgeschriebenen Fachkurse regelmäßig und pünktlich zu besuchen. Er hat dem Lehrberechtigten das Zeugnis der Berufsschule (des Fachkurses) unmittelbar nach Erhalt und auf Verlangen die Hefte und sonstigen Unterlagen vorzulegen.

Pflichten des Lehrberechtigten § 128

(1) Der Lehrberechtigte hat für die Ausbildung des Lehrlings zu sorgen und ihn unter Bedachtnahme auf die Ausbildungsvorschriften des Lehrberufes selbst zu unterweisen oder durch geeignete Personen unterweisen zu lassen.

(2) Der Lehrling darf nur zu Tätigkeiten herangezogen werden, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind.

(3) Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben und zu verantwortungsbewußtem Verhalten anzuleiten und ihn auf die Unfallverhütungsvorschriften aufmerksam zu machen und die notwendigen Geräte und Maschinen in unfallsicherem Zustand zur Verfügung zu stellen.

(4) Dem Lehrling ist die zum Besuch der Berufsschule oder der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren. Der Lehrberechtigte hat den

Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichts anzuhalten und die notwendigen Fahrtkosten zum und vom Schulort zu tragen.

(5) Die Unterrichtszeit in der Berufsschule (den Fachkursen), zu deren Besuch der Lehrling gesetzlich verpflichtet ist, ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen.

(6) In die Unterrichtszeit im Sinne des Abs. 5 sind einzurechnen:

- a) die Pausen in der Berufsschule, mit Ausnahme der Mittagspause, wobei eine Unterrichtsstunde samt Pause mit 60 Minuten angenommen wird;
- b) der Besuch von Freigegegenständen im Ausmaß von höchstens 2 Unterrichtsstunden, Förderunterricht und Schulveranstaltungen in der Berufsschule im Sinne der §§ 31 und 32 des NÖ Landwirtschaftlichen Schulgesetzes, LGBl. 5025
- c) an saisonmäßigen Berufsschulen einzelne an einem Schultag entfallene Unterrichtsstunden oder an lehrgangsmäßigen Berufsschulen der an bis zu 2 aufeinanderfolgenden Werktagen entfallene Unterricht, wenn es in jedem dieser Fälle wegen des Verhältnisses zwischen der im Betrieb zu verbringenden Zeit und der Wegzeit nicht zumutbar ist, daß der Jugendliche während dieser unterrichtsfreien Zeit den Betrieb aufsucht.

(7) Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens 8 Stunden, so ist eine Beschäftigung im Betrieb nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als 8 Stunden, so ist eine Beschäftigung nur insoweit zulässig, als die Unterrichtszeit, die notwendige Wegzeit zwischen Betrieb und Schule und die im Betrieb zu verbringende Zeit die gesetzliche Arbeitszeit nicht überschreitet.

(8) Besucht ein Lehrling eine lehrgangsmäßige Berufsschule und beträgt die wöchentliche Unterrichtszeit mehr als 40 Stunden, so steht für die diesen Zeitraum übersteigende Unterrichtszeit ein Freizeitausgleich von höchstens 5 Stunden pro Woche zu. Dieser ist binnen 4 Wochen nach Beendigung des Schulbesuches zu gewähren.

(9) Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling während der Dauer der Lehrzeit und der Behaltspflicht (§ 124 Abs. 7) die zur erstmaligen Ablegung der Facharbeiterprüfung und der in den Ausbildungsvorschriften vorgesehenen Zwischenprüfungen erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts freizugeben. *Wenn der Lehrling während der Lehrzeit oder der Behaltspflicht (§ 124 Abs. 7) erstmals zur Facharbeiterprüfung antritt, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe zu ersetzen.*

(10) Den Schülervertretern (§ 59 Abs. 2 des NÖ Landwirtschaftlichen Schulgesetzes, LGBl. 5025) ist für die Erfüllung ihrer gesetzlichen Obliegenheiten die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren, soweit die Wahrnehmung dieser Verpflichtungen in die Arbeitszeit fällt.

(11) *Der Lehrberechtigte hat die Eltern bzw. sonstige Erziehungsberechtigte des Lehrlings und im Fall der Z. 3 auch den Lehrling selbst zu verständigen*

1. *von wichtigen Vorkommnissen, die die Ausbildung eines minderjährigen Lehrlings betreffen;*
2. *ehestens von einer Erkrankung eines minderjährigen, in die Hausgemeinschaft des Lehrberechtigten aufgenommenen Lehrlings;*
3. *schriftlich vom Eintritt der Endigung des Lehrverhältnisses.*

§ 129
(entfällt)

§ 130
(entfällt)

Ende des Lehrverhältnisses und Wechsel der Lehrstelle
§ 131

(1) Das Lehrverhältnis endet

- a) mit Ablauf der Dauer der Lehrzeit (§ 125 Abs. 1);
- b) mit der Lösung des probeweisen Lehrverhältnisses (§ 125 Abs. 2);
- c) mit dem Tod des Lehrberechtigten oder des Lehrlings;
- d) mit dem Eintritt der Unmöglichkeit der Erfüllung der vom Lehrberechtigten oder vom Lehrling eingegangenen Verpflichtungen;
- e) durch Auflösung aus wichtigen Gründen (§ 132);
- f) durch einvernehmliche Auflösung (§ 132a);

- g) durch Kündigung (§ 133);
- h) bei Auflösung des Lehrbetriebes;
 - i) im Falle des Widerrufs oder des Erlöschens der Anerkennung als Lehrbetrieb oder als Lehrberechtigter;
 - j) durch außerordentliche Auflösung (§ 134).

(2) Die Beendigung des Lehrverhältnisses gemäß Abs. 1 lit.a, lit.b, lit.c zweiter Fall, lit.d, lit.g und lit.h hat der Lehrberechtigte, die Beendigung des Lehrverhältnisses gemäß Abs. 1 lit.c erster Fall der Lehrling oder sein gesetzlicher Vertreter (Vormund) unverzüglich der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle anzuzeigen.

(3) Die Beendigung des Lehrverhältnisses oder der Wechsel der Lehrstelle sind von der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle in der Lehrlingsstammrolle einzutragen.

Auflösung des Lehrverhältnisses § 132

(1) Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit rechtswirksam nur aus wichtigen Gründen gelöst werden; solche sind insbesondere auf Seite

1. des Lehrberechtigten,
 - a) wenn der Lehrling sich eines Diebstahles, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, welche ihn des Vertrauens des Lehrberechtigten unwürdig erscheinen läßt;
 - b) wenn der Lehrling die Arbeit wiederholt unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt;
 - c) wenn der Lehrling unfähig wird, den Lehrberuf zu erlernen, sofern innerhalb der vereinbarten Lehrzeit eine Wiedererlangung dieser Fähigkeit nicht zu erwarten ist;
 - d) wenn der Lehrling durch mehr als 3 Monate in Haft, ausgenommen Untersuchungshaft, gehalten wird;
2. des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters,
 - a) wenn der Lehrberechtigte die Ausbildungspflicht nicht erfüllt;
 - b) wenn der Lehrling nicht ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnis bleiben kann;
 - c) wenn der Lehrberechtigte den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht, ihn mißhandelt, körperlich züchtigt oder erheblich wörtlich beleidigt oder es unterläßt, den Lehrling vor Mißhandlungen, körperlicher Züchtigung, erheblicher wörtlicher Beleidigung oder unsittlichen Handlungen durch Familienangehörige des Lehrberechtigten oder Dienstnehmer des Betriebes zu schützen;
 - d) wenn der Lehrberechtigte wiederholt gegen die §§ 105, 105a, 105b (Schutz der Jugendlichen) verstößt.

(2) Die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses nach Abs. 1 kann rechtswirksam nur schriftlich erfolgen. Wird das Lehrverhältnis vom Lehrling aus den in Abs. 1 Z. 2 genannten Gründen vorzeitig aufgelöst, muß überdies die Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters vorliegen. Satz 1 und 2 gelten nicht für die Heimlehre (§ 124 Abs. 4).

Einvernehmliche Auflösung § 132a

- (1) Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit einvernehmlich aufgelöst werden.
- (2) Die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses nach Abs. 1 kann rechtswirksam nur schriftlich erfolgen und bedarf überdies der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings.
- (3) Bei einvernehmlicher Auflösung des Lehrverhältnisses muß eine Amtsbestätigung eines Gerichts (§ 92 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) oder der gesetzlichen *Interessenvertretung* der Dienstnehmer vorliegen, aus der hervorgeht, daß der Lehrling über die Bestimmungen betreffend die Endigung und die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses belehrt wurde.
- (4) Abs. 2 und 3 gelten nicht für die Heimlehre (§ 124 Abs. 4).

Kündigung § 133

Das Lehrverhältnis kann vom Lehrling oder seinem gesetzlichen Vertreter (Vormund) vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden, wenn nachgewiesen wird, daß der Lehrling seinen Beruf aus stichhaltigen Gründen ändert oder wenn er von seinen Eltern wegen eingetretener Veränderung der Verhältnisse zu ihrer Pflege oder zur Führung ihrer Wirtschaft benötigt wird.

Ausbildungsübertritt § 134

- (1) Sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling können das Lehrverhältnis zum Ablauf des letzten Tages des zwölften Monats und bei Lehrberufen mit einer festgelegten Dauer der Lehrzeit von mindestens drei Jahren überdies zum Ablauf des letzten Tages des 24. Monats der Lehrzeit unter Einhaltung einer Frist von einem Monat einseitig außerordentlich auflösen. Die Auflösung hat schriftlich zu erfolgen. Sie ist seitens des Lehrberechtigten ausgeschlossen, wenn sie nicht durch Umstände, die in der Person des Lehrlings gelegen sind, gerechtfertigt ist. Keinesfalls darf die Auflösung erfolgen, weil der Lehrling auf die Einhaltung von Dienstnehmerschutzvorschriften besteht oder die seinen Fähigkeiten angemessenen wesentlichen Ausbildungsziele einmahnt.
- (2) Abs. 1 ist auf Ausbildungsverträge nach § 19b LFBAO 1991 nicht anzuwenden.

(3) Die außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten ist nur dann wirksam, wenn der Lehrberechtigte die beabsichtigte außerordentliche Auflösung und die geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens spätestens am Ende des neunten oder 21. Lehrmonats dem Lehrling, der zuständigen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle und gegebenenfalls dem Betriebsrat mitgeteilt hat und vor der Erklärung der außerordentlichen Auflösung ein Mediationsverfahren durchgeführt wurde und gemäß Abs. 6 beendet ist. Die Voraussetzung der Durchführung und Beendigung eines Mediationsverfahrens entfällt, wenn der Lehrling die Teilnahme am Mediationsverfahren schriftlich ablehnt. Die Ablehnung kann vom Lehrling innerhalb einer Frist von 14 Tagen schriftlich widerrufen werden. Die Mitteilung hat den Namen des Lehrlings, seine Adresse, seinen Lehrberuf sowie den Beginn und das Ende der Lehrzeit zu enthalten. Die Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat die Landarbeiterkammer über die Mitteilung zu informieren.

(4) Auf das Mediationsverfahren ist das Zivilrechts-Mediations-Gesetz (ZivMediatG) anzuwenden.

(5) Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling eine in der Liste gemäß § 8 ZivMediatG eingetragene Person für die Durchführung des Mediationsverfahrens vorzuschlagen. Der Lehrling kann die genannte Person unverzüglich ablehnen. In diesem Fall hat der Lehrberechtigte zwei weitere in der Liste gemäß § 8 ZivMediatG eingetragene Personen vorzuschlagen, von denen der Lehrling unverzüglich eine Person auszuwählen hat. Wählt der Lehrling keine Person aus, ist der Erstvorschlag angenommen. Der Lehrberechtigte hat den Mediator spätestens am Ende des zehnten Lehrmonats bzw. am Ende des 22. Lehrmonats zu beauftragen. In die Mediation sind der Lehrberechtigte, der Lehrling, bei dessen Minderjährigkeit auch der gesetzliche Vertreter und auf Verlangen des Lehrlings auch eine Person seines Vertrauens einzubeziehen. Zweck der Mediation ist es, die Problemlage für die Beteiligten nachvollziehbar darzustellen und zu erörtern, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses möglich ist. Die Kosten des Mediationsverfahrens hat der Lehrberechtigte zu tragen.

(6) Das Mediationsverfahren ist beendet, wenn ein Ergebnis erzielt wurde. Als Ergebnis gilt die Bereitschaft des Lehrberechtigten zur Fortsetzung des Lehrverhältnisses oder die Erklärung des Lehrlings, nicht weiter auf die Fortsetzung des Lehrverhältnisses zu bestehen. Das Mediationsverfahren ist auch beendet, wenn der Mediator die Mediation für beendet erklärt. Das Mediationsverfahren endet jedenfalls mit Beginn des fünften Werktages vor

Ablauf des elften oder 23. Lehrmonats, sofern zumindest ein Mediationsgespräch unter Beteiligung des Lehrberechtigten oder in dessen Vertretung einer mit der Ausbildung des Lehrlings betrauten Person stattgefunden hat.

(7) Im Falle der Auflösung hat der Lehrberechtigte der Lehrlings- und Fachausbildungsstelle die Erklärung der außerordentlichen Auflösung des Lehrverhältnisses unverzüglich mitzuteilen. Die Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice von der Erklärung der außerordentlichen Auflösung eines Lehrverhältnisses unverzüglich in Kenntnis zu setzen, um einen reibungslosen Ausbildungsübertritt zu gewährleisten.

(8) Auf die außerordentliche Auflösung durch den Lehrberechtigten ist der besondere Kündigungsschutz nach § 23f, § 23p, § 100, § 103, § 103l, § 221 und nach dem Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 sowie dem *Behinderteneinstellungsgesetz* anzuwenden. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Erklärung der Auflösung. Auf die außerordentliche Auflösung durch den Lehrberechtigten ist § 22c anzuwenden.

§ 135
(entfällt)

8. Berufsausbildung

§ 136

Die Berufsausbildung in der Land- und Forstwirtschaft wird unter besonderer Berücksichtigung des Fortbildungs- und Fachschulwesens durch ein besonderes Gesetz geregelt.

9. Betriebsverfassung

9.1 Allgemeines

Betriebsbegriff

§ 137

(1) Als Betrieb gilt jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

(2) Die Einigungskommission hat auf Antrag festzustellen, ob ein Betrieb im Sinne des Abs. 1 vorliegt. Die Entscheidung der Einigungskommission hat so lange bindende

Wirkung, als sich nicht die Voraussetzungen, die für die Entscheidung maßgebend waren, wesentlich geändert haben und dies in einem neuerlichen Verfahren festgestellt wird.

(3) Zur Antragstellung im Sinne des Abs. 2 sind bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses der Betriebsinhaber, der Betriebsrat, mindestens so viele wahlberechtigte Dienstnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, sowie die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer berechtigt. Jeder im Betrieb bestehende Wahlvorstand hat im Verfahren Parteistellung.

Gleichstellung § 138

(1) Die Einigungskommission hat auf Antrag eine Arbeitsstätte, in der dauernd mehr als 10 Dienstnehmer beschäftigt sind und die nicht alle Merkmale eines Betriebes im Sinne des § 137 Abs. 1 aufweist, einem selbständigen Betrieb gleichzustellen, wenn sie räumlich vom Hauptbetrieb weit entfernt ist und hinsichtlich Aufgabenbereich und Organisation eine Eigenständigkeit besitzt, die der eines Betriebes nahekommt.

(2) Die Einigungskommission hat die Gleichstellung auf Antrag für beendet zu erklären, wenn die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht mehr gegeben sind.

(3) Antragsberechtigt im Sinne der Abs. 1 und 2 sind der Betriebsrat, mindestens so viele Dienstnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer; zur Antragstellung gemäß Abs. 2 ist auch der Betriebsinhaber berechtigt.

Dienstnehmerbegriff § 139

(1) Dienstnehmer im Sinne dieses Abschnittes sind alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge ohne Unterschied des Alters.

(2) Als Dienstnehmer gelten nicht:

1. In Betrieben einer juristischen Person, die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. leitende Angestellte, denen maßgebender Einfluß auf die Führung des Betriebes zusteht;
3. Personen, die vorwiegend zu ihrer Erziehung, Behandlung, Heilung oder Wiedereingliederung beschäftigt werden, sofern sie nicht auf Grund eines Dienstvertrages beschäftigt sind;
4. Personen, die im Vollzug einer verwaltungsbehördlichen oder gerichtlichen Verwahrungshaft, Untersuchungshaft, Freiheitsstrafe oder freiheitsentziehenden vorbeugenden Maßnahme beschäftigt werden;
5. Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch religiöse, karitative oder soziale Motive bestimmt ist, sofern sie nicht auf Grund eines Dienstvertrages beschäftigt sind;
6. Personen, die zu Schulungs- und Ausbildungszwecken kurzfristig beschäftigt werden;
7. *Personen, die Zivildienst leisten.*

Rechte des einzelnen Dienstnehmers

§ 140

(1) Die Dienstnehmer dürfen in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse nicht beschränkt und aus diesem Grunde nicht benachteiligt werden.

(2) Die Dienstnehmer können Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen beim Betriebsrat, bei jedem seiner Mitglieder und beim Betriebsinhaber vorbringen.

(3) Die sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Informations-, Interventions-, Überwachungs-, Anhörungs- und Beratungsrechte des einzelnen Dienstnehmers gegenüber dem Betriebsinhaber und die entsprechenden Pflichten des Betriebsinhabers bleiben unberührt.

Aufgaben

§ 141

Die Organe der Dienstnehmerschaft des Betriebes haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Dienstnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern.

Grundsätze der Interessenvertretung

§ 142

(1) Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung und deren Anwendung ist die Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohl der Dienstnehmer und des Betriebes.

(2) Die Organe der Dienstnehmerschaft des Betriebes sollen bei Verwirklichung ihrer Interessenvertretungsaufgabe im Einvernehmen mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstnehmer vorgehen.

(3) Die Organe der Dienstnehmerschaft haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen. Sie sind nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen.

(4) Die Organe der Dienstnehmerschaft können zu ihrer Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer beiziehen. Den Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer ist in diesen Fällen oder, soweit dies zur Ausübung der ihnen durch dieses Gesetz eingeräumten Befugnisse sonst erforderlich ist, nach Unterrichtung des Betriebsinhabers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren. Abs. 3 und § 216 Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden.

(5) Die den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer eingeräumten Befugnisse kommen nur jenen freiwilligen Berufsvereinigungen zu, denen gemäß § 40 Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde.

9.2 Organisationsrecht

Organe der Dienstnehmerschaft

§ 143

(1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf stimmberechtigte (§ 152 Abs. 1) Dienstnehmer beschäftigt werden, sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen von der Dienstnehmerschaft Organe zu bilden. Bei der Berechnung dieser Zahl haben die gemäß § 156 Abs. 3 Z. 1 vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossenen Familienangehörigen des Betriebsinhabers außer Betracht zu bleiben.

(2) Ausgenommen von den Bestimmungen des Abs. 1 sind bäuerliche Betriebe, sofern sie weniger als fünf ständige Dienstnehmer ohne Einrechnung der *Arbeitskräfte nach § 3 Abs. 1* beschäftigen.

(3) Als bäuerliche Betriebe im Sinne dieses Gesetzes haben jene zu gelten, in denen die Betriebsinhaber selbst sowie ihre im Familienverbände lebenden Familienangehörigen *und eingetragene Partner* im Betriebe mitarbeiten, mit den Dienstnehmern in der Regel in Hausgemeinschaft leben und bei der Führung des Betriebes ein leitender Angestellter nicht beschäftigt wird.

(4) Erfüllt sowohl die Gruppe der Arbeiter als auch die Gruppe der Angestellten (§ 144 Abs. 3) die Voraussetzungen des Abs. 1, so sind folgende Organe zu bilden.

1. Die Betriebshauptversammlung;
2. die Gruppenversammlungen der Arbeiter und der Angestellten;
3. die Wahlvorstände für die Betriebsratswahl;
4. die Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten;
5. der Betriebsausschuß;
6. die Rechnungsprüfer.

(5) Erfüllt nur eine Gruppe die Voraussetzungen des Abs. 1, erfüllen sie beide Gruppen nur in ihrer Gesamtheit oder beschließen die Gruppenversammlungen in getrennten Abstimmungen die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates, so sind folgende Organe zu bilden:

1. Die Betriebsversammlung;
2. der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl;
3. der Betriebsrat;
4. die Rechnungsprüfer.

(6) Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe umfaßt, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, so sind folgende Organe zu bilden:

1. Der Wahlvorstand für die Zentralbetriebsratswahl;
2. der Zentralbetriebsrat;
3. die Betriebsräteversammlung;
4. die Rechnungsprüfer.

(7) In den Unternehmen im Sinne des Abschnitts 17 ist nach Maßgabe des Abschnitts 17 ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein SCE-Betriebsrat zu errichten oder ein anderes Verfahren zur Beteiligung der Dienstnehmer zu schaffen.

Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung

Zusammensetzung und Gruppenzugehörigkeit

§ 144

(1) Die Betriebs(Betriebshaupt)versammlung besteht aus der Gesamtheit der Dienstnehmer (§ 139) des Betriebes.

(2) Die Gruppenversammlung der Arbeiter besteht aus den Dienstnehmern, die der Gruppe der Arbeiter, die Gruppenversammlung der Angestellten besteht aus den Dienstnehmern, die der Gruppe der Angestellten angehören.

(3) Für die Gruppenzugehörigkeit ist die auf Gesetz beruhende arbeitsvertragliche Stellung der Dienstnehmer maßgebend. Zur Gruppe der Angestellten gehören ferner Dienstnehmer, die mit dem Dienstgeber die Anwendung des Angestelltengesetzes, des Gutsangestelltengesetzes, sowie des Angestelltenkollektivvertrages, der auf den Betrieb Anwendung findet, zuzüglich einer Einstufung in die Gehaltsordnung dieses Kollektivvertrages unwiderruflich vereinbart haben. Lehrlinge, die zu Angestellten-tätigkeiten ausgebildet werden, zählen zur Gruppe der Angestellten, die übrigen Lehrlinge zur Gruppe der Arbeiter.

(4) Betriebsratsmitglieder gelten als Angehörige jener Dienstnehmergruppe, die sie gewählt hat.

Aufgaben der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)
versammlung

§ 145

(1) Der Betriebs(Gruppen)versammlung obliegt:

1. Behandlung von Berichten des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer;
2. Wahl des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl;
3. Beschlußfassung über die Einhebung und die Höhe einer Betriebsratsumlage sowie über die Art und Weise der Auflösung des Betriebsratsfonds;
4. Beschlußfassung über die Enthebung des Betriebsrates;
5. Beschlußfassung über die Enthebung des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl;
6. Wahl der Rechnungsprüfer;
7. Beschlußfassung über die Enthebung der Rechnungsprüfer;
8. Beschlußfassung über eine Fortsetzung der Funktion des Betriebsrates nach Wiederaufnahme des Betriebes.

(2) Der Gruppenversammlung obliegt überdies die Enthebung eines Betriebsratsmitgliedes gemäß § 167 Abs. 1 Z. 4 sowie die Beschlußfassung über die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates gemäß § 143 Abs. 5.

(3) Der Betriebshauptversammlung obliegt die Behandlung von Berichten des Betriebsausschusses.

Ordentliche und außerordentliche Versammlungen

§ 146

(1) Die Betriebs(Gruppen)versammlung hat mindestens einmal in jedem Kalenderhalbjahr, die Betriebshauptversammlung mindestens einmal in jedem Kalenderjahr stattzufinden.

(2) Eine Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung hat außerdem binnen zwei Wochen stattzufinden, wenn mehr als ein Drittel der in der betreffenden Versammlung stimmberechtigten Dienstnehmer oder ein Drittel der Be-

triebsratsmitglieder, im Falle der Betriebshauptversammlung auch dann, wenn einer der beiden Betriebsräte dies verlangt.

Teilversammlungen

§ 147

(1) Wenn nach Zahl der Dienstnehmer, Arbeitsweise oder Art des Betriebes die Abhaltung von Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen oder die Teilnahme der Dienstnehmer an diesen nicht oder nur schwer möglich ist, können Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen in Form von Teilversammlungen durchgeführt werden. Die Entscheidung über die Abhaltung von Teilversammlungen obliegt dem Betriebsrat (Betriebsausschuß).

(2) Für die Ermittlung von Abstimmungsergebnissen in den Angelegenheiten des § 145 ist die Gesamtheit der in den einzelnen Teilversammlungen abgegebenen Stimmen maßgebend.

Einberufung

§ 148

(1) Die Betriebs(Gruppen)versammlung ist vom Betriebsrat, die Betriebshauptversammlung vom Betriebsausschuß einzuberufen.

(2) Besteht kein Betriebsrat (Betriebsausschuß) oder ist er vorübergehend funktionsunfähig, so sind zur Einberufung berechtigt:

1. Der an Lebensjahren älteste Dienstnehmer oder mindestens so viele Dienstnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind;
2. in Betrieben in denen dauernd mindestens 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, eine zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder die gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer, wenn die nach Z. 1 zur Einberufung Berechtigten trotz Aufforderung die Einberufung innerhalb von zwei Wochen nicht vornehmen.

(3) Die Einberufung der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung hat unter gleichzeitiger Bekanntgabe der Tagesordnung zu erfolgen.

Vorsitz

§ 149

Die Vorsitzführung obliegt dem Vorsitzenden des Betriebsrates (Betriebsausschusses), in den Fällen des § 148 Abs. 2 dem Einberufer; dieser kann die Vorsitzführung einem Stellvertreter aus dem Kreise der stimmberechtigten Dienstnehmer übertragen. Wird in die Funktion des Vorsitzenden eine Frau gewählt, so trägt sie die Bezeichnung "Vorsitzende".

Zeitpunkt und Ort der Versammlungen

§ 150

(1) Wenn es dem Betriebsinhaber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar ist, können Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen während der Arbeitszeit abgehalten werden. Wird die Versammlung während der Arbeitszeit abgehalten, entsteht den Dienstnehmern für den erforderlichen Zeitraum ein Anspruch auf Arbeitsfreistellung. Ansprüche der Dienstnehmer auf Fortzahlung des Entgeltes für diesen Zeitraum können, soweit dies nicht im Kollektivvertrag geregelt ist, durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dies gilt auch für die Vergütung von Fahrtkosten.

(2) Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung kann im Betrieb oder außerhalb desselben stattfinden. Findet die Versammlung innerhalb des Betriebes statt, hat der Betriebsinhaber nach Tunlichkeit die erforderlichen Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen Interessenvertretungen

§ 151

Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen sind nicht öffentlich. Jede zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer sind berechtigt, zu allen Betriebsversammlungen Vertreter zu entsenden. Der Betriebsinhaber oder sein Vertreter im Betrieb kann auf Einladung der Einberufer an der Betriebsversammlung teilnehmen. Der Zeitpunkt und die Tagesordnung sind rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.

Stimmberechtigung und Beschlußfassung

§ 152

(1) In der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung ist jeder betriebs(gruppen)zugehörige Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft stimmberechtigt, der das *16. Lebensjahr* vollendet hat *und* am Tage der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigt ist.

(2) Zur Beschlußfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Beschlüsse über die Enthebung des Betriebsrates (§ 145 Abs. 1 Z. 4) oder eines Betriebsratsmitgliedes (§ 145 Abs. 2) bedürfen der Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen. Beschlüsse über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 143 Abs. 5 bedürfen der Mehrheit von zwei Drittel der für die Wahl des jeweiligen Gruppenbetriebsrates aktiv Wahlberechtigten. Abstimmungen über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 143 Abs. 5 und über Enthebungen haben geheim zu erfolgen.

(3) Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Dienstnehmer beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen der §§ 143 Abs. 5 und 145 Abs. 1 Z. 3, 4 und 8. Wurde eine Betriebsversammlung gemäß § 148 Abs. 2 Z. 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessensvertretung der Dienstnehmer einberufen, so kann die Wahl des Wahlvorstandes nur vorgenommen werden, wenn mindestens 1/3 der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend ist. *Die Enthebung des Wahlvorstandes gemäß § 145 Abs. 1 Z. 5 kann nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend ist.*

9.3 Betriebsrat

Zahl der Betriebsratsmitglieder

§ 153

(1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit fünf bis neun Dienstnehmern aus einer Person, mit zehn bis neunzehn Dienstnehmern aus zwei Mitgliedern, mit zwanzig bis fünfzig Dienstnehmern aus drei Mitgliedern, mit einundfünfzig bis hundert Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben

(Dienstnehmergruppen) mit mehr als hundert Dienstnehmern erhöht sich für je weitere hundert Dienstnehmer, in Betrieben mit mehr als tausend Dienstnehmern für je weitere vierhundert Dienstnehmer, die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates um ein Mitglied. Bruchteile von hundert bzw. vierhundert werden für voll gerechnet.

(2) Die Zahl der Mitglieder eines Betriebsrates bestimmt sich nach der Zahl der am Tage der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer. Eine spätere Änderung der Zahl der Dienstnehmer ist auf die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates ohne Einfluß.

(3) Im Betriebsrat sollen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

Wahlgrundsätze § 154

(1) Die Mitglieder des Betriebsrates werden auf Grund des gleichen, unmittelbaren und geheimen Wahlrechtes gewählt. Die Wahl hat durch persönliche Stimmabgabe oder in den Fällen des § 159 Abs. 3 durch briefliche Stimmabgabe im Postwege zu erfolgen.

(2) Die Wahlen sind nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes durchzuführen. Die Berechnung der auf die zugelassenen Wahlvorschläge entfallenden Mitglieder des Betriebsrates hat nach dem System von d'Hondt zu erfolgen. Die Wahlzahl ist in Dezimalzahlen zu errechnen. Haben nach dieser Berechnung mehrere Wahlvorschläge den gleichen Anspruch auf eine Mitgliedsstelle, so entscheidet das Los.

(3) Wird nur ein Wahlvorschlag eingebracht, so sind die Betriebsratsmitglieder mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen zu wählen.

Aktives Wahlrecht

§ 155

(1) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tage der Betriebs-

versammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das *16. Lebensjahr* vollendet haben, an diesem Tage und am Tage der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt sind.

(2) Werden getrennte Betriebsräte gewählt, ist für die Wahlberechtigung Gruppenzugehörigkeit (§ 144 Abs. 2 bis 4) erforderlich.

Passives Wahlrecht § 156

(1) Wählbar sind alle Dienstnehmer, die

1. a) österreichische Staatsbürger oder
b) Staatsangehörige eines EU- oder EWR-Mitgliedstaates sind, und
2. am Tag der Ausschreibung der Wahl das *18. Lebensjahr* vollendet haben und
3. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind.
4. (*entfällt*)

(2) Bei getrennten Wahlen sind auch Angehörige der anderen Dienstnehmergruppe wählbar.

(3) Abgesehen von den Personen, die gemäß § 3 Abs. 1 vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen sind, sind nicht wählbar:

1. Der Ehegatte oder eingetragene Partner des Betriebsinhabers und Personen, die mit dem Betriebsinhaber bis zum zweiten Grad verwandt oder verschwägert sind oder zu ihm im Verhältnis von Wahl- oder Pflegekind, Wahl- oder Pflegeeltern sowie Mündel oder Vormund stehen;
2. in Betrieben einer juristischen Person: die Ehegatten oder eingetragenen Partner von Mitgliedern des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist, sowie Personen, die mit Mitgliedern eines solchen Vertretungsorgans im ersten Grad verwandt oder verschwägert sind.

(4) Sind mindestens vier Betriebsratsmitglieder zu wählen, sind auch Vorstandsmitglieder und Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer wählbar. Mindestens drei Viertel der Betriebsratsmitglieder müssen

Dienstnehmer des Betriebes sein. Ein Vorstandsmitglied oder Angestellter einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer kann gleichzeitig nur einem Betriebsrat angehören.

(5) In neuerrichteten Betrieben und in Saisonbetrieben sind auch Dienstnehmer wählbar, die noch nicht sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen beschäftigt sind.

(6) Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten.

Berufung des Wahlvorstandes

§ 157

(1) Zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl des Betriebsrates hat die Betriebs(Gruppen)versammlung einen Wahlvorstand (Ersatzmitglieder) zu bestellen. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist der Wahlvorstand so rechtzeitig zu bestellen, daß der neugewählte Betriebsrat bei Unterbleiben einer Wahlanfechtung spätestens unmittelbar nach Ablauf der Tätigkeitsdauer des abtretenden Betriebsrates seine Konstituierung vornehmen kann.

(2) Wird die Nichtigkeit einer Wahl festgestellt oder die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates vorzeitig beendet, ist unverzüglich ein Wahlvorstand zu bestellen.

(3) Der Wahlvorstand besteht aus drei Mitgliedern. In den Wahlvorstand können als Mitglieder wahlberechtigte Dienstnehmer, in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, auch Vorstandsmitglieder oder Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer berufen werden. Mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes müssen Dienstnehmer des Betriebes sein.

(4) Die Wahl des Wahlvorstandes erfolgt durch Handerheben der wahlberechtigten Dienstnehmer in der Betriebs(Gruppen)versammlung. Die Betriebs(Gruppen)versammlung kann auch beschließen, die Wahl des Wahlvorstandes mittels Stimmzettels vorzunehmen. Als gewählt gelten die Kandidaten jenes Vorschlages, der die meisten Stimmen auf sich vereint. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Wird nur ein Vorschlag erstattet, so gelten ohne eine Abstimmung die Kandidaten dieses Vorschlages als gewählt.

(5) In neuerrichteten Betrieben hat zur Vorbereitung und Durchführung der erstmaligen Wahl eines Betriebsrates die Betriebs(Gruppen)versammlung die Bestellung des Wahlvorstandes binnen vier Wochen nach dem Tage der Aufnahme des Betriebes vorzunehmen.

Vorbereitung der Wahl
§ 158

(1) Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von vier Wochen durchzuführen. Für Mitglieder des Wahlvorstandes gelten die §§ 216 und 217 sinngemäß.

(2) Der Wahlvorstand hat die Wählerliste zu verfassen und sie zur Einsicht der Wahlberechtigten im Betrieb aufzulegen. Er hat ferner die Wahl in Form einer Wahlkundmachung auszuschreiben, über die gegen die Wählerliste vorgebrachten Einwendungen und darüber zu entscheiden, welche Wahlberechtigten zur brieflichen Stimmabgabe berechtigt sind. Er hat die Wahlvorschläge entgegenzunehmen und über ihre Zulassung zu entscheiden.

(3) Der Betriebsinhaber hat dem Wahlvorstand die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse der Dienstnehmer rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Wahlvorschläge sind schriftlich einzubringen und von mindestens doppelt so vielen wahlberechtigten Dienstnehmern zu unterfertigen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Unterschriften von Wahlwerbern werden auf die erforderliche Anzahl von Unterschriften des Wahlvorschlages nur bis zur Höhe der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder angerechnet. Der Wahlvorstand hat die zugelassenen Wahlvorschläge zur Einsicht im Betrieb aufzulegen.

(4a) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer Bedacht genommen werden.

(5) Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen binnen acht Wochen nicht oder nur unzureichend nach, so ist er von der Betriebs(Gruppen)versammlung zu entheben. In diesem Fall kann jeder Dienstnehmer des Betriebes, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer die Betriebs(Gruppen)versammlung einberufen. Diese hat zugleich einen neuen Wahlvorstand zu bestellen.

Durchführung der Wahl § 159

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahlhandlung zu leiten und das Wahlergebnis festzustellen.

(2) Jeder Wahlberechtigte hat eine Stimme. Die Wahl hat mittels Stimmzettels zu erfolgen. Das Wahlrecht ist unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 3 persönlich auszuüben.

(3) Wahlberechtigte, die wegen Urlaubs, Karenz, Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes oder Krankheit am Wahltag an der Leistung der Dienste oder infolge Ausübung ihres Berufes oder aus anderen wichtigen, ihre Person betreffenden Gründen an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, haben das Recht auf briefliche Stimmabgabe; diese hat im Postweg zu erfolgen.

Mitteilung des Wahlergebnisses § 160

Das Ergebnis der Wahl ist im Betrieb kundzumachen und dem Betriebsinhaber, der nach dem Standort des Betriebes zuständigen Einigungskommission, den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen und der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer mitzuteilen.

Vereinfachtes Wahlverfahren § 161

Unbeschadet der Bestimmungen des § 154 Abs. 1 gilt in Betrieben (Dienstnehmergruppen), in denen bis zu zwei Betriebsratsmitgliedern zu wählen sind, folgendes:

1. Die Betriebsratsmitglieder und die Ersatzmitglieder werden mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt;
2. der Wahlvorstand besteht aus einem wahlberechtigten Dienstnehmer;
3. es bedarf keiner Einreichung von Wahlvorschlägen im Sinne des § 158 Abs. 4. Wurden solche Wahlvorschläge nicht eingebracht, so ist für jedes Betriebsratsmitglied und für jedes Ersatzmitglied ein gesonderter Wahlgang durchzuführen;
4. erreicht keiner der Wahlvorschläge (Wahlwerber) die Mehrheit, so ist ein zweiter Wahlgang durchzuführen. Im zweiten Wahlgang können gültige Stimmen nur für die beiden Wahl-

vorschläge (Wahlwerber) abgegeben werden, die im ersten Wahlgang die meisten Stimmen erhalten haben. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

Anfechtung § 162

(1) Die einzelnen Wahlberechtigten und jede wahlwerbende Gruppe sind berechtigt, binnen Monatsfrist vom Tage der Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl bei der Einigungskommission anzufechten, wenn wesentliche Bestimmungen des Wahlverfahrens oder leitende Grundsätze des Wahlrechtes verletzt wurden und hiedurch das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte.

(2) Die in Abs. 1 genannten Anfechtungsberechtigten sowie der Betriebsinhaber sind berechtigt, binnen Monatsfrist vom Tage der Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl bei der Einigungskommission anzufechten, wenn die Wahl ihrer Art oder ihrem Umfang nach oder mangels Vorliegens eines Betriebes nicht durchzuführen gewesen wäre.

Nichtigkeit § 163

Die Nichtigkeit der Wahl kann bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses jederzeit auch durch Antrag auf Feststellung bei der Einigungskommission geltend gemacht werden. Die Entscheidung der Einigungskommission über die Nichtigkeit der Wahl hat bindende Wirkung.

Tätigkeitsdauer des Betriebsrates § 164

(1) Die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates beträgt vier Jahre. Sie beginnt mit dem Tage der Konstituierung oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

(2) Erklärt die Einigungskommission die Wahl eines Betriebsrates auf Grund einer Anfechtung nach § 162 Abs. 1 oder 2 für ungültig, so führt der frühere Betriebsrat die laufenden Geschäfte bis zur Konstituierung des neu gewählten Betriebsrates, höchstens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten ab dem Tag der Ungültigkeitserklärung gerechnet, weiter. Dies gilt nicht, wenn die Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates gemäß § 165 vorzeitig gendet hat.

(3) Die nach Beginn der Tätigkeitsdauer (Abs. 1) gesetzten Rechts-handlungen eines Betriebsrates werden in ihrer Gültigkeit durch die zufolge einer Wahlanfechtung nachträglich erfolgte Aufhebung der Betriebsratswahl nicht berührt.

Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer § 165

Vor Ablauf des im § 164 Abs. 1 bezeichneten Zeitraumes endet die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, wenn

1. der Betrieb dauernd eingestellt wird;
2. der Betriebsrat dauernd funktionsunfähig wird, insbesondere wenn die Zahl der Mitglieder unter die Hälfte der im § 153 Abs. 1 festgesetzten Mitgliederzahl sinkt;
3. die Betriebs(Gruppen)versammlung die Enthebung des Betriebsrates beschließt;
4. der Betriebsrat seinen Rücktritt beschließt;
5. die Einigungskommission die Wahl für ungültig erklärt;
6. die Einigungskommission die Gleichstellung der Arbeitsstätte gemäß § 138 Abs. 2 für beendet erklärt.

Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches § 165a

(1) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diese verselbständigten Teile bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesen Teilen, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der organisatorischen Verselbständigung zur Vertretung der Interessen der Dienstnehmer im Sinne dieses Gesetzes zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 137) im bisherigen Umfang fort dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn in einem verselbständigten Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.

(2) Der Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann über die Dauer von vier Monaten hinaus durch Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 164 Abs. 1) verlängert werden.

(3) Führt die rechtliche Verselbständigung von Betriebsteilen zur dauernden Einstellung des Betriebes oder zum Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern aus dem Betrieb, so treten für die Dauer der vorübergehenden Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches abweichend von § 165 Z. 1 die Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates und abweichend von § 167 Abs. 1 Z. 3 das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat nicht ein.

§ 165b

(1) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb im Sinne des § 137 zusammengeschlossen, so bilden die Betriebsräte bis zur Neuwahl eines Betriebsrates, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Zusammenschluß ein Organ der Dienstnehmerschaft (einheitlicher Betriebsrat); §§ 168 und 169 gelten sinngemäß.

(2) § 165a Abs. 2 1. Satz und Abs. 3 gelten sinngemäß.

9020-16

Fortsetzung der Tätigkeitsdauer

§ 166

Nach Wiederaufnahme eines eingeschränkten oder stillgelegten Betriebes kann die Betriebs(Gruppen)versammlung an Stelle von Neuwahlen die Fortsetzung der Tätigkeit des früheren Betriebsrates bis zur Beendigung seiner ursprünglichen Tätigkeitsdauer beschließen, sofern

1. die Zahl der im Betrieb verbliebenen und der wiedereingestellten ehemaligen Betriebsratsmitglieder (Ersatzmitglieder) mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Betriebsratsmandate erreicht und
2. am Tage der Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates mindestens halb so viele betriebs(gruppen)zugehörige Dienstnehmer beschäftigt sind, als am Tage der Wahlausschreibung für die Wahl des Betriebsrates, dessen Tätigkeitsdauer verlängert werden soll, beschäftigt waren.

Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 167

(1) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat beginnt mit Annahme der Wahl und erlischt, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. das Mitglied aus dem Betrieb ausscheidet;
4. die Dienstnehmergruppe, die das Mitglied in den Betriebsrat gewählt hat, dieses wegen Verlustes der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe binnen vier Wochen enthebt.

(2) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt für Mitglieder, die gemäß § 156 Abs. 4 gewählt wurden, auch mit Beendigung einer Funktion oder Anstellung bei der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer.

(3) Die Mitgliedschaft aller Mitglieder des Betriebsrates erlischt, wenn die Konstituierung des Betriebsrates nicht innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf der im § 169 Abs. 1 gesetzten Frist erfolgt.

(4) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat ist von der Einigungskommission über Antrag abzuerkennen, wenn das Betriebsratsmitglied die Wählbarkeit nicht oder nicht mehr besitzt. Zur Antragstellung sind der Betriebsrat, jedes Betriebsratsmitglied und der Betriebsinhaber berechtigt.

Ersatzmitglieder

§ 168

(1) Im Falle des Erlöschens der Mitgliedschaft oder der Verhinderung eines Betriebsratsmitgliedes tritt ein Ersatzmitglied an dessen Stelle. Dies gilt nicht bei Erlöschen der Mitgliedschaft aller Betriebsratsmitglieder gemäß § 167 Abs. 3.

(2) Ersatzmitglieder sind die auf einem Wahlvorschlag den gewählten Mitgliedern des Betriebsrates folgenden Wahlwerber. Die Reihenfolge des Nachrückens der Ersatzmitglieder wird durch die Reihung auf dem Wahlvorschlag bestimmt. Verzichtet ein Ersatzmitglied auf das Nachrücken, so verbleibt es weiterhin als Ersatzmitglied auf dem Wahlvorschlag in der ursprünglichen Reihung.

(3) Wurde der Betriebsrat ohne Erstellung von Wahlvorschlägen mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt (§ 161 Z. 3), so tritt das Ersatzmitglied mit der höchsten Stimmenzahl an die Stelle des ausgeschiedenen oder verhinderten Mitgliedes. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

Konstituierung des Betriebsrates

§ 169

(1) Das an Lebensjahren älteste Mitglied des Betriebsrates hat nach Durchführung der Betriebsratswahl die Einberufung der gewählten Mitglieder zur Wahl der Organe des Betriebsrates (konstituierende Sitzung) binnen zwei Wochen vorzunehmen. Die Einberufung hat die konstituierende Sitzung innerhalb von sechs Wochen nach der Durchführung der Betriebsratswahl vorzusehen. Kommt das älteste Mitglied dieser Pflicht nicht nach, so kann jedes Mitglied des Betriebsrates, das an erster Stelle eines Wahlvorschlages zu diesem Betriebsrat gereiht war, die Einberufung vornehmen. Im Fall mehrerer Einberufungen gilt die Einberufung desjenigen Betriebsratsmitgliedes, das auf dem Wahlvorschlag mit der größten Anzahl der gültigen Stimmen gewählt wurde.

(2) In der konstituierenden Sitzung hat der Einberufer bis zur erfolgten Wahl des Vorsitzenden den Vorsitz zu führen.

(3) Die Betriebsratsmitglieder haben aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen den Vorsitzenden einen oder mehrere Stellvertreter und, falls erforderlich, weitere Funktionäre zu wählen. Besteht ein Betriebsratsfonds, ist ein Kassaverwalter zu wählen. Die Wahl der Betriebsratsfunktionäre erfolgt für die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

(4) Vor Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates ist eine Neuwahl eines Funktionärs vorzunehmen, wenn

1. die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder die Enthebung eines Funktionärs beschließt;
2. ein Funktionär seine Funktion zurücklegt;
3. die Mitgliedschaft eines Funktionärs zum Betriebsrat erlischt.

(5) Besteht der Betriebsrat aus Vertretern beider Dienstnehmergruppen, so dürfen der Vorsitzende und sein Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören.

(6) Bei Stimmgleichheit gilt jenes für die Stelle des Vorsitzenden vorgeschlagene Betriebsratsmitglied als gewählt, das auf jenem Wahlvorschlag kandidiert hat, der bei der Betriebsratswahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Liegt auch hier Stimmgleichheit vor, so entscheidet das Los. In diesem Fall ist der Stellvertreter des Vorsitzenden jener wahlwerbenden Gruppe zu entnehmen, die auf Grund des Losentscheides nicht den Vorsitzenden stellt. Im Falle der Stimmgleichheit bei der Wahl der übrigen Funktionäre findet § 171 Abs. 2 sinngemäß Anwendung.

(7) Besteht ein Betriebsrat aus zwei Mitgliedern, so wird mangels Einigung dasjenige Vorsitzende, das bei der Wahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Wurden die Betriebsratsmitglieder auf einem Wahlvorschlag gewählt, so wird mangels Einigung das an erster Stelle gereichte Mitglied Vorsitzende.

(8) Der Vorsitzende hat unmittelbar nach Beendigung der konstituierenden Sitzung das Ergebnis der Wahl der Betriebsratsfunktionäre sowie die Reihenfolge der Ersatzmitglieder dem Betriebsinhaber, der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer, sowie der zuständigen Einigungskommission anzuzeigen und im Betrieb durch Anschlag kundzumachen.

Sitzungen des Betriebsrates § 170

(1) Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom Vorsitzenden, bei dessen Verhinderung vom Stellvertreter mindestens einmal im

Monat einzuberufen und zu leiten. Die Mitglieder des Betriebsrates sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden. *Ist im Betrieb eine Behindertenvertrauensperson gewählt, so ist diese gleichzeitig einzuladen.*

(2) Der Vorsitzende hat den Betriebsrat binnen zwei Wochen einzuberufen, wenn es ein Drittel der Betriebsratsmitglieder, mindestens jedoch zwei Mitglieder verlangen.

(3) Kommt der Vorsitzende seinen Verpflichtungen gemäß Abs. 1 oder 2 nicht nach, hat die Einigungskommission auf Antrag der gemäß Abs. 2 Berechtigten die Sitzung einzuberufen.

(4) Die Sitzungen des Betriebsrates sind nicht öffentlich. Der Betriebsrat kann bei Erledigung bestimmter Aufgaben auch Personen, die nicht dem Betriebsrat angehören, beratend zuziehen.

Beschlußfassung § 171

(1) Der Betriebsrat ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Gesetz oder in der Geschäftsordnung (§ 173) keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Bei Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat. Beschlüsse über die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung oder Entlassung eines Dienstnehmers bedürfen der Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen. Besteht ein Betriebsrat nur aus zwei Mitgliedern, kommt ein Beschluß nur bei Übereinstimmung beider Mitglieder zustande.

(3) Der Beschluß über den Rücktritt des Betriebsrates bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Betriebsratsmitglieder.

(4) Beschlüsse durch schriftliche Stimmabgabe sind nur zulässig, wenn kein Mitglied des Betriebsrates diesem Verfahren widerspricht. Dasselbe gilt für fernmündliche oder andere vergleichbare Formen der Beschlußfassung. Der Vorsitzende hat für die Dokumentierung der Beschlußfassung Sorge zu tragen.

Übertragung von Aufgaben
§ 172

- (1) Der Betriebsrat kann im Einzelfalle die Durchführung einzelner seiner Befugnisse einem oder mehreren seiner Mitglieder übertragen.
- (2) Der Betriebsrat kann im Einzelfalle die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse einem Ausschuß übertragen. Einem Ausschuß sollen insbesondere die Vorbereitung und Durchführung von Beschlüssen in den Angelegenheiten der Gleichbehandlung, der Frauenförderung, der Wahrnehmung der Interessen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mit Familienpflichten sowie der Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung übertragen werden.
- (3) Der Betriebsrat kann in der Geschäftsordnung einem Ausschuß in bestimmten Angelegenheiten die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse übertragen. Im übrigen gilt Abs. 2 zweiter Satz.
- (4) Für die Sitzungen der Ausschüsse gemäß Abs. 2 und 3 ist § 170 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Mitglieder des Betriebsrates haben das Recht, an allen Ausschußsitzungen als Beobachter teilzunehmen.

Autonome Geschäftsordnung

§ 173

Der Betriebsrat kann mit Mehrheit von zwei Drittel seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung beschließen. Die Geschäftsordnung kann insbesondere regeln:

1. Die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung von Ausschüssen im Sinne des § 172 Abs. 3;
2. die Zahl der Stellvertreter des Betriebsratsvorsitzenden und die Reihenfolge der Stellvertretung.

Vertretung nach außen

§ 174

Vertreter des Betriebsrates gegenüber dem Betriebsinhaber und nach außen ist der Vorsitzende, bei dessen Verhinderung der Stellvertreter. Der Betriebsrat kann in Einzelfällen auch andere seiner Mitglieder mit der Vertretung nach außen beauftragen. Die Reihenfolge der Stellvertretungen und eine besondere Regelung der Vertretungsbefugnisse sind dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen und erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.

Beistellung von Sacherfordernissen

§ 175

Dem Betriebsrat und dem Wahlvorstand sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrates (Wahlvorstandes) angemessenen Ausmaß vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen hat der Betriebsinhaber unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räume und Gegenstände zu sorgen.

9.4 Betriebsratsumlage und Betriebsratsfonds

Betriebsratsumlage

§ 176

(1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen sowie zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Dienstnehmerschaft und der ehemaligen Dienstnehmer des

Betriebes kann von den Dienstnehmern eine Betriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgelts betragen.

(2) Die Einhebung und Höhe der Betriebsratsumlage beschließt auf Antrag des Betriebsrates die Betriebs(Gruppen)versammlung; zur Beschlußfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer erforderlich.

(3) Die Umlagen sind vom Dienstgeber vom Arbeitsentgelt einzuhalten und bei jeder Lohn(Gehalts)auszahlung an den Betriebsratsfonds abzuführen.

Betriebsratsfonds § 177

(1) Die Eingänge aus der Betriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 176 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmten Vermögensschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Betriebsratsfonds.

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

(3) Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zu den in § 176 Abs. 1 bezeichneten Zwecken verwendet werden.

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

(5) Hat die Betriebs(Gruppen)versammlung einen Beschluß im Sinne des Abs. 4 nicht gefaßt, obliegt die Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer des Fehlens eines ordentlichen Vertretungs(Verwaltungs)organs, höchstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, dem ältesten Rechnungsprüfer, wenn keine Rechnungsprüfer bestellt sind, der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer. Nach Ablauf von sechs Monaten ist der Betriebsratsfonds aufzulösen.

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

(7) Der Betriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn der Betrieb dauernd eingestellt wird. Die nähere Regelung ist durch Beschluß der Betriebs(Gruppen)versammlung bei Errichtung des Betriebsratsfonds zu treffen. Spätere Beschlüsse sind gültig, wenn sie mindestens ein Jahr vor der dauernden Betriebseinstellung gefaßt wurden.

(8) Wird wegen Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen getrennter Betriebsräte ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, so verschmelzen die bestehenden Betriebsratsfonds zu einem einheitlichen Fonds. Werden infolge Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen eines gemeinsamen Betriebsrates getrennte Betriebsräte gewählt, so zerfällt der Betriebsratsfonds in getrennte Fonds für jede Dienstnehmergruppe. Das Vermögen ist nach dem Verhältnis der Zahlen der gruppenangehörigen Dienstnehmer auf die getrennten Betriebsratsfonds aufzuteilen.

(9) Wird auf Grund von Beschlüssen der Dienstnehmergruppen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 143 Abs. 5) errichtet, ist die Verwendung der bestehenden Betriebsratsfonds durch Beschluß der jeweils zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung zu regeln.

(10) Die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer ist vom Beschluß gemäß Abs. 7 und von den Maßnahmen im Sinne des Abs. 8 zu verständigen. Sie hat die Durchführung der Auflösung, der Zusammenlegung und Trennung von Betriebsratsfonds durch einen Vertreter zu überwachen.

(11) Die Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragung bei Zusammenlegung und Trennung obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer, wenn

1. ein Beschluß der zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung fehlt;
2. der Beschluß nicht den in § 176 Abs. 1 geforderten Verwendungszweck vorsieht oder
3. der Beschluß undurchführbar geworden ist.

(12) Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuß geht auf die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer über und ist von dieser für Wohlfahrtsmaßnahmen oder Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer zu verwenden.

Rechnungsprüfer § 178

(1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Betriebsratsfonds hat die Betriebs(Gruppen)versammlung aus ihrer Mitte in geheimer Wahl mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen, in Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit mehr als 20 Dienstnehmern zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Betriebsrat nicht angehören. § 161 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlußfassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage zu erfolgen.

(2) Die Tätigkeit der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) dauert vier Jahre, es sei denn, die Wahl gemäß Abs. 3 und 4 findet vor ihrem Ablauf statt. Die Wiederwahl ist zulässig.

(3) In Betrieben (Dienstnehmergruppen), in denen mehr als zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann die Betriebs(Gruppen)versammlung anlässlich der Wahl des Wahlvorstandes (§ 157) beschließen, die Wahl der Rechnungsprüfer zugleich mit der Wahl des Betriebsrates durchzuführen.

(4) Liegt ein Beschluß im Sinne des Abs. 3 vor, so hat der Wahlvorstand auch die Wahl der Rechnungsprüfer vorzubereiten und durchzuführen. Die Wahlkundmachung (§ 158 Abs. 2) hat auch die Ausschreibung der Wahl der Rechnungsprüfer zu enthalten. Auf die Vorschläge für die Wahl der Rechnungsprüfer ist § 158 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Wahl des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer kann mittels gemeinsamen Stimmzettels erfolgen. § 161 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

9.5 Betriebsausschuß Voraussetzung und Errichtung § 179

(1) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte für die Gruppen der Arbeiter und der Angestellten bestehen, bildet die Gesamtheit der Mitglieder beider Betriebsräte zur Wahrnehmung gemeinsamer Angelegenheiten den Betriebsausschuß.

(2) Die Sitzung zur Wahl des Vorsitzenden des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreters ist von den Vorsitzenden der Betriebsräte gemeinsam einzuberufen. Kommt es innerhalb von zwei Wochen zu keiner Einigung, kann ein Vorsitzender allein die Einberufung vornehmen. Für die Wahl ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder jedes Betriebsrates erforderlich.

(3) Bis zur Wahl des Vorsitzenden des Betriebsausschusses führt jener Betriebsratsvorsitzende den Vorsitz, der die größere Dienstnehmergruppe repräsentiert. Der Vorsitzende des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreter werden aus der Mitte der Mitglieder beider Betriebsräte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt. Der Stellvertreter ist aus der Mitte der Mitglieder jenes Betriebsrates zu wählen, dem der Vorsitzende als Mitglied nicht angehört. § 161 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) In Betrieben, in denen für jede Gruppe nur je ein Betriebsratsmitglied zu wählen ist, gilt mangels Einigung jener als Vorsitzender des Betriebsausschusses, der die größere Dienstnehmergruppe repräsentiert. Bei gleicher Gruppenstärke entscheidet das Los.

(5) Der Vorsitzende des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreter sind neu zu wählen, sobald einer der beiden Betriebsräte sich nach Neuwahl konstituiert hat.

Geschäftsführung

§ 180

(1) Auf die Geschäftsführung des Betriebsausschusses sind, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird, die §§ 170 Abs. 1, 3 und 4, 171, 172 Abs. 1, 2 und 3, 173 Z. 1 und 2, 174 und 175 sinngemäß anzuwenden.

(2) Der Vorsitzende hat den Betriebsausschuß binnen zwei Wochen einzuberufen, wenn mehr als ein Drittel der Betriebsratsmitglieder des Betriebes oder ein Betriebsrat dies verlangt.

(3) Werden bei einer Abstimmung sämtliche anwesenden Betriebsratsmitglieder einer Gruppe überstimmt, bedarf es in einer zweiten Abstimmung der Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen. Ist für jede Gruppe nur ein Betriebsratsmitglied zu wählen, bedarf es für das Zustandekommen eines Beschlusses der Übereinstimmung beider Betriebsratsmitglieder.

9.6 Betriebsräteversammlung

Zusammensetzung und Geschäftsführung

§ 181

(1) Die Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen bestellten Betriebsräte bildet die Betriebsräteversammlung. Die Betriebsräteversammlung ist mindestens einmal in jedem Kalenderjahr vom Zentralbetriebsrat einzuberufen. Den Vorsitz führt der Vorsitzende des Zentralbetriebsrates, bei dessen Verhinderung sein Stellvertreter.

(2) Zur Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer (§ 185 Abs. 4) und über die Enthebung des Zentralbetriebsrates (Abs. 4) kann die Betriebsräteversammlung von jedem Betriebsrat einberufen werden. In diesem Falle führt der Vorsitzende des einberufenden Betriebsrates den Vorsitz.

(3) Zur Beschlußfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte aller Betriebsratsmitglieder des Unternehmens erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt.

(4) Für eine Beschlußfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates ist die Anwesenheit von drei Viertel aller Betriebsratsmitglieder des Unternehmens und eine Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen erforderlich. Jedem Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Dienstnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht. Die Abstimmung über die Enthebung hat mittels Stimmzettels und geheim zu erfolgen.

(5) Sind bei Beginn der Betriebsräteversammlung weniger als die Hälfte der Betriebsratsmitglieder des Unternehmens anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsräteversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Betriebsratsmitglieder beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht im Falle der Enthebung des Zentralbetriebsrates. Im übrigen sind die Bestimmungen der §§ 150 Abs. 2 und 151 sinngemäß anzuwenden.

Aufgaben

§ 182

Der Betriebsräteversammlung obliegt:

1. Behandlung von Berichten des Zentralbetriebsrates und der Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds;
2. Beschlußfassung über die Einhebung und Höhe der Zentralbetriebsratsumlage;
3. Wahl und Enthebung der Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds;
4. Beschlußfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates;
5. Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates (§ 185 Abs. 4).

9.7 Zentralbetriebsrat

Zusammensetzung

§ 183

(1) Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmen bis zu tausend Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder erhöht sich für je weitere fünfhundert Dienstnehmer, in Unternehmen mit mehr als fünftausend Dienstnehmern für je weitere tausend Dienstnehmer um jeweils ein Mitglied. Bruchteile von fünfhundert und tausend werden für voll gerechnet. § 153 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Im Zentralbetriebsrat sollen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

Berufung

§ 184

(1) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates werden von der Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen errichteten Betriebsräte aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes (§ 154 Abs. 2) geheim gewählt. Jedem wahlberechtigten Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Dienstnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht.

(2) Die Wahl hat mittels Stimmzettels und zwar durch persönliche Stimmabgabe oder durch briefliche Stimmabgabe im Postwege zu erfolgen.

(3) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer, der Gruppen der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens im Zentralbetriebsrat Bedacht genommen werden.

(4) Der Wahlvorstand besteht aus mindestens drei Betriebsratsmitgliedern. Jeder im Unternehmen bestehende Betriebsrat hat eines seiner Mitglieder in den Wahlvorstand zu entsenden. Die Zahl der Mitglieder des Wahlvorstandes kann mit Zustimmung aller im Unternehmen bestellten Betriebsräte bis auf drei herabgesetzt werden. Bestehen in den Betrieben des Unternehmens nur zwei Betriebsräte, so sind zwei Mitglieder des Wahlvorstandes vom Betriebsrat das nach der Zahl der Dienstnehmer größeren Betriebes zu entsenden. Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von vier Wochen durchzuführen.

(5) Auf die Berufung des Zentralbetriebsrates sind die Vorschriften der §§ 154 Abs. 3, 157 Abs. 2, 159 Abs. 1, 160, 162 und 163 sinngemäß anzuwenden.

Tätigkeitsdauer § 185

(1) Die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates beträgt vier Jahre. § 164 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) Vor Ablauf der im Abs. 1 bezeichneten Zeit endet die Tätigkeit des Zentralbetriebsrates, wenn

1. das Unternehmen aufgelöst wird;
2. dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört;
3. die Zahl der Mitglieder unter drei sinkt;
4. die Betriebsräteversammlung die Enthebung des Zentralbetriebsrates beschließt;
5. der Zentralbetriebsrat den Rücktritt beschließt;
6. die Einigungskommission die Wahl für ungültig erklärt.

(3) Die Mitgliedschaft zum Zentralbetriebsrat erlischt, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt.

(4) Hat in einem Unternehmen die Tätigkeit des Zentralbetriebsrates deshalb geendet, weil durch vorübergehende Stilllegung von Betrieben dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört oder die Zahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates unter drei gesunken ist und wird in der Folge in wenigstens einem dieser stillgelegten Betriebe die Tätigkeit wiederaufgenommen, so können die Mitglieder der Betriebsräte des Unternehmens die Fortsetzung der Tätigkeit des Zentralbetriebsrates bis zur Beendigung seiner ursprünglichen Tätigkeitsdauer beschließen, wenn

1. in dem Betrieb, der seine Tätigkeit wiederaufgenommen hat, ein Beschluß zur Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 166) gefaßt wurde und
2. die Zahl der im Unternehmen verbliebenen und wiedereingestellten ehemaligen Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Zentralbetriebsrates mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Zentralbetriebsratsmandate erreicht.

(5) Für den Eintritt von Ersatzmitgliedern ist § 168 sinngemäß anzuwenden. Enthält der Wahlvorschlag, dem das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied angehört, kein für ein Nachrücken in Frage kommendes Ersatzmitglied, so entsendet die wahlwerbende Gruppe ein anderes Betriebsratsmitglied in den Zentralbetriebsrat.

(6) Die Bestimmungen über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§§ 165a und b) sind sinngemäß anzuwenden.

Geschäftsführung § 186

Auf die Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates sind die Vorschriften der §§ 169 Abs. 1 bis 4, 6 und 8, 170, 171, 172, 173 Z. 1 und 2 und 174 sinngemäß anzuwenden.

Aufwand § 187

(1) Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse für den Zentralbetriebsrat sind in sinnvoller Anwendung des § 175 vom Betriebsinhaber zur Verfügung zu stellen.

(2) Die den einzelnen Mitgliedern des Zentralbetriebsrates in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenden Barauslagen sind aus dem Zentralbetriebsratsfonds, ist ein solcher nicht errichtet, aus dem Betriebsratsfonds des Betriebes, der das Mitglied in den Zentralbetriebsrat entsendet hat, zu entrichten.

Zentralbetriebsratsumlage § 188

(1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen *zugunsten der Dienstnehmerschaft und der ehemaligen Dienstnehmer* des Unternehmens kann eine Zentralbetriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens 25 Prozent der Betriebsratsumlage betragen.

(2) Einhebung und Höhe der Zentralbetriebsratsumlage beschließt auf Antrag des Zentralbetriebsrates oder eines Betriebsrates die

Betriebsräteversammlung. Die Zentralbetriebsratsumlage ist aus den in den einzelnen Betrieben des Unternehmens eingehobenen Betriebsratsumlagen zu entrichten.

(3) Der Dienstgeber hat die Zentralbetriebsratsumlage von der einbehaltenen Betriebsratsumlage in Abzug zu bringen und unmittelbar an den Zentralbetriebsratsfonds abzuführen.

Zentralbetriebsratsfonds § 189

Die Eingänge aus der Zentralbetriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 188 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmte Vermögensschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Zentralbetriebsratsfonds, der vom Zentralbetriebsrat verwaltet wird. Die Mittel des Zentralbetriebsratsfonds sind zu den im § 188 Abs. 1 bezeichneten Zweck zu verwenden.

Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds § 190

Der Zentralbetriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn die Voraussetzungen für die Errichtung eines Zentralbetriebsrates dauernd weggefallen sind. In diesem Fall ist das Vermögen auf jene Betriebsratsfonds des Unternehmens, aus deren Betriebsratsumlage Beiträge zum Zentralbetriebsratsfonds geleistet wurden, aufzuteilen. Die Aufteilung erfolgt nach dem Verhältnis der Zahlen der zu den einzelnen Betriebsratsfonds beitragspflichtigen Dienstnehmer. § 177 Abs. 2, 4 bis 6 und 12 sind sinngemäß anzuwenden.

Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds § 191

(1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Zentralbetriebsratsfonds hat die Betriebsräteversammlung aus ihrer Mitte in geheimer Wahl mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Zentralbetriebsrat nicht angehören. § 161 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlußfassung über die Einhebung einer Zentralbetriebsratsumlage zu erfolgen.

(2) Die Tätigkeit der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) dauert vier Jahre. Wiederwahl ist zulässig.

9.8 Befugnisse der Dienstnehmerschaft

9.8.1 Allgemeine Befugnisse

Überwachung

§ 192

Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung der die Dienstnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Insbesondere stehen ihm folgende Befugnisse zu:

1. Der Betriebsrat ist berechtigt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der Dienstnehmer und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Auszahlung zu kontrollieren. Dies gilt auch für andere die Dienstnehmer betreffenden Aufzeichnungen, deren Führung durch Rechtsvorschriften vorgesehen ist;
2. der Betriebsrat hat die Einhaltung der für den Betrieb geltenden Kollektivverträge, der Betriebsvereinbarungen und sonstiger arbeitsrechtlicher Vereinbarungen zu überwachen. Er hat darauf zu achten, daß die für den Betrieb geltenden Kollektivverträge im Betrieb aufgelegt (§ 45) und die Betriebsvereinbarungen angeschlagen oder aufgelegt (§ 52 Abs. 1) werden. Das gleiche gilt für Rechtsvorschriften, deren Auflage oder Aushang im Betrieb in anderen Gesetzen vorgeschrieben ist;
3. der Betriebsrat hat die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Dienstnehmerschutz, über die Sozialversicherung sowie über die Berufsausbildung zu überwachen. Zu diesem Zwecke kann der Betriebsrat die betrieblichen Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze besichtigen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Der Betriebsrat ist berechtigt zur Teilnahme an
 - a) Betriebsbesichtigungen aufgrund behördlicher Verfahren, durch die Interessen der Dienstnehmer (§ 141) des Betriebes (Unternehmens) berührt werden und
 - b) Betriebsbesichtigungen, die von Organen durchgeführt werden, die für die Überwachung der Dienstnehmerschutzvorschriften zuständig sind.

Der Betriebsrat muß vom Betriebsinhaber deshalb von einer anberaumten Verhandlung sowie von der Ankunft eines behördlichen Organs unverzüglich verständigt werden;

4. werden im Betrieb Personalakten geführt, so ist dem Betriebsrat bei Einverständnis des Dienstnehmers Einsicht in dessen Personalakten zu gewähren.

Intervention § 193

(1) Der Betriebsrat hat das Recht, in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Dienstnehmer berühren, beim Betriebsinhaber und erforderlichenfalls bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen. Insbesondere ist der Betriebsrat berechtigt

1. Maßnahmen zur Einhaltung und Durchführung der die Dienstnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften (§ 192) zu beantragen;
2. Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Ausbildung, zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zur menschengerechten Arbeitsgestaltung zu erstatten;
3. sonstige Maßnahmen zugunsten der Dienstnehmer des Betriebes zu beantragen.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat auf dessen Verlangen in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Dienstnehmer des Betriebes berühren, anzuhören.

Allgemeine Information § 194

(1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Dienstnehmer des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen.

(2) Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Mitteilung zu machen, welche Arten von personenbezogenen Dienstnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht. Dem Betriebsrat ist auf Verlangen die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen. Sofern sich nicht aus § 192 oder anderen Rechtsvorschriften ein unbeschränktes Einsichtsrecht des Betriebsrates ergibt, ist zur Einsicht in die Daten einzelner Dienstnehmer deren Zustimmung erforderlich.

Beratung
§ 195

(1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat mindestens vierteljährlich und auf Verlangen des Betriebsrates monatlich gemeinsame Beratungen über laufende Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen abzuhalten und ihn dabei über wichtige Angelegenheiten zu informieren. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die zur Beratung erforderlichen Unterlagen auszuhandigen.

(2) Betriebsrat und Betriebsinhaber sind berechtigt, an ihre zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften das Ersuchen zu richten, einen Vertreter zur Teilnahme an diesen Beratungen zu entsenden, sofern über Betriebsänderungen oder ähnlich wichtige Angelegenheiten, die erhebliche Auswirkung auf die Dienstnehmer des Betriebes haben, beraten werden soll. Betriebsinhaber und Betriebsrat haben einander gegenseitig rechtzeitig Mitteilung zu machen, um dem anderen Teil die Beiziehung seiner Interessenvertretung zu ermöglichen.

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
§ 195a

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten. Der Betriebsinhaber ist insbesondere verpflichtet,

1. den Betriebsrat bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer haben,
2. den Betriebsrat bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen,
3. den Betriebsrat bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet,

1. dem Betriebsrat Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren,

2. dem Betriebsrat die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zur Verfügung zu stellen,
3. dem Betriebsrat die Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie die Ergebnisse sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Dienstnehmerschutz in Zusammenhang stehen, zur Verfügung zu stellen,
4. dem Betriebsrat die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm zur Verfügung zu stellen,
5. den Betriebsrat über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren,
6. *den Betriebsrat über Auflagen, Vorschriften, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören,*
7. *den Betriebsrat zu den Informationen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabebereichen im Voraus anzuhören,*
8. *den Betriebsrat zur Information der Dienstgeber von betriebsfremden Dienstnehmern über die in Z. 7 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen, im Voraus anzuhören.*

(3) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern sowie von Personen zu beraten, die für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständig sind. Der Betriebsrat kann zu den Beratungen die Land- und Forstwirtschaftsinspektion beiziehen. Eine ohne Beratung mit dem Betriebsrat vorgenommene Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern ist rechtsunwirksam.

(4) Der Betriebsrat kann seine Befugnisse nach Abs. 1 Z.1 bis 3 an die im Betrieb bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen delegieren. Für die Beschlußfassung gilt § 171. Der Beschluß ist den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie dem Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen und wird erst mit deren Verständigung rechtswirksam.

*Betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren
Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf*
§ 195b

(1) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat im Rahmen der Beratung nach § 195 Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten. Solche Maßnahmen betreffen insbesondere die Einstellungspraxis, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg, die auf den Abbau einer bestehenden Unterrepräsentation der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bzw. an bestimmten Funktionen oder auf den Abbau einer sonst bestehenden Benachteiligung abzielen, sowie Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach Karenzzeiten und solche, die auf eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familien- und sonstigen Betreuungspflichten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer abzielen.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in diesen Angelegenheiten zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.

(3) Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen
der Dienstnehmer

§ 196

Der Betriebsrat ist berechtigt, zugunsten der Dienstnehmer und ihrer Familienangehörigen Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten.

9.8.2 Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen
Berufsausbildung und Schulung

§ 197

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über geplante Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie der betrieblichen Schulung und Umschulung zum ehestmöglichen Zeitpunkt in Kenntnis zu setzen.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung, Schulung und Umschulung zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.

(3) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen mitzuwirken. Art und Umfang der Mitwirkung können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(4) Der Betriebsrat hat das Recht, an den Verhandlungen zwischen dem Betriebsinhaber und den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung über Maßnahmen der betrieblichen Schulung, Umschulung und Berufsausbildung teilzunehmen. Zeitpunkt und Gegenstand der Beratungen sind ihm rechtzeitig mitzuteilen. Gleiches gilt, wenn investive Förderungen nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl.Nr. 31/1969 in der Fassung BGBl.Nr. 78/1987, gewährt oder betriebliche Schulungsmaßnahmen in solche umgewandelt werden sollen.

(5) Der Betriebsrat ist berechtigt, sich an allen behördlichen Besichtigungen zu beteiligen, welche die Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung berühren.

(6) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag eines der Streitparteien die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

(7) Die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(8) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Schulungs- oder Bildungseinrichtung binnen vier Wochen bei der Einigungskommission anfechten, wenn sie den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht oder, wenn solche Regelungen nicht bestehen, unter Abwägung der Interessen der Dienstnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen

§ 198

(1) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtungen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag eines der Streitparteien die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

(2) Die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung betriebs- und unternehmenseigener Wohlfahrtseinrichtungen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(3) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtung binnen vier Wochen bei der Einigungskommission anfechten, wenn

1. die Auflösung der Wohlfahrtseinrichtung den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht, oder
2. eine Betriebsvereinbarung über Gründe, die den Betriebsinhaber zur Auflösung einer Wohlfahrtseinrichtung berechtigen, nicht besteht, der Betriebsratsfonds (Zentralbetriebsratsfonds) oder die Dienstnehmer zum Errichtungs- und Erhaltungsaufwand der Wohlfahrtseinrichtung erheblich beigetragen haben und die Auflösung unter Abwägung der Interessen der Dienstnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

Zustimmungspflichtige Maßnahmen

§ 199

(1) Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:

1. Die Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung;
2. die Einführung von Personalfragebögen, sofern in diesen nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des Dienstnehmers enthalten sind;
3. die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Dienstnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren;

4. insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht besteht, die Einführung und die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen sowie akkordähnlichen Prämien und Entgelten, die auf statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte;
5. Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie Durchschnittsverdienste.

(2) Betriebsvereinbarungen in den Angelegenheiten des Abs. 1 können, soweit sie keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten, von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden. § 54 Abs. 3 zweiter Satz ist nicht anzuwenden.

Zustimmungspflichtige Maßnahmen – ersetzbare Zustimmung

§ 199a

(1) Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:

1. Die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Dienstnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, insoweit eine tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten durch Gesetz oder durch Dienstvertrag oder durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung vorgeschrieben ist;
2. Die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Dienstnehmern des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.

(2) Stimmt der Betriebsrat einer Maßnahme gemäß Abs. 1 nicht zu, so kann der Betriebsinhaber in dieser Angelegenheit eine Entscheidung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle (§ 229) begehren. Eine Entscheidung die diesem Begehren stattgibt, ersetzt die Zustimmung des Betriebsrates. Die §§ 54 Abs. 2 und 200 Abs. 2 gelten sinngemäß.

(3) Durch die Abs. 1 und 2 werden die sich aus § 199 ergebenden Zustimmungsrechte des Betriebsrates nicht berührt.

Betriebsvereinbarungen
§ 200

(1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 51 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

1. Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Dienstnehmer im Betrieb regeln;
- 1a. Auswahl der BV-Kasse nach § 38l oder nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG;
- 1b. *Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Dienstnehmern, die im Rahmen einer Überlassung tätig sind;*
2. generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. Art und Weise der Abrechnung und insbesondere Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge;
4. Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 212 Abs. 1 bis 6, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Dienstnehmerschaft mit sich bringt;
5. Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;
6. Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln;
7. Richtlinien für die Vergabe von Dienstwohnungen;
8. Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmer;
9. Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung;
10. Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes;
11. Entgeltfortzahlungsansprüche für den zur Teilnahme an Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen erforderlichen Zeitraum und damit in Zusammenhang stehende Fahrtkostenvergütungen;
12. Erstattung von Auslagen und Aufwendungen sowie Regelung von Aufwandsentschädigungen;

13. Anordnung der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit;
 14. betriebliches Vorschlagswesen;
 15. Gewährung von Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen;
 16. Systeme der Gewinnbeteiligung sowie die Einführung von leistungs- und erfolgsbezogenen Prämien und Entgelte nicht nur für einzelne Dienstnehmer, soweit diese Prämien und Entgelte nicht unter § 199 Abs. 1 Z. 4 fallen;
 17. Maßnahmen zur Sicherung der von den Dienstnehmern eingebrachten Gegenstände;
 18. betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen;
 19. Art und Umfang der Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung und betrieblicher Schulungs- und Bildungseinrichtungen sowie die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;
 20. betriebliches Beschwerdewesen;
 21. Rechtsstellung der Dienstnehmer bei Krankheit und Unfall;
 22. Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses;
 23. Maßnahmen im Sinne der §§ 199 Abs. 1 und 199a Abs. 1;
 24. Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf;
 25. Festlegung des Beginns und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 165a);
 26. Festlegung von Rahmenbedingungen für die Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht nach den §§ 38j bis 38r oder nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG.
- (2) Kommt in den im Abs. 1 Z. 1 bis 6 bezeichneten Angelegenheiten zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet – insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt – auf Antrag eines der Streitteile die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

(3) In Betrieben, in denen dauernd nicht mehr als 35 Dienstnehmer beschäftigt werden, ist die Bestimmung des Abs. 1 Z. 7, in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Dienstnehmer beschäftigt werden, auch die Bestimmung des Abs. 1 Z. 4 nicht anzuwenden.

9.8.3 Mitwirkung in personellen Angelegenheiten
Personelles Informationsrecht
§ 201

Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über den künftigen Bedarf an Dienstnehmern und die im Zusammenhang damit in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten.

Mitwirkung bei der Einstellung von Dienstnehmern

§ 202

(1) Der Betriebsrat kann dem Betriebsinhaber jederzeit die Ausschreibung eines zu besetzenden Arbeitsplatzes vorschlagen.

(2) Sobald dem Betriebsinhaber die Zahl der aufzunehmenden Dienstnehmer, deren geplante Verwendung und die in Aussicht genommenen Arbeitsplätze bekannt sind, hat er den Betriebsrat jener Gruppe, welcher die einzustellenden angehören würden, darüber zu informieren.

(3) Hat der Betriebsrat im Zusammenhang mit der Information nach Abs. 2 eine besondere Information (Beratung) über einzelne Einstellungen verlangt, hat der Betriebsinhaber eine besondere Information (Beratung) vor der Einstellung durchzuführen. Das gleiche gilt, wenn eine Information nach Abs. 2 nicht stattgefunden hat. Wenn bei Durchführung einer Beratung die Entscheidung über die Einstellung nicht rechtzeitig erfolgen könnte, ist die Beratung nach erfolgter Einstellung durchzuführen.

(4) Jede erfolgte Einstellung eines Dienstnehmers ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Diese Mitteilung hat Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung des Dienstnehmers, Lohn oder Gehalt sowie eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Dienstverhältnisses zu enthalten.

(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Dienstnehmern zu informieren; auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarungen hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der überlassenen Dienstnehmer und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit dem Überlasser getroffen wurden. Die §§ 192 bis 195b sind sinngemäß anzuwenden.

Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall

§ 203

(1) Entgelte der in § 199 Abs. 1 Z. 4 bezeichneten Art für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten, die generell nicht vereinbart werden können, bedürfen, wenn zwischen Betriebsinhaber und Dienstnehmer eine Einigung nicht zustande kommt, zu ihrer rechtswirksamen Festsetzung der Zustimmung des Betriebsrates.

(2) Akkord-, Stück- und Gedinglöhne nach § 199 Abs. 1 Z. 5 für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten, die durch Kollekt-

tivvertrag nicht vereinbart werden können, sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen, wenn zwischen dem Betriebsinhaber und dem Dienstnehmer keine Einigung zustande kommt.

Mitwirkung bei Versetzungen

§ 204

Die dauernde Einreihung eines Dienstnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen; auf Verlangen ist darüber zu beraten. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt. Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates. Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung nicht, so kann sie durch Entscheidung der Einigungskommission ersetzt werden. Die Einigungskommission hat die Zustimmung zu erteilen, wenn die dauernde Versetzung sachlich gerechtfertigt ist.

Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen

§ 205

Der Betriebsrat hat an der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb mitzuwirken. Die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen im Einzelfall ist nur zulässig, wenn sie in einem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung (§ 199 Abs. 1 Z. 1) vorgesehen ist; sie bedarf, sofern darüber nicht eine mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichtete Stelle entscheidet, der Zustimmung des Betriebsrates.

Mitwirkung bei der Vergabe von Dienst- oder Werkwohnungen

§ 206

Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Vergabe einer Dienst- oder Werkwohnung an einen Dienstnehmer dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten.

Mitwirkung bei Beförderungen

§ 207

(1) Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Beförderung eines Dienstnehmers dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten. Während dieser Beratungen ist eine ihrem Zweck angemessene Vertraulichkeit zu wahren.

(2) Unter Beförderung im Sinne des Abs. 1 ist jede Anhebung der Verwendung im Betrieb zu verstehen, die mit einer Höherreihung im Entlohnungsschema oder ansonsten mit einer Erhöhung des Entgeltes verbunden ist.

Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen § 207a

(1) Verlangt der Dienstnehmer vor der Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gegenüber dem Betriebsinhaber nachweislich, sich mit dem Betriebsrat zu beraten, so kann innerhalb von zwei Arbeitstagen nach diesem Verlangen eine einvernehmliche Lösung rechtswirksam nicht vereinbart werden.

(2) Die Rechtsunwirksamkeit einer entgegen Abs. 1 getroffenen Vereinbarung ist innerhalb einer Woche nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 schriftlich geltend zu machen. Eine gerichtliche Geltendmachung hat innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 zu erfolgen.

Anfechtung von Kündigungen § 208

(1) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von acht Tagen hiezu Stellung nehmen kann.

(2) Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, daß der Betriebsrat eine Stellungnahme bereits abgegeben hat.

(3) Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn

1. die Kündigung
 - a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Dienstnehmers zu Gewerkschaften;
 - b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
 - c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer;
 - d) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
 - e) wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
 - f) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle;

- g) wegen der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 3 des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes 1991);
- h) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Dienstgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Dienstverhältnis durch den Dienstnehmer;
- i) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern

erfolgt ist oder

2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, daß die Kündigung
 - a) durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren
oder
 - b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen,
begründet ist.

(3a) Umstände gemäß Abs. 3 Z. 2 lit.a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Dienstnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Dienstnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden. Bei älteren Dienstnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen. Dies gilt für Dienstnehmer, die im Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben, erst ab Vollenendung des zweiten Beschäftigungsjahres im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört.

(3b) Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß Abs. 3 Z. 2 lit.b ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des

Dienstnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Dienstnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt.

(4) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3b nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Abs. 6 nicht anderes bestimmt.

(4a) Bringt der Dienstnehmer die Anfechtungsklage innerhalb offener Frist bei einem örtlich unzuständigen Gericht ein, so gilt die Klage damit als rechtzeitig eingebracht.

(5) Insoweit der Kläger im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinne des Abs. 3 Z. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtungsklage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

(6) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Kündigung gemäß Abs. 3 Z. 2 nicht angefochten werden.

(7) Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

Anfechtung von Entlassungen § 209

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jeder Entlassung eines Dienstnehmers unverzüglich zu verständigen und innerhalb von drei Arbeitstagen nach erfolgter Verständigung auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem die Entlassung zu beraten.

(2) Die Entlassung kann bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 208 Abs. 3 vorliegt und der betreffende Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 208 Abs. 3 Z. 2 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt hat. § 208 Abs. 4 bis 7 ist sinngemäß anzuwenden.

Anfechtung durch den Dienstnehmer § 210

(1) In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese bei Gericht anfechten. *§ 208 Abs. 4a ist anzuwenden.*

(2) Wurde in Betrieben, in denen Betriebsräte nicht zu bestellen sind, ein Dienstnehmer gekündigt und ist die Kündigung offensichtlich wegen Ausübung des Koalitionsrechtes oder wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der gesetzlichen Interessenvertretung erfolgt, so kann er binnen vier Wochen die Kündigung bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtungsklage Folge, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

9.8.4 Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte § 211

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über die wirtschaftliche Lage einschließlich der finanziellen Lage des Betriebes sowie über deren voraussichtliche Entwicklung, über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsstand, den mengen- und wertmäßigen Absatz, die Investitionsvorhaben sowie über sonstige geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des

Betriebes zu informieren; auf Verlangen des Betriebsrates ist mit ihm über diese Information zu beraten. Der Betriebsrat ist berufen, insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen (Erzeugungs-, Investitions-, Absatz-, Personal- und anderen Plänen) dem Betriebsinhaber Anregungen zu geben und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziele, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen und im Interesse des Betriebes und der Dienstnehmer die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu fördern. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige gemäß § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz an das zuständige Arbeitsamt unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Informations- und Beratungspflicht des Betriebsinhabers gemäß Abs. 1 gilt insbesondere auch für die Fälle des Überganges, der rechtlichen Verselbständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die Information hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die dem Zweck angemessen sind und es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über die geplante Maßnahme durchzuführen. Insbesondere hat die Information

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

zu umfassen.

(3) In Betrieben, in denen dauernd mindestens 50 Dienstnehmer beschäftigt sind, hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat alljährlich, spätestens einen Monat nach Vorlage an die Steuerbehörde eine Abschrift der Bilanz für das verflossene Geschäftsjahr einschließlich des Gewinn- und Verlustausweises zu übermitteln. Wird die Bilanzvorlagefrist durch das Finanzamt erstreckt, so hat der Betriebsinhaber den Betriebsrat davon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Vorlagetermines in Kenntnis zu setzen. Erfolgt die Vorlage der Bilanz nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Ende des Geschäftsjahres, so ist dem Betriebsrat

durch Vorlage einer Zwischenbilanz oder anderer geeigneter Unterlagen vorläufig Aufschluß über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes zu geben. Dem Betriebsrat sind die zum Verständnis erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen zu geben.

Mitwirkung bei Betriebsänderungen
§ 212

(1) *Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu informieren, die es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über deren Gestaltung durchzuführen.* Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
2. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
3. der Zusammenschluß mit anderen Betrieben;
4. Änderungen des Betriebszweckes, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;
5. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
6. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;
7. Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb;
8. Die Auflösung von Dienstverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs. 1 Z. 1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz auslöst.

(2) Im Falle einer geplanten Betriebsänderung nach Abs. 1 Z. 8 hat die Information nach Abs. 1 1. Satz jedenfalls zu umfassen

1. die Gründe für die Maßnahme,
2. die Zahl und die Verwendung der voraussichtlich betroffenen Dienstnehmer, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser Dienstnehmer,
3. die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Dienstnehmer,
4. den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll,

5. allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Dienstnehmer geplante Begleitmaßnahmen.

Die Information nach Z. 1 bis 4 hat schriftlich zu erfolgen. Unbeschadet des § 195 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.

(3) Der Betriebsrat kann Vorschläge zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Dienstnehmer nachteiligen Folgen von Maßnahmen gemäß Abs. 1 erstatten; hiebei hat der Betriebsrat auch auf die wirtschaftlichen Notwendigkeiten des Betriebes Bedacht zu nehmen.

(4) Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs. 1 Z. 1 bis 8 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Dienstnehmerschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Sind mit einer solchen Betriebsänderung Kündigungen von Dienstnehmern verbunden, so soll die Betriebsvereinbarung auf die Interessen von älteren Dienstnehmern besonders Bedacht nehmen. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet – insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt – auf Antrag eines der Streitparteien die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle. Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist eine allfällige verspätete oder mangelhafte Information des Betriebsrates (Abs. 1) bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Dienstnehmer

in der Weise zu berücksichtigen, daß Nachteile, die die Dienstnehmer durch die verspätete oder mangelhafte Information erleiden, zusätzlich abzugelten sind.

Mitwirkung im Aufsichtsrat § 213

(1) In Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, entsendet der Zentralbetriebsrat oder, sofern nur ein Betrieb besteht, der Betriebsrat aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, für je zwei nach dem Aktiengesetz 1965, BGBl.Nr. 98/1965, oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder einen Dienstnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Ist die Zahl der nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellten Aufsichtsratsmitglieder eine ungerade, ist ein weiterer Dienstnehmervertreter zu entsenden.

(2) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates), die auf dem Vorschlag einer wahlwerbenden Gruppe gewählt wurden, haben das Recht, durch Mehrheitsbeschluß Dienstnehmervertreter für die Entsendung in den Aufsichtsrat zu nominieren sowie ihre Abberufung zu verlangen. Dieses Recht steht für so viele Dienstnehmervertreter zu, wie es dem Verhältnis der Zahl der vorschlagsberechtigten Personen zur Gesamtzahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates) entspricht. Listenkopplung ist zulässig. Bei Erstellung der Nominierungsvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Gruppe der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens Bedacht genommen werden. Der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) ist bei Entsendung und Abberufung der Dienstnehmervertreter an die Vorschläge der zur Nominierung berechtigten Mitglieder gebunden. Soweit vom Vorschlagsrecht nicht innerhalb von drei Monaten Gebrauch gemacht wird, entsendet der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) die restlichen Dienstnehmervertreter durch Mehrheitsbeschluß in den Aufsichtsrat.

(3) Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus; sie haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen. Im übrigen haben die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat gleiche Rechte und Pflichten wie nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellten Aufsichtsratsmitglieder. Ihre Mitgliedschaft endet mit der Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder mit der Abberufung durch die entsendende Stelle. Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat sind vom Zentralbetriebsrat abzuberufen und neu zu entsenden, wenn sich die Zahl der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder ändert.

(4) Die Dienstnehmersvertreter im Aufsichtsrat haben das Recht, für Ausschüsse des Aufsichtsrates Mitglieder mit Sitz und Stimme nach dem im Abs. 1 festgelegten Verhältnis namhaft zu

machen. Dies gilt nicht für Ausschüsse, die die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Vorstandes behandeln.

(5) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 über die Vertretung der Dienstnehmer im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften sind sinngemäß anzuwenden auf Gesellschaften mit beschränkter Haftung sowie auf Genossenschaften, die dauernd mindestens 40 Dienstnehmer beschäftigen.

9.8.5 Organzuständigkeit

Kompetenzabgrenzung

§ 214

(1) Die der Dienstnehmerschaft zustehenden Befugnisse werden, soweit nicht anderes bestimmt ist, durch Betriebsräte ausgeübt.

(2) In Betrieben, in denen ein Betriebsausschuß errichtet ist, werden vom Betriebsausschuß folgende Befugnisse ausgeübt:

1. Beratungsrecht (§ 195);
2. wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 211);
3. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß §§ 212 und 213;
4. Abschluß, Änderung und Aufhebung von Betriebsvereinbarungen, deren Geltungsbereich alle im Betriebsausschuß vertretenen Dienstnehmergruppen erfaßt;
5. soweit die Interessen aller im Betriebsausschuß vertretenen Dienstnehmergruppen betroffen sind
 - a) Überwachung der Einhaltung der die Dienstnehmer betreffenden Vorschriften (§ 192);
 - b) Recht auf Intervention (§ 193);
 - c) allgemeines Informationsrecht (§ 194);
 - d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 195a);
 - e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 197 und 198);
6. *Entsendung von Dienstnehmervertretern in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 257 und 258), in den SCE-Betriebsrat (§ 274) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 287);*

7. *Mitwirkung an den Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß den nach den §§ 270 oder 271 abgeschlossenen Vereinbarungen.*

Befugnisse in Angelegenheiten, die ausschließlich die Interessen einer im Betriebsausschuß nicht vertretenen Dienstnehmergruppe betreffen, können vom Betriebsausschuß nicht ausgeübt werden.

(3) In Betrieben, in denen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 143 Abs. 5) errichtet ist, werden von diesem sowohl die Befugnisse gemäß Abs. 1 als auch jene gemäß Abs. 2 ausgeübt.

(4) In Unternehmen, in denen ein Zentralbetriebsrat zu errichten ist, werden folgende Befugnisse von diesem ausgeübt:

1. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß § 213;
2. soweit sie nicht nur die Interessen der Dienstnehmerschaft eines Betriebes berühren
 - a) Recht auf Intervention (§ 193);
 - b) allgemeines Informationsrecht (§ 194);
 - c) Beratungsrecht (§ 195);
 - d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 195a);
 - e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 197 und 198);
 - f) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 211);
 - g) Mitwirkung bei Betriebsänderungen gemäß § 212;
3. Wahrnehmung der Rechte gemäß § 192 Z. 3 hinsichtlich geplanter und in Bau befindlicher Betriebsstätten des Unternehmens, für die noch kein Betriebsrat zuständig ist ;
4. *Entsendung von Dienstnehmervertretern in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 257 und 258), in den SCE-Betriebsrat (§ 274) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 287);*
5. *Mitwirkung an den Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß den nach den §§ 270 oder 271 abgeschlossenen Vereinbarungen.*

Kompetenzübertragung § 215

(1) Der Betriebsrat und der Betriebsausschuß können dem Zentralbetriebsrat mit dessen Zustimmung die Ausübung ihrer Befugnisse für einzelne Fälle oder für bestimmte Angelegenheiten übertragen.

(2) Beschlüsse im Sinne des Abs. 1 sind dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen und erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.

9.7 Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates

Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht § 216

(1) Das Mandat des Betriebsratsmitgliedes ist ein Ehrenamt, das, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist. Für erwachsene Barauslagen gebührt den Mitgliedern des Betriebsrates Ersatz aus dem Betriebsratsfonds.

(2) Die Mitglieder des Betriebsrates sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisungen gebunden. Sie sind nur der Betriebs (Gruppen)versammlung verantwortlich.

(3) Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten *und betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen*, nicht benachteiligt werden. Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot gilt auch hinsichtlich der Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes.

(4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, über alle in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes Verschwiegenheit zu bewahren. Werden im Zuge der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten Mitgliedern des Betriebsrates persönliche Verhältnisse oder Angelegenheiten der Dienstnehmer bekannt, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, so haben sie hierüber Verschwiegenheit zu bewahren.

Freizeitgewährung § 217

Den Mitgliedern des Betriebsrates ist, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 219, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

Freistellung § 218

(1) Auf Antrag des Betriebsrates sind in Betrieben mit mehr als 150 Dienstnehmern ein, in Betrieben mit mehr als 700 Dienstnehmern zwei und in Betrieben mit mehr als 3000 Dienstnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates und für je weitere dreitausend Dienstnehmer ein weiteres Mitglied des Betriebsrates von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen.

(2) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen sind, gelten die in Abs. 1 angeführten Zahlen für die betreffenden Dienstnehmergruppen.

(3) Sind in Betrieben eines Unternehmens, in denen eine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern gemäß Abs. 1 und 2 nicht möglich ist, mehr als 400 Dienstnehmer beschäftigt, so ist auf Antrag des Zentralbetriebsrates ein Mitglied desselben unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeitsleistung freizustellen.

(4) Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verselbständigung (§ 165a) die Anzahl der Dienstnehmer unter die für den Freistellungsanspruch

gemäß Abs. 1 bis 3 erforderliche Anzahl, so bleibt die Freistellung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, dem der Freigestellte angehört, aufrecht.

Bildungsfreistellung § 219

(1) Jedes Mitglied des Betriebsrates hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von drei Wochen innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgeltes; in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, hat jedes Mitglied des Betriebsrates Anspruch auf eine solche Freistellung gegen Entfall des Entgeltes.

(2) Die Dauer der Freistellung kann in Ausnahmefällen bei Vorliegen eines Interesses an einer besonderen Ausbildung bis zu fünf Wochen ausgedehnt werden.

(3) Die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen müssen von kollektivvertragfähigen Körperschaften der Dienstnehmer oder der Dienstgeber veranstaltet sein oder von diesen übereinstimmend als geeignet anerkannt werden und vornehmlich die Vermittlung von Kenntnissen zum Gegenstand haben, die der Ausübung der Funktion als Mitglied des Betriebsrates dienen.

(4) Der Betriebsrat hat den Betriebsinhaber mindestens vier Wochen vor Beginn des Zeitraumes, für den die Freistellung beabsichtigt ist, in Kenntnis zu setzen. Der Zeitpunkt der Freistellung ist im Einvernehmen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat festzusetzen, wobei die Erfordernisse des Betriebes einerseits und die Interessen des Betriebsrates und des Betriebsratsmitgliedes andererseits zu berücksichtigen sind. Im Streitfall entscheidet die Einigungskommission.

(5) Betriebsratsmitglieder, die in der laufenden Funktionsperiode bereits nach § 220 freigestellt worden sind, haben während dieser Funktionsperiode keinen Anspruch auf Freistellung gemäß Abs. 1 und 2.

(6) Rückt ein Ersatzmitglied des Betriebsrates in das Mandat eines Mitgliedes des Betriebsrates dauernd nach, so hat es nur insoweit einen Anspruch gemäß Abs. 1 und 2, als das ausgeschiedene Mitglied noch keine Bildungsfreistellung in Anspruch genommen hat. Im Falle des Ausscheidens eines Betriebsratsmitgliedes im Zuge einer Betriebsänderung hat das nachrückende Ersatzmitglied einen Anspruch jedenfalls in dem Ausmaß als es dem Ver-

hältnis der noch offenen zur gesamten Tätigkeitsdauer des Betriebsrates entspricht, sofern sich nicht nach dem 1. Satz ein größerer Anspruch ergibt.

Erweiterte Bildungsfreistellung § 220

(1) In Betrieben mit mehr als zweihundert Dienstnehmern ist neben der Bildungsfreistellung gemäß § 219 auf Antrag des Betriebsrates ein weiteres Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß eines Jahres gegen Entfall des Entgeltes von der Arbeitsleistung freizustellen. §§ 218 Abs. 2 und 219 Abs. 3 und 4 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) In Dienstjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, gebühren der Urlaub im vollen Ausmaß, das Urlaubsentgelt jedoch in dem Ausmaß, das dem um die Dauer einer Bildungsfreistellung verkürzten Dienstjahr entspricht.

(3) Der Dienstnehmer behält in Kalenderjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Bildungsfreistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht.

(4) Soweit sich Ansprüche eines Dienstnehmers nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1, während der das Dienstverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz § 221

(1) Ein Mitglied des Betriebsrates darf bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung der Einigungskommission gekündigt oder entlassen werden. Die Einigungskommission hat bei ihrer Entscheidung den sich aus § 216 Abs. 3 ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen. In den Fällen der §§ 222 Z. 3 und 223 Abs. 1 Z. 3 erster Satzteil, Z. 4 erster Satzteil und Z. 5 hat die Einigungskommission die Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes zu verweigern, wenn sich der Antrag auf ein Verhalten des Betriebsratsmitgliedes stützt, das von diesem in Ausübung des Mandates gesetzt wurde und unter Abwägung aller Umstände entschuldbar war.

(2) Dem Betriebsratsmitglied kommt im Verfahren vor der Einigungskommission Parteistellung zu.

(3) Der sich aus den §§ 221 bis 223 ergebende Schutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Annahme der Wahl durch das Betriebsratsmitglied und endet drei Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat, im Falle der dauernden Einstellung des Betriebes mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

(4) Die Abs. 1 bis 3 und die §§ 222 und 223 gelten sinngemäß für

1. Ersatzmitglieder, die an der Mandatausübung verhinderte Betriebsratsmitglieder durch mindestens zwei Wochen ununterbrochen vertreten haben, bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit, sofern der Betriebsinhaber vom Beginn und Ende der Vertretung ohne unnötigen Aufschub in Kenntnis gesetzt wurde;
2. Mitglieder von Wahlvorständen und Wahlwerber vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl. Der Schutz des Wahlwerbers beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem nach der Bestellung des Wahlvorstandes seine Absicht, auf einem Wahlvorschlag zu kandidieren, offenkundig wird. Scheint der Wahlwerber auf keinem Wahlvorschlag auf, so endet sein Kündigungs- und Entlassungsschutz bereits mit Ende der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge.
3. Mitglieder eines Betriebsrates, der nach Beendigung seiner Tätigkeitsdauer die Geschäfte weiterführt (§ 164 Abs. 2) bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit.

Kündigungsschutz

§ 222

Die Einigungskommission darf einer Kündigung unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 221 nur zustimmen, wenn

1. der Betriebsinhaber im Falle einer dauernden Einstellung oder Einschränkung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen den Nachweis erbringt, daß er das betroffene Betriebsratsmitglied trotz dessen Verlangens an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigen kann;
2. das Betriebsratsmitglied unfähig wird, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung oder die Erbringung einer anderen Arbeitsleistung durch das Betriebsratsmitglied zu deren Verrichtung sich dieses bereit erklärt hat, nicht zugemutet werden kann;
3. das Betriebsratsmitglied die ihm auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht zugemutet werden kann.

Entlassungsschutz

§ 223

(1) Die Einigungskommission darf unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 221 einer Entlassung nur zustimmen, wenn das Betriebsratsmitglied

1. absichtlich den Betriebsinhaber über Umstände, die für den Vertragsabschluß oder den Vollzug des in Aussicht genommenen Dienstverhältnisses wesentlich sind, in Irrtum versetzt hat;
2. sich einer mit Vorsatz begangenen, mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedrohten oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig machte, sofern die Verfolgung von Amts wegen oder auf Antrag des Betriebsinhabers zu erfolgen hat;

3. im Dienste untreu ist oder sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen des Betriebsinhabers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lässt;
4. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Betriebsinhabers ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt;
5. sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Betriebsinhaber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes zuschulden kommen lässt, sofern durch dieses Verhalten eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsratsmitglied und Betriebsinhaber nicht mehr zu erwarten ist.

(2) Die Einigungskommission darf der Entlassung nicht zustimmen, wenn nach den besonderen Umständen des Falles dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung des Betriebsratsmitgliedes zumutbar ist.

(3) In den Fällen des Abs. 1 Z. 2 und 5 kann die Entlassung des Betriebsratsmitgliedes gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung der Einigungskommission ausgesprochen werden. Stimmt die Einigungskommission der Entlassung nicht zu, so ist sie rechtsunwirksam.

10. Behörden und Verfahren

10.1 Einigungskommissionen

§ 224

(1) In Niederösterreich wird für jedes Viertel am Sitze einer Bezirksverwaltungsbehörde je eine Einigungskommission errichtet. Die Standorte und Sprengel der Einigungskommissionen werden durch Verordnung der Landesregierung bestimmt. Im Bedarfsfalle können durch Verordnung

der Landesregierung über Antrag der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber oder der Dienstnehmer weitere Einigungskommissionen errichtet werden. In diesem Falle werden Standorte und Sprengel der Einigungskommissionen gleichfalls durch Verordnung der Landesregierung festgesetzt.

(2) Die Einigungskommission besteht aus einem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und vier Mitgliedern und ebensovielen Ersatzmännern. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden von der Landesregierung aus dem Stande der rechtskundigen Beamten der in Betracht kommenden Bezirksverwaltungsbehörde bestellt. Die Mitglieder, und zwar je zwei Vertreter der land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber und Dienstnehmer, werden nach Anhörung ihrer gesetzlichen Interessenvertretung oder, mangels einer solchen, der zuständigen Berufsvereinigung von der Landesregierung auf die Dauer von drei Jahren berufen. In gleicher Weise wird für jedes Mitglied ein Ersatzmann bestellt.

(3) Die Einigungskommission ist beschlußfähig, wenn außer dem Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter aus der Gruppe der Dienstgeber wie aus der Gruppe der Dienstnehmer wenigstens ein Mitglied (Ersatzmann) anwesend ist. Stimmberechtigt ist außer dem Vorsitzenden stets nur die gleiche Anzahl von Vertretern der Dienstgeber und der Dienstnehmer. Sind die Mitglieder einer Gruppe in Überzahl, so haben in dieser Gruppe die dem Alter nach jüngsten Mitglieder, so weit sie überzählig sind, kein Stimmrecht. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefaßt.

(4) Die Mitglieder und Ersatzmänner üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus, haben jedoch Anspruch auf Ersatz der Fahrtauslagen. Sie haben vor Antritt ihres Amtes dem Vorsitzenden durch Handschlag gewissenhafte und unparteiische Ausübung des Amtes zu geloben. Sie müssen österreichische Staatsbürger sein, das 24. Lebensjahr vollendet haben und die Voraussetzungen für das Wahlrecht in die gesetzgebenden Körperschaften erfüllen.

(5) Die aus der Tätigkeit der Einigungskommission entstehenden Kosten werden vom Lande getragen.

(6) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung werden in einer Geschäftsordnung getroffen, die von der Landesregierung im Verordnungswege erlassen wird.

§ 225

Die Einigungskommissionen haben in allen Fällen, in denen ihnen durch Gesetz die Entscheidung von Streitigkeiten übertragen ist, einen Ausgleich anzubahnen und wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen.

§ 226

(1) Die Einigungskommissionen haben über Antrag eines hiezu Berechtigten einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen in Streitigkeiten

1. über den Geltungsbereich der Bestimmungen über die Betriebsverfassung;
2. über die Bestellung und die Geschäftsführung sowie die Beendigung der Funktion der Organe der Dienstnehmerschaft;
3. über die Mitgliedschaft zu den Organen und die Rechtsstellung der Mitglieder der Organe der Dienstnehmerschaft;
4. über den Betriebsratsfonds;
5. über die Befugnisse der Dienstnehmerschaft und deren Ausübung durch ihre Organe.

(2) Insbesondere sind die Einigungskommissionen zuständig zur Entscheidung über

1. die Feststellung des Vorliegens eines Betriebes (§ 137);
2. die Gleichstellung von Betriebsteilen und die Beendigung der Gleichstellung (§ 138);
3. die Anfechtung einer Wahl (§ 162);
4. die Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl (§ 163);
5. die Aberkennung der Mitgliedschaft zum Betriebsrat (§ 167 Abs. 4);
6. die Einberufung einer Betriebsratssitzung (§ 170 Abs. 3);

7. die Anfechtung der Auflösung von Schulungs- oder Bildungseinrichtungen (§ 197 Abs. 8);
8. die Anfechtung der Auflösung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 198 Abs. 3);
9. die Zustimmung zur Versetzung von Dienstnehmern (§ 204);
10. die Festsetzung des Zeitpunktes einer Bildungs- oder erweiterten Bildungsfreistellung (§§ 219 Abs. 4, 220 Abs. 1);
11. den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung und Entlassung von Betriebsratsmitgliedern (§§ 221 bis 223).

10.2 Obereinigungskommission

§ 227

(1) Bei dem Amt der Landesregierung wird eine Obereinigungskommission errichtet. Sie besteht aus dem Vorsitzenden und nach Bedarf aus einem oder mehreren Stellvertretern und acht Mitgliedern und ebensovielen Ersatzmännern. Der Vorsitzende und seine Stellvertreter werden von der Landesregierung aus dem Stande der rechtskundigen Beamten des Amtes der Landesregierung bestellt. Für die Bestellung der Mitglieder (Ersatzmänner) gelten die Bestimmungen des § 224 Abs. 2 sinngemäß.

(2) Die Obereinigungskommission ist beschlußfähig, wenn außer dem Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter aus der Gruppe der Dienstgeber wie aus der Gruppe der Dienstnehmer wenigstens zwei Mitglieder (Ersatzmänner) anwesend sind. Stimmberechtigt ist außer dem Vorsitzenden stets nur die gleiche Anzahl von Vertretern der Dienstgeber und Dienstnehmer. Sind die Mitglieder einer Gruppe in Überzahl, so haben in dieser Gruppe die dem Alter nach jüngsten Mitglieder, soweit sie überzählig sind, kein Stimmrecht. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt.

(3) Die Mitglieder und Ersatzmänner üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus, haben jedoch Anspruch auf Ersatz der Fahrtauslagen. Sie haben vor Antritt ihres Amtes dem Vorsitzenden durch Handschlag gewissenhafte und unparteiische Ausübung des Amtes zu geloben. Hinsichtlich der Erfordernisse der Bestellung der Mitglieder und Ersatzmänner gelten die gleichen Voraussetzungen wie für die Mitglieder (Ersatzmänner) der Einigungskommission.

(4) Die aus der Tätigkeit der Obereinigungskommission entstehenden Kosten werden vom Lande getragen.

(5) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung werden in einer Geschäftsordnung getroffen, die von der Landesregierung im Verordnungswege erlassen wird.

§ 228

(1) Der Obereinigungskommission obliegt:

- a) Bei Verhandlungen über den Abschluß oder die Abänderung von Kollektivverträgen mitzuwirken, wenn ein Antrag dieser Art von einer der beteiligten Vertragsparteien oder von einer Behörde gestellt wird;
- b) bei Gesamtstreitigkeiten über den Abschluß, die Abänderung oder über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Antrag einer der am Streite beteiligten Parteien oder einer Behörde Einigungsverhandlungen einzuleiten und einen Schiedsspruch zu fällen;
- c) die Registrierung und Kundmachung der hinterlegten Kollektivverträge sowie deren Verlängerungen und Abänderungen;
- d) die Registrierung und Kundmachung des Erlöschens von Kollektivverträgen;
- e) die Beschlußfassung auf Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung von Satzungen sowie die Registrierung und Kundmachung solcher Beschlüsse;
- f) die Zu- und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit (§ 40 Abs. 2 und 3);
- g) die Abgabe eines Gutachtens über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Ersuchen eines Gerichtes oder einer Verwaltungsbehörde;
- h) die Anlage und Führung eines Katasters der von ihr beschlossenen Satzungen;
- i) die Aufsicht über die Einigungskommissionen und die Überwachung insbesondere der Gleichartigkeit ihrer Geschäftsführung.

(2) Die Obereinigungskommission hat in Angelegenheit des Abs. 1 lit. a und b zwischen den Streitteilen zu vermitteln und auf eine Vereinbarung der Streitteile zwecks Beilegung der Streitigkeit hinzuwirken. Sie kann einen Schiedsspruch nur dann fällen, wenn die beiden Streitteile vorher die schriftliche Erklärung abgeben, daß sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen.

(3) Schriftliche Vereinbarungen und Schiedssprüche gemäß Abs. 2 gelten als Kollektivverträge (§ 39k).

10.3 Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle

§ 229

(1) Zur Entscheidung von Streitigkeiten über den *Abschluß*, die Änderung oder die Aufhebung von Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten, in welchen das Gesetz die Entscheidung durch Schlichtungsstellen vorsieht, ist auf Antrag eines der Streitteile eine land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle zu errichten. Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle ist bei der Obereinigungskommission zu errichten. Ein Antrag auf Entscheidung einer Streitigkeit durch die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle ist an den Vorsitzenden der Obereinigungskommission zu richten.

(2) Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle besteht aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern. Der Vorsitzende ist vom Vorsitzenden der Obereinigungskommission auf einvernehmlichen Antrag der Streitteile zu bestellen. Kommt eine Einigung der Streitteile auf die Person des Vorsitzenden innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 1) nicht zustande, so ist er auf Antrag eines der Streitteile vom Vorsitzenden der Obereinigungskommission zu bestellen. Die Bestellung hat aus dem Kreise der Berufsrichter zu erfolgen, die in Niederösterreich entweder gemäß § 9 des Arbeitsgerichtsgesetzes, BGBl.Nr. 170/1946, zu Vorsitzenden oder zu Stellvertretern des Vorsitzenden eines Arbeitsgerichtes bestellt oder bei einem Kreisgericht ernannt und dort zum Zeitpunkt ihrer Bestellung mit der Rechtssprechung in Arbeitsrechtssachen betraut sind.

(3) Jeder der Streitteile hat zwei Beisitzer namhaft zu machen, davon einen aus einer Beisitzerliste; der zweite Beisitzer soll aus dem Kreise der im Betrieb Beschäftigten namhaft gemacht werden. Hat einer der Streitteile binnen zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 1) die Nominierung der Beisitzer nicht vorgenommen, so hat der Vorsitzende der Obereinigungskommission sie aus der Liste der Beisitzer jener Gruppe (Dienstgeber oder Dienstnehmer), welcher der Säumige angehört, zu bestellen.

(4) Die Streitteile haben die Einigung auf die Person des Vorsitzenden und die Nominierung der Beisitzer dem Vorsitzenden der Obereinigungskommission mitzuteilen. Dieser hat den Vorsitzenden der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle und die Beisitzer unverzüglich zu bestellen und im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle die erste mündliche Verhandlung anzuberaumen. Die weitere Verfahrensleitung obliegt dem Vorsitzenden der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle.

§ 230

(1) Die Landesregierung hat auf Grund von Vorschlägen eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstgeber und eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstnehmer zu erstellen. Bei Erstattung der Vorschläge und Erstellung der Listen ist auf die fachliche Qualifikation der Beisitzer und auf regionale Gesichtspunkte entsprechend Bedacht zu nehmen.

(2) Die Vorschläge für die Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstgeber und Dienstnehmer sind von den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen zu erstatten.

(3) Ausfertigungen der Beisitzerlisten sind der Obereinigungskommission, den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen sowie binnen zwei Wochen ab Stellung eines Antrages auf Entscheidung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle den Streitparteien zu übermitteln; dies gilt sinngemäß auch für Änderungen derselben.

(4) Die in Abs. 1 genannten Listen können bei der Obereinigungskommission während der Amtsstunden von jedermann eingesehen werden.

§ 231

(1) In allen Angelegenheiten, in denen bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluß, die Aufhebung oder die Abänderung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle vorgesehen ist, hat diese zwischen den Streitparteien zu vermitteln, Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten und auf eine Vereinbarung der Streitparteien hinzuwirken; falls erforderlich, hat sie eine Entscheidung zu fällen.

(2) Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle ist – soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird – verhandlungs- und beschlußfähig, wenn sowohl der Vorsitzende als auch von jedem der Streitparteien zwei Beisitzer anwesend sind. Wurde eine Verhandlung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle bereits einmal vertagt, weil ein Beisitzer ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund nicht erschienen ist, und ist in der fortgesetzten Verhandlung abermals derselbe oder ein anderer von der gleichen Partei namhaft gemachter Beisitzer unentschuldigt nicht erschienen, so wird die Verhandlung und Entscheidung nicht gehindert, sofern der Vorsitzende und mindestens ein Beisitzer jeder Partei anwesend sind. Bei der Beschlußfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlußfassung teil. Er gibt seine Stimme als letzter ab. Stimmenthaltung ist unzulässig.

(3) Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle hat die Entscheidung möglichst rasch innerhalb der durch die Anträge der Parteien bestimmten Grenzen und unter Abwägung der Interessen des Betriebes einerseits und der Belegschaft andererseits zu fällen. Sie ist dabei an das übereinstimmende Vorbringen und die übereinstimmenden Anträge der Streitparteien gebunden. Die Entscheidung gilt als Betriebsvereinbarung.

(4) Auf das Verfahren vor der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle sind im übrigen die für das Verfahren vor den Einigungscommissionen geltenden Vorschriften anzuwenden.

(5) Richter, die zu Vorsitzende der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle bestellt werden, haben außer auf Ersatz der Barauslagen noch Anspruch auf eine angemessene Entschädigung, deren Höhe unter Berücksichtigung des erforderlichen Zeitaufwandes von der NÖ Landesregierung durch Verordnung festgesetzt wird.

(6) Die Beisitzer üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus, es gebührt ihnen jedoch neben dem Ersatz der Reise- und Aufenthaltskosten eine Vergütung für den erlittenen Verdienstaufschlag und für Zeitversäumnis.

11. Schutz der Koalitionsfreiheit

§ 232

Den Dienstnehmern steht es frei, sich zwecks Förderung ihrer Interessen zusammenzuschließen. Jede Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit ist verboten.

§ 233 (entfällt)

12. Strafbestimmungen

§ 234

(1) Die Verletzung eines in den Abs. 1a bis 5 angeführten Tatbestandes ist eine Verwaltungsübertretung und wird von der Bezirksverwaltungsbehörde bestraft. Eine Verwaltungsübertretung nach Abs. 2 lit.a bis n und p und nach Abs. 2a bis 2c sowie nach Abs. 3 bis 5 wird jedoch nur dann bestraft, wenn die Tat nicht dem Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist.

(1a) Mit einer Geldstrafe bis zu € 360,- ist auf Antrag eines Stellenwerbers zu bestrafen, wer als privater Arbeitsvermittler oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts oder als Dienstgeber entgegen der Bestimmung des § 240g Abs. 1 und 2 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen oder in sonst diskriminierender Weise ausschreibt.

(1b) Mit einer Geldstrafe bis zu € 360,- ist auf Antrag eines Stellenwerbers zu bestrafen, wer als privater Arbeitsvermittler oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts oder als Dienstgeber entgegen den Bestimmungen des § 240g Abs. 4 in die Stellenausschreibung die in § 240g Abs. 4 angeführten Angaben nicht aufnimmt.

(2) Mit einer Geldstrafe von € 150,- bis € 1.100,- ist zu bestrafen, wer

- a) Dienstnehmer wiederholt über die im § 55 Abs. 2 und 3, § 56 Abs. 1 und 3, § 57 Abs. 1 und § 57a Abs. 2 festgelegte Wochenarbeitszeit hinaus beschäftigt oder
- b) einen Dienstnehmer zu Arbeiten entgegen der im § 58 Abs. 2 bis 4, § 59, § 60, § 61 Abs. 1a, 2 und 3 oder §§ 105 Abs. 2 bis 11, 105a Abs. 3 und 5 enthaltenen Vorschriften heranzieht oder
- c) als Dienstgeber keine Aufzeichnungen gemäß § 70 Abs. 1 und 2 führt oder gemäß Abs. 1a einen Dienstnehmer nicht zur Führung der Aufzeichnungen anleitet oder diese Aufzeichnungen kontrolliert oder einen Dienstnehmer bei Führung der Aufzeichnungen durch Zeiterfassungssystem nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen keine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen übermittelt bzw. Einsicht gewährt oder
- d) als Dienstgeber, Beschäftigter, Überlasser oder Beauftragter Verhaltensvorschriften oder Anordnungen, die in den Bestimmungen gemäß §§ 73 Abs. 3, 4 und 5, 74, 74a, 75, 75a Abs. 1, 3 bis 8, 75b Abs. 4 bis 7, 76a, 76b, 76c, 76d, 76e, 76g Abs. 1 Z. 1 und 2, 76h, 77, 78 Abs. 2 bis 7, 78a, 78b, 78c, 78d, 78e Abs. 4, 78f Abs. 4, 78g Abs. 3, 4 und 6, 78h, 78i Abs. 4, 5, 6, 8 und 9, 78j Abs. 2 bis 7, 78k, 78l, 78m, 78r, 78t, 78u, 78v, 78w, 78x, 78y, 78z, 83, 84 Abs. 7, 85 Abs. 2 bis 5, 86, 87, 88 Abs. 1 Z. 1 bis 3, 7 und 8, 89, 92, 92a, 92b Abs. 2 bis 6, 9 und 11, 92h Abs. 4 und 5, § 92i, § 92j und 105b Abs. 1 und 2 oder in den aufgrund dieser Vorschriften erlassenen Verordnungen enthalten sind, nicht befolgt oder Maßnahmen setzt, die diesen Vorschriften widersprechen oder
- e) als Dienstgeber oder Beauftragter behördliche Anordnungen, Aufträge oder Verfügungen (§ 114 Abs. 1, 3 und 4) die aufgrund der Bestimmungen gemäß §§ 78 Abs. 2 bis 7, 78g Abs. 1 und 2, 79, 80, 81, 82, 84, 85, 87 Abs. 2 bis 4 und Abs. 7 bis 13 und § 88 Abs. 1 Z. 4 bis 6 und 91 Abs. 1 bis 3 erlassen worden sind oder die Bestimmungen einer Verordnung gemäß § 105a Abs. 2 nicht befolgt oder Maßnahmen setzt, die diesen Anordnungen, Aufträgen, Verfügungen oder dieser Verordnung widersprechen oder

- f) als Dienstgeber oder Beauftragter zuläßt, daß ein Arbeits- oder Betriebsmittel entgegen den Vorschriften gemäß §§ 76f Abs. 1 bis 5, 78k Abs. 1 und 3, 81 Abs. 1 und 84 Abs. 2 oder entgegen den aufgrund dieser Vorschriften erlassenen Verordnung verwendet wird oder
- g) als Dienstnehmer Verhaltensvorschriften oder Anordnungen, die in den Bestimmungen gemäß § 76f Abs. 1 bis 5 oder in den aufgrund dieser Vorschriften erlassenen Verordnung enthalten sind nicht befolgt oder Maßnahmen setzt, die diesen Vorschriften widersprechen oder

- h) kein Fahrtenbuch samt schriftlichen Fahrtenaufträgen gemäß § 84 Abs. 6 zur Verfügung stellt oder führt oder
- i) Dienstnehmerinnen entgegen den Mutterschutzvorschriften gemäß § 94a, § 95 Abs. 1 und 3, § 96 Abs. 1 und 3 bis 5, § 97 Abs. 1 bis 3, § 98 Abs. 1 bis 3, 98a Abs. 2, § 99 Abs. 1 bis 3 oder § 99a Abs. 1 beschäftigt oder
- j) die gemäß § 95 Abs. 6 zu erstattende Mitteilung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion unterläßt oder
- k) einem Auftrag gemäß § 97 Abs. 4 oder nach § 236 hinsichtlich der aufgetragenen Ausnahmeregelung nicht nachkommt oder
- l) gegen die Bestimmungen des §§ 105 bis 109 über die Kinderarbeit oder gegen eine nach § 107 erlassene Verordnung verstößt oder
- m) als Dienstgeber oder Beauftragter auf Verlangen an einer Betriebskontrolle nicht teilnimmt (§ 111 Abs. 1 und 3) oder
- n) gegen die Pflichten als Lehrberechtigter gemäß § 128 Abs. 2 verstößt oder
- o) als Dienstnehmer, der nicht Beauftragter des Dienstgebers ist, bei Handlungen, Unterlassungen oder Duldungen der im §§ 76f Abs. 1 bis 6, 77 Abs. 2, 79 Abs. 8, 80 Abs. 2, 81 Abs. 4 Z. 3 und 7, 82 Abs. 3 Z. 2, 3 und 7 erster Satz, 84 Abs. 1 Z. 1, 2 zweiter Satz, 3, 4, 6 und 7, Abs. 3 und 5, 85 Abs. 1, 87 Abs. 1 und 5, 88 Abs. 1 Z. 1 bis 4, 7 und 8, 90, 91 Abs. 3 genannten Art trotz Aufklärung und Abmahnung durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von deren Organen nochmals betreten wird oder
- p) die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben (§ 111 bis § 114) vereitelt oder
- q) die Koalitionsfreiheit (§ 232) beeinträchtigt.

(2a) Mit einer Geldstrafe von € 1.000,- bis zu € 5.000,-, im Wiederholungsfall von € 2.000,- bis zu € 10.000,- ist zu bestrafen, wer gegen die Bestimmungen der §§ 39 Abs. 2 bis Abs. 4, 39a sowie 39g verstößt.

(2b) Mit einer Geldstrafe von € 500,- bis zu € 5.000,-, im Wiederholungsfall von € 1.000,- bis zu € 10.000,- ist zu bestrafen, wer gegen die Bestimmung des § 39f Abs. 2 verstößt.

(2c) Mit einer Geldstrafe bis zu € 1.000,-, im Wiederholungsfall von € 500,- bis zu € 2.000,-, ist zu bestrafen, wer gegen die Bestimmungen der §§ 39d, 39f Abs. 1 sowie 39i Abs. 2 und 3 verstößt.

(2d) Bei Verwaltungsübertretungen nach §§ 234 Abs. 2a bis 2c ist bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.

(2e) Bei grenzüberschreitender Überlassung gelten Verwaltungsübertretungen nach §§ 234 Abs. 2a bis 2c als in jenem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich überlassenen Dienstnehmer liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle.

(3) Bei Verwaltungsübertretungen nach Abs. 2 lit.d bis f sind Dienstgeber neben ihren Beauftragten dann strafbar, wenn die Übertretung mit ihrem Wissen begangen wurde oder wenn sie bei der nach den Verhältnissen möglichen eigenen Beaufsichtigung des Betriebes oder bei der Auswahl oder der Beaufsichtigung der Beauftragten es an der erforderlichen Sorgfalt haben fehlen lassen.

(3a) Auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten nach § 71 Abs. 4 sind hinsichtlich jedes einzelnen Dienstnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.

(4) Mit einer Geldstrafe von € 150,- bis € 2.200,- ist zu bestrafen, wer

- a) als kollektivvertragsangehöriger Dienstgeber der Bestimmung des § 45 zuwiderhandelt oder
- b) als Betriebsinhaber der Bestimmung des § 158 Abs. 3 zuwiderhandelt oder
- c) als Betriebsinhaber entgegen der Bestimmung des § 192 Z. 3 den Betriebsrat
 - aa) zu Betriebsbesichtigungen, die von den zur Überwachung der Dienstnehmerschutzvorschriften gesetzlich berufenen Organen oder mit deren Beteiligung durchgeführt werden, nicht beizieht oder
 - bb) von der Ankunft eines Aufsichtsorganes nicht unverzüglich verständigt oder
- d) als Betriebsinhaber entgegen der Bestimmung des § 202 Abs. 3 die vom Betriebsrat verlangte besondere Information (Beratung) nicht durchführt oder

- e) als Betriebsinhaber entgegen der Bestimmung des § 202 Abs. 4 den Betriebsrat von einer erfolgten Einstellung nicht in Kenntnis setzt oder
 - f) als Betriebsinhaber entgegen der Bestimmung des § 206 die beabsichtigte Vergabe einer Dienst- oder Werkwohnung an einen Dienstnehmer dem Betriebsrat nicht mitteilt und dem Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten nicht nachkommt oder
 - g) als Betriebsinhaber entgegen der Bestimmung des § 207 Abs. 1 die beabsichtigte Beförderung eines Dienstnehmers dem Betriebsrat nicht mitteilt und dem Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten nicht nachkommt oder
 - h) als Betriebsinhaber der Bestimmung des § 211 Abs. 2 oder 3 zuwiderhandelt oder
 - i) als Betriebsinhaber der Bestimmung des § 212 Abs. 1 Z. 8 oder Abs. 2 zuwiderhandelt oder
 - j) als Mitglied oder Ersatzmitglied der Bestimmung des § 216 Abs. 4 zuwiderhandelt oder
 - k) als Betriebsinhaber entgegen der Bestimmung des § 218 Mitglieder des Betriebsrates nicht von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes freistellt.
- (5) Mit einer Geldstrafe bis zu € 2180,- ist zu bestrafen, wer
- a) als jeweils zuständiges Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Person der Bestimmung des § 253 zuwiderhandelt oder
 - b) als jeweils zuständiges Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Person der Bestimmung des § 255 Abs. 3 zuwiderhandelt oder
 - c) als jeweils zuständiges Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Person der Bestimmung des § 256 Abs. 5 zuwiderhandelt oder

- d) *als jeweils zuständiges Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Person der Bestimmung des § 259 Abs. 1 und Abs. 4 zuwiderhandelt oder*
- e) *als zuständiges Organ der beteiligten juristischen Person der Bestimmung des § 265 Abs. 2 zuwiderhandelt oder*
- f) *als zuständiges Organ der Europäischen Genossenschaft der Bestimmung des § 267 Abs. 3 zuwiderhandelt oder*
- g) *als zuständiges Organ der Europäischen Genossenschaft der Bestimmung des § 268 Abs. 3 zuwiderhandelt oder*
- h) *als zuständiges Organ der Europäischen Genossenschaft der Bestimmung des § 271 Abs. 2 zuwiderhandelt oder*
- i) *als Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft der Bestimmung des § 275 Abs. 1 zuwiderhandelt oder*
- j) *als Mitglied des besonderen Verwaltungsgremiums und des SCE-Betriebsrates, als die sie unterstützenden Sachverständigen sowie als Dienstnehmervertreter der Bestimmung des § 216 Abs. 4 zuwiderhandelt oder*
- k) *als Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft der Bestimmung des § 291 Abs. 4 zuwiderhandelt.*

(6) Nachfolgende Verwaltungsübertretungen sind von der Bezirksverwaltungsbehörde nur dann zu verfolgen und zu bestrafen, wenn binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Verwaltungsübertretung und der Person des Täters

- 1. im Fall des Abs. 4 lit.b der Wahlvorstand,*
- 2. im Fall des Abs. 4 lit.a, c, d, e, f, g und k der Betriebsrat,*
- 3. im Fall des Abs. 4 lit.h und i das gemäß § 214 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft,*
- 4. im Fall des Abs. 4 lit.j der Betriebsinhaber,*
- 5. im Fall des Abs. 5 lit.a, b, c, d, f, g, i, j die in den beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betrieben oder der Europäischen Genossenschaft bestehenden Dienstnehmervertretungen,*
- 6. im Fall des Abs. 5 lit.d hinsichtlich § 259 Abs. 4 und Abs. 5 lit.e das besondere Verhandlungsgremium,*
- 7. im Fall des Abs. 5 lit.k die nach der Vereinbarung gemäß § 271 Abs. 1 zuständige Dienstnehmervertretung,*
- 8. im Fall des Abs. 5. lit.j das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen, betrof-*

*fenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe
oder der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen
Genossenschaft*

*einen Strafantrag als Privatankläger (§ 56 Abs. 2 bis 4 des Verwal-
tungsstrafgesetzes 1991) stellt.*

9020-25

13. Vorschriften zwingenden Rechtscharakters

§ 235

(1) Die Rechte, welche den Dienstnehmern auf Grund der Bestimmungen dieses Gesetzes zustehen, können durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Dienstvertrag nur insoweit aufgehoben oder beschränkt werden, als dieses Gesetz ausdrücklich abweichende Vereinbarungen zulässt.

(2) Ein Verzicht auf Rechtsansprüche des Dienstnehmers bei Auflösung des Dienstverhältnisses kann vom Dienstnehmer innerhalb fünf Tagen, gerechnet vom Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses, rechtswirksam widerrufen werden.

Ausnahmeregelung

§ 236

Die Bezirksverwaltungsbehörde kann auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion unter Berücksichtigung besonderer Betriebsverhältnisse oder technischer Möglichkeiten auch andere als die in §§ 75 Abs. 1 und 4, 78c, 79, 80, 81 Abs. 2 bis 3, 84 Abs. 2, 85 Abs. 3 bis 5, 90 vorgesehenen Maßnahmen oder Vorkehrungen vorschreiben oder zulassen, wenn hiedurch dem Schutze des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer in gleichem oder wenigstens annähernd gleichem Maße Rechnung getragen wird. In den Fällen des § 114 Abs. 4 entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion selbst.

14. Abgabenbefreiung

§ 237

(entfällt)

§ 238

Die im Verfahren zur Registrierung, Kundmachung und Satzungserklärung von Kollektivverträgen, ferner im Verfahren vor den Einigungskommissionen als Schlichtungsstellen und im Verkehr mit der Land- und Forstwirtschaftsinspektion erforderlichen Eingaben und deren Beilagen, Ausfertigungen, Protokolle, außergerichtlichen Gutachten, Entscheidungen und Vergleiche, sind von der Entrichtung der Landes- und Gemeindeverwaltungsabgaben befreit.

15. Verordnungen zum Schutze der Dienstnehmer

§ 239

(1) Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Vorschriften zur Durchführung des 5. Abschnittes (Arbeitsschutz) unter Berücksichtigung der im § 292 genannten Richtlinien der Europäi-

schen Gemeinschaft zu erlassen. Vor Erlassung solcher Verordnungen sind die gesetzlichen Interessensvertretungen der land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber und Dienstnehmer und die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt anzuhören.

(2) Die Landesregierung wird ermächtigt, Ö-Normen nach dem Normengesetz 1971 zur Gänze oder teilweise für den Bereich des Dienstnehmerschutzes und der Unfallverhütung in der Land- und Forstwirtschaft durch Verordnung für verbindlich zu erklären.

16. Gleichbehandlung

16.1. Gleichstellung und Gleichbehandlungsgebot

Gleichstellung

§ 240

Ziel ist die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sowie der Abbau von sonstigen Diskriminierungen.

Gleichbehandlungsgebot

§ 240a

(1) Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(2) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(3) Abs. 2 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

Begriffsbestimmungen

§ 240b

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes oder auf Grund eines in § 240a Abs. 2 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen auf Grund ihres Geschlechtes oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich. Eine mittelbare Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

(4) Behinderung im Sinne dieses Gesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten. Ein festgestellter Grad der Behinderung ist nicht erforderlich.

(5) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts, deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Behinderung, deren Alters oder deren sexueller Orientierung diskriminiert wird.

Ausnahmebestimmungen

§ 240c

(1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 240a Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Dienstnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundenen Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, sofern dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

(6) Eine mittelbare Diskriminierung auf Grund einer Behinderung liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.

(7) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen nach Abs. 6, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 8, dann liegt eine Diskriminierung vor, wenn verabsäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation des Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist Abs. 8 heranzuziehen.

(8) Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. der mit der Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen verbundene Aufwand,
2. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Dienstgebers,
3. Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen,
4. die zwischen dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit.

(9) Bei der Beurteilung des Vorliegens einer mittelbaren Diskriminierung durch Barrieren ist auch zu prüfen, ob einschlägige auf den gegenständlichen Fall anwendbare Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit vorliegen und ob und inwieweit diese eingehalten wurden. Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Personen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

Sexuelle Belästigung

§ 240d

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom Dienstgeber selbst sexuell belästigt wird,
2. durch den Dienstgeber dadurch diskriminiert wird, indem er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z. 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Dienstgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell belästigt wird.

Belästigung

§ 240e

(1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt durch geschlechtsbezogene oder mit einem der Gründe nach § 240a Abs. 2 in Zusammenhang stehende Verhaltensweisen

1. vom Dienstgeber selbst belästigt wird,
2. durch den Dienstgeber dadurch diskriminiert wird, indem er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z. 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 240a Abs. 2 in Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
 2. der Umstand, dass die betroffene Person eine solche Verhaltensweise seitens des Dienstgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.
- (3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.
- (4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts, deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Behinderung, deren Alters oder deren sexueller Orientierung belästigt wird.*

Positive Maßnahmen

§ 240f

Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Dienstnehmer umfassende Verfügungen des Dienstgebers getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder eines Diskriminierungsgrundes nach § 240a Abs. 2 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

§ 240g

- (1) Der Dienstgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.
- (2) Der Dienstgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) in sonst diskriminieren-

der Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(3) Das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung richtet sich in gleicher Weise an private Arbeitsvermittler gemäß §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes – AMFG und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

(4) Der Dienstgeber oder private Arbeitsvermittler gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes – AMFG oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.

Entlohnungskriterien

§ 240h

Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen weder Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen, noch Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen eines in § 240a Abs. 2 genannten Grundes führen.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 240i

(1) Ist das Dienstverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240a Abs. 1 Z. 1 oder des § 240a Abs. 2 Z. 1 nicht begründet worden, so ist der Dienstgeber gegenüber dem Stellenwerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens zwei Monatsentgelte, wenn der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder
2. bis 500 Euro, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der einem Stellenwerber durch die Diskriminierung entstandenen Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wird.

(2) Erhält ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240a Abs. 1 Z. 2 oder des § 240a Abs. 2 Z. 2 durch den Dienstgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes oder ein geringeres Entgelt als ein Dienstnehmer, bei dem eine Diskriminierung wegen eines in § 240a Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat er gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240a Abs. 1 Z. 3 oder des § 240a Abs. 2 Z. 3 hat der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240a Abs. 1 Z. 4 oder des § 240a Abs. 2 Z. 4 hat der Dienstnehmer Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(5) Ist ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240a Abs. 1 Z. 5 oder des § 240a Abs. 2 Z. 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Dienstgeber gegenüber dem Dienstnehmer zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. die Entgelt Differenz für mindestens drei Monate, wenn der Dienstnehmer bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder

2. bis 500 Euro, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der einem Dienstnehmer durch die Diskriminierung entstandenen Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wird.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240a Abs. 1 Z. 6 oder des § 240a Abs. 2 Z. 6 hat der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes oder wie ein Dienstnehmer, bei welchem eine Diskriminierung wegen eines in § 240a Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Dienstverhältnis vom Dienstgeber wegen des Geschlechtes des Dienstnehmers oder wegen eines in § 240a Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden oder ist das Probendienstverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 240a Abs. 1 Z. 7 oder § 240a Abs. 2 Z. 7), so kann die Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses bei Gericht angefochten werden. Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis wegen des Geschlechtes des Dienstnehmers oder wegen eines in § 240a Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden. Lässt der Dienstnehmer die Beendigung gegen sich gelten, so hat er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 240d oder einer Belästigung nach § 240e hat der Dienstnehmer gegenüber dem Belästiger und im Fall des § 240d Abs. 1 Z. 2 oder § 240e Abs. 1 Z. 2 auch gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 1000 Euro Schadenersatz.

(9) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 240a, 240d oder 240e

beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 240a zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 240b Abs. 2 oder 240c vorliegt. Bei Berufung auf §§ 240c Abs. 9 oder 240d oder 240e obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(10) Bei der Bemessung der Höhe des immateriellen Schadens ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere eines allfälligen Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und auf Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.

Benachteiligungsverbot § 240j

Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein Dienstnehmer durch den Dienstgeber innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein anderer Dienstnehmer, der als Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines anderen Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 240i gilt sinngemäß.

16.2 Gleichbehandlungskommission § 241

(1) Beim Amt der NÖ Landesregierung ist eine Gleichbehandlungskommission zu errichten.

(2) Diese Kommission hat aus elf Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz in der Kommission hat das nach der Geschäftsordnung der NÖ Landesregierung zuständige Regierungsmitglied oder ein von diesem damit betrauter rechtskundiger Beamter des Amtes der NÖ Landesregierung zu führen.

- (3) Der Kommission haben neben dem Vorsitzenden anzugehören:
1. zwei Vertreter der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstgeber;
 2. zwei Vertreter der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen der Dienstgeber;
 3. zwei Vertreter der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer;
 4. zwei Vertreter der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen der Dienstnehmer;
 5. zwei Vertreter des Amtes der NÖ Landesregierung.

(4) Für jedes der im Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Mitglieder ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen. Diese Mitglieder (Ersatzmitglieder) haben vor Antritt ihrer Funktion dem Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben. Sie sind von dem nach der Geschäftsordnung der NÖ Landesregierung zuständigen Regierungsmitglied auf Vorschlag der in Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen für eine Funktionsdauer von vier Jahren zu bestellen. Wird das Vor-

schlagsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so ist das genannte Regierungsmitglied an Vorschläge nicht gebunden.

(5) Das nach der Geschäftsordnung der NÖ Landesregierung zuständige Regierungsmitglied hat ein von einer im Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen vorgeschlagenes Mitglied (Ersatzmitglied) bei Verzicht, bei Widerruf des Vorschlages durch die vorschlagsberechtigte Interessenvertretung, bei grober Verletzung oder bei dauernder Vernachlässigung seiner Pflichten seiner Funktion zu entheben.

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

§ 242

Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung (§§ 240a bis 240e) berührenden Fragen zu befassen.

§ 243

(1) Auf Antrag einer der im § 241 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen oder von Amts wegen hat die Kommission insbesondere Gutachten über Fragen der Diskriminierung im Sinne der §§ 240a bis 240e sowie bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zu erstatten.

(2) Betrifft ein gemäß Abs. 1 zu erstellendes Gutachten Diskriminierungen in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung, so kann die Kommission zur Vorbereitung der Beschlußfassung einen Arbeitsausschuß bilden, dem neben dem Vorsitzenden (§ 241 Abs. 2) je eines der von den im § 241 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen vorgeschlagenen Mitglieder anzuhören hat. Den Beratungen sind Vertreter der jeweiligen Kollektivvertragsparteien beizuziehen.

(3) Gutachten der Kommission sind in den Amtlichen Nachrichten der Niederösterreichischen Landesregierung zu verlautbaren.

§ 244

(1) Auf Antrag eines Dienstnehmers, eines Dienstgebers, eines Betriebsrates, einer der im § 241 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen oder von Amts wegen hat die Kommission im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.

(1a) Der Dienstnehmer hat das Recht, sich im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission durch eine Person seines Vertrauens, insbesondere einen Vertreter einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, vertreten zu lassen. Die Gleichbehandlungskommission hat auf Antrag des Dienstnehmers einen Vertreter einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson beizuziehen und den Dienstnehmer zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren.

(1b) Bei Vorliegen mehrerer Diskriminierungsgründe in Bezug auf einen Sachverhalt (Mehrfachdiskriminierung) ist über den Anspruch wegen Diskriminierung in einem einzigen Verfahren zu entscheiden.

(2) Die Kommission kann im Fall einer Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§§ 240a bis 240e) den Dienstgeber zur Erstattung eines schriftlichen Berichtes auffordern. Der Bericht hat für die von der Vermutung betroffenen Betriebsbereiche einen Vergleich der Beschäftigungsbedingungen, der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie der Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen und Männern im Betrieb zu ermöglichen. Erforderlichenfalls hat der Bericht auch Aufschluß zu geben über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten.

(3) Ist die Kommission der Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie dem Dienstgeber schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

(4) Kommt der Dienstgeber diesem Auftrag innerhalb eines Monats nicht nach, so kann jede der im § 241 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§§ 240a bis 240e) klagen; diese Frist verlängert sich bis zum Ende des Entgeltzahlungszeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert. Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglicher Verfallfristen wird bis zum Ende eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt.

(5) Der Dienstnehmer kann die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Wege einer Feststellungsklage oder durch Anrufung der Gleichbehandlungskommission geltend machen. Wurde die Verletzung

dieses Gleichbehandlungsgebotes durch das Gericht festgestellt, so ist der Dienstnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

(6) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne der Abs. 4 und 5, die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, in den Amtlichen Nachrichten der Niederösterreichischen Landesregierung zu veröffentlichen. Diese Veröffentlichung ist auch im Falle der Nichtbeachtung der Aufforderung gemäß § 244 Abs. 4 durch den Dienstgeber vorzunehmen.

§ 244a

Der Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission hat in Angelegenheit der Gleichstellung sowie der Gleichbehandlung von Personen mit Behinderungen in der Arbeitswelt die Aufgabe, auf Antrag einen Schlichtungsversuch wegen einer behaupteten Diskriminierung durch zu führen und auf eine Einigung (Abschluss eines Vergleiches) hin zu wirken.

Geschäftsführung der Kommission

§ 245

(1) Der Vorsitzende (§ 241 Abs. 2) hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung der Kommission hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder verlangt.

(2) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) sind rechtzeitig und nachweislich unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

(3) Die Kommission ist beschlußfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend ist. Für

Beschlüsse der Kommission ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Bei Stimmgleichheit gilt die Meinung als angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat.

(4) Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich. Der Vorsitzende kann den Sitzungen der Kommission auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beiziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat der Vorsitzende zu entsprechen.

(5) Die Führung der laufenden Geschäfte, die Vorbereitung der Sitzungen und die Besorgung der Kanzleigeschäfte der Kommission kann unter der Leitung des Vorsitzenden einem, falls erforderlich, mehreren Bediensteten aus dem Personalstand des Amtes der NÖ Landesregierung übertragen werden.

Ausschüsse der Kommission

§ 246

(1) Die Kommission kann die Behandlung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall (§ 244) einem Ausschuß übertragen; falls erforderlich, können mehrere Ausschüsse errichtet werden.

(2) Jeder Ausschuß hat aus mindestens drei Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat ein vom Vorsitzenden der Kommission damit betrauter Beamter des Amtes der NÖ Landesregierung zu führen, die übrigen Mitglieder sind vom Vorsitzenden der Kommission aus dem Kreise der im § 241 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Mitglieder oder deren Ersatzmitglieder zu entnehmen; diese Mitglieder sind jeweils in gleicher Zahl von den Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer zu berufen.

(3) Für die Geschäftsführung dieser Ausschüsse gilt § 245 Abs. 1 bis 5 sinngemäß.

Rechtstellung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission

§ 247

(1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 243 Abs. 2 letzter Satz und 245 Abs. 4).

(2) Die Dienstgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Kommission und den Ausschüssen (§ 246) die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission sind verpflichtet, über alle ihnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt sinngemäß auch für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute.

*17. Beteiligung der Dienstnehmer
in der Europäischen Genossenschaft*

17.1 Allgemeines

*Geltungsbereich
§ 248*

(1) Die Bestimmungen des Abschnitts 17 gelten für Unternehmen, die unter den Abschnitt 9 fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 vom 22. Juli 2003 vorgesehenen Rechtsform

- 1. durch Neugründung, an der mindestens zwei nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründete juristische Personen, die dem Recht mindestens zweier verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen, sowie allenfalls eine oder mehrere natürliche Personen beteiligt sind, oder*
- 2. durch Verschmelzung von Genossenschaften, die nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründet worden sind und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in einem Mitgliedstaat haben, sofern mindestens zwei von ihnen dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen, oder*
- 3. durch Umwandlung einer Genossenschaft, die nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründet worden ist und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in einem Mitgliedstaat hat, sofern sie seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegende Tochtergesellschaft oder Niederlassung hat,*

gegründet oder geführt werden und ihren Sitz im Inland haben oder haben werden.

(2) Die Bestimmungen des Abschnitts 17 gelten weiters für Unternehmen, die unter den Abschnitt 9 fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 vom 22. Juli 2003 vorgesehenen Rechtsform

1. *ausschließlich von natürlichen Personen oder*
2. *von einer einzigen nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründeten juristischen Person und von natürlichen Personen*

gegründet oder geführt werden und ihren Sitz im Inland haben oder haben werden, sofern diese in mindestens zwei Mitgliedstaaten insgesamt mindestens 50 Dienstnehmer beschäftigen.

(3)Die Bestimmungen des Abschnitts 17 gelten weiters für Unternehmen, die unter den Abschnitt 9 fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 vom 22. Juli 2003 vorgesehenen Rechtsform

1. *ausschließlich von natürlichen Personen oder*
2. *von einer einzigen nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründeten juristischen Person und von natürlichen Personen*

gegründet worden sind, ihren Sitz im Inland haben und insgesamt weniger als 50 Dienstnehmer oder in nur einem Mitgliedstaat 50 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, sofern nach deren Eintragung mindestens ein Drittel der Gesamtzahl der Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten einen entsprechenden Antrag stellt oder die Gesamtzahl von 50 Dienstnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten erreicht oder überschritten wird. In diesem Fall sind die Bestimmungen des Abschnitts 17 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Europäische Genossenschaft an die Stelle der beteiligten juristischen Personen und die Tochtergesellschaften und Betriebe der Europäischen Genossenschaft an die Stelle der betroffenen Tochtergesellschaften und Betriebe treten.

(4)Wenn an der Gründung einer Europäischen Genossenschaft natürliche Personen beteiligt sind, so sind die Bestimmungen des Abschnitts 17 mit der Maßgabe anzuwenden, dass alle für die beteiligten juristischen Personen geltenden Regelungen in gleicher Weise auch für die beteiligten natürlichen Personen gelten.

*Pflichten der beteiligten juristischen Personen
Sitz nicht im Inland
§ 249*

Für die Pflicht der beteiligten juristischen Personen im Inland zur Zusammenarbeit mit den Organen der Dienstnehmerschaft gemäß § 254 Z. 1, die Pflicht zur Bekanntgabe der Informationen gemäß § 255 Abs. 3, die Ermittlung der Zahl der im Inland

beschäftigten Dienstnehmer (§ 255 Abs. 4), die Entsendung der österreichischen Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 257 und 258), in den SCE-Betriebsrat (§ 274) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 287), die Beendigung ihrer Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium (§ 263 Abs. 2), zum SCE-Betriebsrat (§ 277 Abs. 5) und im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 287 Abs. 4) sowie die für sie geltende Verschwiegenheitspflicht (§ 289) und die für sie geltenden Schutzbestimmungen (§ 290) gelten die Bestimmungen des Abschnitts 17 auch dann, wenn der Sitz der Europäischen Genossenschaft nicht im Inland liegt oder liegen wird.

Begriffsbestimmungen
§ 250

(1) Unter beteiligten juristischen Personen im Sinne des Abschnitts 17 sind die unmittelbar an der Gründung einer Europäischen Genossenschaft beteiligten Unternehmen zu verstehen. Dies ist im Falle der

- 1. Neugründung die daran beteiligten Unternehmen;*
- 2. Verschmelzung die zu verschmelzenden Genossenschaften;*
- 3. Umwandlung die umzuwandelnde Genossenschaft.*

(2) Unter Tochtergesellschaft einer beteiligten juristischen Person oder einer Europäischen Genossenschaft im Sinne des Abschnitts 17 ist ein Unternehmen zu verstehen, auf das die betreffende juristische Person oder die betreffende Europäische Genossenschaft einen beherrschenden Einfluss ausübt.

(3) Als herrschendes Unternehmen gilt ein Unternehmen, das auf Grund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen ausüben kann.

(4) Die Fähigkeit, einen beherrschenden Einfluss auszuüben, gilt bis zum Beweis des Gegenteils als gegeben, wenn ein Unternehmen in Bezug auf ein anderes Unternehmen direkt oder indirekt

- 1. mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann oder*
- 2. über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder*

3. die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt.

(5) Wenn mehrere Unternehmen einer Unternehmensgruppe die in Abs. 4 genannten Kriterien erfüllen, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 4 Z. 1 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen. Wenn keines der Unternehmen das in Abs. 4 Z. 1 genannte Kriterium erfüllt, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 4 Z. 2 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen, wenn auch keines der Unternehmen das in Abs. 4 Z. 2 genannte Kriterium erfüllt, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 4 Z. 3 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen.

(6) Den Stimm- und Ernennungsrechten des herrschenden Unternehmens sind die Rechte aller abhängigen Unternehmen sowie aller natürlichen und juristischen Personen, die zwar in eigenem Namen, aber für Rechnung des herrschenden oder eines anderen abhängigen Unternehmens handeln, hinzuzurechnen.

(7) Keine herrschenden Unternehmen sind Kreditinstitute, sonstige Finanzinstitute sowie Versicherungs- und Beteiligungsgesellschaften im Sinne des Art. 3 Abs. 5 lit.a und c der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen.

(8) Ein beherrschender Einfluss ist nicht allein schon auf Grund der Tatsache gegeben, dass eine beauftragte Person ihre Funktionen gemäß den für die Liquidation, den Konkurs, den Ausgleich oder ein ähnliches Verfahren geltenden Bestimmungen ausübt.

(9) Maßgebend für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein herrschendes Unternehmen ist, ist das Recht des Mitgliedstaates, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat. Wenn das herrschende Unternehmen nicht in einem Mitgliedstaat ansässig ist, so kommt das Recht jenes Mitgliedstaates zur Anwendung, in dem das als Vertreter benannte Unternehmen oder, in Ermangelung eines solchen, in dem das Unternehmen, das die höchste Anzahl von Dienstnehmern in den Mitgliedstaaten aufweist, liegt.

(10) Abs. 3 und 4 sind nicht anzuwenden, wenn ein Unternehmen, das dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegt, nach diesem Recht als herrschendes Unternehmen gilt, weil es ein vorrangiges Kriterium im Sinne des Abs. 5 erfüllt oder den Beweis erbringt, dass es in sonstiger Weise einen beherrschenden Einfluss ausüben kann.

(11) *Unter betroffener Tochtergesellschaft ist eine Tochtergesellschaft einer beteiligten juristischen Person zu verstehen, die bei der Gründung einer Europäischen Genossenschaft zu deren Tochtergesellschaft werden soll.*

(12) *Unter betroffenem Betrieb ist ein Betrieb einer beteiligten juristischen Person zu verstehen, der bei der Gründung einer Europäischen Genossenschaft zu deren Betrieb werden soll.*

Organe der Dienstnehmerschaft § 251

In den Unternehmen, die die Voraussetzungen des § 248 erfüllen, ist nach Maßgabe der Bestimmungen des Abschnitts 17 ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein SCE-Betriebsrat zu errichten oder ein anderes Verfahren zur Beteiligung der Dienstnehmer zu schaffen.

Beteiligung der Dienstnehmer § 252

(1) *Das Recht der Dienstnehmer auf Beteiligung in der Europäischen Genossenschaft umfasst alle Verfahren, durch die die Dienstnehmervertreter auf die Beschlussfassung in der Europäischen Genossenschaft Einfluss nehmen können. Insbesondere beinhaltet das Recht der Dienstnehmer auf Beteiligung das Recht auf Unterrichtung, das Recht auf Anhörung und, nach Maßgabe der Bestimmungen des Abschnitts 17, das Recht auf Mitbestimmung.*

(2) *Unter Unterrichtung im Sinne des Abschnitts 17 ist die Unterrichtung des Organs zur Vertretung der Dienstnehmer oder der Dienstnehmervertreter durch das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft über alle Angelegenheiten zu verstehen, die diese selbst oder eine ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder die über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaates hinausgehen. Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung müssen den Dienstnehmervertretern eine eingehende Prüfung der möglichen Auswirkungen und gegebenenfalls die Vorbereitung von Anhörungen mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft ermöglichen.*

(3) *Unter Anhörung im Sinn des Abschnitts 17 sind der Meinungsaustausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen dem Organ zur Vertretung der Dienstnehmer oder den Dienstnehmervertretern und dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft zu verstehen. Zeitpunkt, Form und Inhalt der Anhörung müssen den Dienstnehmervertretern auf der Grundlage der*

erfolgten Unterrichtung eine Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen des zuständigen Organs ermöglichen, die im Rahmen des Entscheidungsprozesses innerhalb der Europäischen Genossenschaft berücksichtigt werden kann.

(4) Unter Mitbestimmung im Sinn des Abschnitts 17 ist die Einflussnahme des Organs zur Vertretung der Dienstnehmer oder der Dienstnehmervertreter auf alle Angelegenheiten der Europäischen Genossenschaft durch die Wahrnehmung des Rechts zu verstehen, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder des Verwaltungsrates der Europäischen Genossenschaft zu wählen oder zu bestellen oder einen Teil oder alle Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates der Europäischen Genossenschaft zu empfehlen oder abzulehnen.

Pflichten der Leitungs- und Verwaltungsorgane § 253

Die jeweils zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgane der beteiligten juristischen Personen haben

- 1. die für die Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums sowie*
- 2. die für die Errichtung eines SCE-Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmer*

notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und die erforderlichen Mittel bereit zu stellen.

Grundsätze der Zusammenarbeit § 254

Die Organe der Dienstnehmerschaft (§ 251) und die jeweils zuständigen Leitungs- und Verwaltungsorgane

- 1. der beteiligten juristischen Personen bzw.*
- 2. der Europäischen Genossenschaft*

haben mit dem Willen zur Verständigung unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen zusammenzuarbeiten.

17.2 Besonderes Verhandlungsgremium

Aufforderung zur Errichtung § 255

(1) Das besondere Verhandlungsgremium ist auf Grund einer schriftlichen Aufforderung der zuständigen Leitungs- oder Verwal-

tungsorgane der beteiligten juristischen Personen an die Vertreter der Dienstnehmer oder an die Dienstnehmer – nach Maßgabe des jeweils anzuwendenden Rechts – in diesen juristischen Personen sowie in den betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betrieben zu errichten.

(2) Die Aufforderung gemäß Abs. 1 hat

- 1. im Fall der Neugründung einer Europäischen Genossenschaft gemäß § 248 Abs. 1 Z. 1 oder Abs. 2 mindestens vier Wochen vor Unterzeichnung der Satzung,*
- 2. im Fall der Gründung durch Verschmelzung von Genossenschaften gemäß § 248 Abs. 1 Z. 2 unmittelbar nach Offenlegung des Verschmelzungsplanes,*
- 3. im Fall der Gründung durch Umwandlung einer Genossenschaft gemäß § 248 Abs. 1 Z. 3 unmittelbar nach der Vereinbarung des Umwandlungsplanes und*
- 4. im Fall einer gemäß § 248 Abs. 3 gegründeten Europäischen Genossenschaft unmittelbar nachdem mindestens ein Drittel der Gesamtzahl der Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten einen entsprechenden Antrag gestellt hat oder die Gesamtzahl von 50 Dienstnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten erreicht oder überschritten wird,*

zu erfolgen.

(3) Der Aufforderung gemäß Abs. 1 sind Informationen anzuschließen über

- 1. die geplante Gründung der Europäischen Genossenschaft und den Verfahrensverlauf bis zu deren Eintragung,*
- 2. die Identität und Struktur der beteiligten juristischen Personen einschließlich deren Tochtergesellschaften und Betriebe, der betroffenen Tochtergesellschaften und der betroffenen Betriebe, jeweils einschließlich deren Verteilung auf die Mitgliedstaaten,*
- 3. die Zahl der in diesen Gesellschaften und Betrieben jeweils beschäftigten Dienstnehmer und die Gesamtzahl der in den beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betriebe beschäftigten Dienstnehmer,*
- 4. die Identität der zur Vertretung der Dienstnehmer in diesen Gesellschaften und Betrieben errichteten Organe sowie die Zahl der von diesen Organen jeweils vertretenen Dienstnehmer,*

5. die Identität jener beteiligten juristischen Personen, in denen ein System der Mitbestimmung existiert, und jeweils die Zahl der von einem System der Mitbestimmung erfassten Dienstnehmer; wenn nicht alle Dienstnehmer einer beteiligten juristischen Person von einem System der Mitbestimmung erfasst sind, auch das Verhältnis der von einem System der Mitbestimmung erfassten Dienstnehmer zur jeweiligen Gesamtzahl der Dienstnehmer,
6. den Termin der konstituierenden Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums.
- (4) Für die Ermittlung der Zahl der beschäftigten Dienstnehmer ist der Zeitpunkt der Aufforderung gemäß Abs. 1 maßgebend.

(5) Die zuständige freiwillige Berufsvereinigung der Dienstnehmer ist von der Aufforderung gemäß Abs. 1 durch das für die Entsendung zuständige Organ der Dienstnehmerschaft zu verständigen.

Zusammensetzung § 256

(1) Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten Dienstnehmern, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Dienstnehmer der beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betriebe oder einen Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden.

(2) Im Fall einer im Wege der Verschmelzung gegründeten Europäischen Genossenschaft sind aus jedem Mitgliedstaat so viele weitere zusätzliche Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden, wie erforderlich sind, um zu gewährleisten, dass jede beteiligte juristische Person, die Dienstnehmer in dem betreffenden Mitgliedstaat beschäftigt und die als Folge der Eintragung der Europäischen Genossenschaft als eigene Rechtsperson erlöschen wird, in dem besonderen Verhandlungsgremium durch mindestens ein Mitglied vertreten ist.

(3) Soweit bereits durch die Anwendung des Abs. 1 in Verbindung mit dem jeweils anzuwendenden Recht die Vertretung dieser beteiligten juristischen Personen im besonderen Verhandlungsgremium durch Mitglieder gewährleistet ist, die Dienstnehmer dieser beteiligten juristischen Personen sind oder ausschließlich von den Dienstnehmern dieser beteiligten juristischen Personen gewählt oder sonst bestimmt worden sind, sind keine weiteren zusätzlichen Mitglieder gemäß Abs. 2 zu entsenden.

(4) Die Zahl dieser zusätzlichen Mitglieder darf 20 % der sich aus Abs. 1 ergebenden Mitgliederzahl nicht überschreiten. Übersteigt die Zahl dieser beteiligten juristischen Personen die Zahl der zu entsendenden zusätzlichen Mitglieder, so werden diese zusätzlichen Mitglieder den beteiligten juristischen Personen in verschiedenen Mitgliedstaaten nach der Zahl der bei ihnen beschäftigten Dienstnehmer in absteigender Reihenfolge zugeteilt.

(5) Treten während der Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums solche Änderungen in der Struktur oder Dienstnehmerzahl der beteiligten juristischen Personen, der betroffenen Tochtergesellschaften und der betroffenen Betriebe ein, dass sich die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums gemäß Abs. 1 bis 4 ändern würde, so ist das besondere Verhandlungsgremium entsprechend neu zusammenzusetzen. Informationen über solche Änderungen haben die zuständigen Leitungs- und Verwaltungsorgane der beteiligten juristischen Personen unverzüglich an das besondere Verhandlungsgremium und an die Vertreter der Dienstnehmer oder an die Dienstnehmer – nach Maßgabe des jeweils anzuwendenden Rechts – in den beteiligten juristischen Personen sowie in den betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betrieben, die bisher nicht im besonderen Verhandlungsgremium vertreten waren, zu richten.

Entsendung der Mitglieder § 257

(1) Die in das besondere Verhandlungsgremium zu entsendenden österreichischen Mitglieder werden durch Beschluss des gemäß § 258 zur Entsendung berechtigten Organs der Dienstnehmerschaft aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder ernannt. Anstelle eines Betriebsratsmitgliedes kann auch ein Funktionär oder Dienstnehmer der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer ernannt werden.

(2) Im Fall, dass mehrere österreichische Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden sind, hat das gemäß § 258 zur Entsendung berechnete Organ zugleich mit dem Entsendungsbeschluss auch Beschluss darüber zu fassen, wie viele Dienstnehmer von einem entsendeten Mitglied jeweils vertreten werden. Dabei ist darauf Bedacht zu nehmen, dass alle in Österreich beschäftigten Dienstnehmer von einem solchen Mitglied vertreten werden.

(3) Bei der Entsendung soll nach Maßgabe der Anzahl der den österreichischen Dienstnehmervertretern zustehenden Sitze

darauf Bedacht genommen werden, dass jede beteiligte juristische Person durch mindestens ein Mitglied im besonderen Verhandlungsgremium vertreten ist.

(4) Zur Beschlussfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder erforderlich. Die Beschlüsse werden mit den Stimmen jener Mitglieder gefasst, die zusammen mehr als die Hälfte der in den Unternehmen und in den Betrieben beschäftigten Dienstnehmer vertreten. Bei der Ermittlung der Zahl der in den Unternehmen und in den Betrieben beschäftigten Dienstnehmer sind die der Aufforderung zur Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums gemäß §§ 255 Abs. 3 Z. 3 und 4 und 256 Abs. 5 anzuschließenden Informationen zugrunde zu legen.

(5) Auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiter und der Angestellten sowie der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer soll Bedacht genommen werden.

Entsendung in Betrieben und Unternehmen § 258

(1) In Betrieben erfolgt die Entsendung durch Beschluss des Betriebsausschusses. Besteht kein Betriebsausschuss, so nimmt diese Aufgabe der Betriebsrat wahr. Bestehen mehrere Betriebsausschüsse (Betriebsräte), die nicht zum selben Unternehmen gehören, so ist vom Vorsitzenden des Betriebsausschusses (Betriebsrates) des nach der Zahl der wahlberechtigten Dienstnehmer größten inländischen Betriebes eine Versammlung der in den Betrieben bestellten Betriebsausschüsse (Betriebsräte) einzuberufen, der die Beschlussfassung über die Entsendung obliegt.

(2) In Unternehmen sind die in das besondere Verhandlungsgremium zu entsendenden Mitglieder durch Beschluss des Zentralbetriebsrates zu benennen. Ist in einem Unternehmen ein Zentralbetriebsrat nicht errichtet, so ist Abs. 1 sinngemäß anzuwenden. Bestehen mehrere Zentralbetriebsräte, so ist vom Vorsitzenden des Zentralbetriebsrates des nach der Zahl der wahlberechtigten Dienstnehmer größten inländischen Unternehmens eine Versammlung der Mitglieder der in den Unternehmen bestellten Zentralbetriebsräte einzuberufen, der die Beschlussfassung über die Entsendung obliegt. Besteht neben einem oder mehreren Zentralbetriebsräten noch mindestens ein in keinem Zentralbetriebsrat vertretener Betriebsausschuss (Betriebsrat), sind die Betriebsratsvorsitzenden und ihre Stellvertreter zu dieser Sitzung einzuladen; sie gelten insoweit als Zentralbetriebsratsmitglieder.

(3) Die Bekanntgabe der benannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums an das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen hat unverzüglich zu erfolgen.

Konstituierung § 259

(1) Das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen hat unverzüglich nach der Bekanntgabe der benannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu dessen konstituierender Sitzung einzuladen.

(2) Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums haben aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter zu wählen. Das besondere Verhandlungsgremium gibt sich eine Geschäftsordnung.

(3) Das besondere Verhandlungsgremium hat das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen unverzüglich über das Ende der konstituierenden Sitzung sowie das Ergebnis der Wahl zu unterrichten.

(4) Unverzüglich nach dieser Mitteilung hat das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen eine Sitzung mit dem besonderen Verhandlungsgremium einzuberufen, um eine Vereinbarung nach § 265 abzuschließen.

Sitzungen § 260

(1) Das besondere Verhandlungsgremium hat das Recht, vor jeder Sitzung mit dem zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten.

(2) Das besondere Verhandlungsgremium kann sich bei den Verhandlungen mit dem zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. Diese Sachverständigen können auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums den Verhandlungen in beratender Funktion beigezogen werden.

Beschlussfassungen § 261

(1) Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Gesetz keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit einfacher Mehrheit der Stimmen gefasst, sofern diese Mehrheit auch die einfache Mehrheit der Dienstnehmer vertritt.

(2) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen, die mindestens zwei Drittel der Dienstnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten, den Abschluss einer Vereinbarung beschließen, die eine Minderung der Mitbestimmungsrechte der Dienstnehmer zur Folge hat. Eine solche Mehrheit ist jedoch nur dann erforderlich, wenn sich die Mitbestimmung im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die

1. durch Verschmelzung gegründet werden soll, auf mindestens 25 % der Gesamtzahl der Dienstnehmer der beteiligten juristischen Personen erstreckt;
2. auf andere Weise gegründet werden soll, auf mindestens 50 % der Gesamtzahl der Dienstnehmer der beteiligten juristischen Personen erstreckt.

(3) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, kann ein Beschluss gemäß Abs. 2 nicht gefasst werden.

(4) Unter einer Minderung der Mitbestimmungsrechte im Sinne des Abs. 2 ist jedenfalls die Verringerung des Anteils der nach einem der Verfahren gemäß § 252 Abs. 4 bestimmten Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates der Europäischen Genossenschaft gegenüber dem höchsten in den beteiligten juristischen Personen geltenden Anteil an Dienstnehmervertretern in einem Aufsichts- oder Verwaltungsorgan zu verstehen.

Tätigkeitsdauer § 262

(1) Die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums beginnt mit dem Tag der Konstituierung.

(2) Die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums endet,

1. wenn das besondere Verhandlungsgremium einen Beschluss gemäß § 267 Abs. 1 fasst;
2. wenn das Gericht die Errichtung (§ 255 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums einzubringen;
3. mit dem Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 270 oder 271, sofern in der Vereinbarung nichts anderes bestimmt ist;
4. im Fall des § 272 Abs. 1 Z. 1;

5. wenn innerhalb des gemäß § 266 maßgeblichen Zeitraumes keine Vereinbarung gemäß den §§ 270 oder 271 zustande gekommen ist.

Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft
§ 263

(1) Die Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (§ 258 Abs. 3).

(2) Die Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium endet, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. das Organ der Dienstnehmerschaft, das das Mitglied in das besondere Verhandlungsgremium entsendet hat, dieses abberuft, wobei dieses jedenfalls dann abzuberufen ist, wenn seine Mitgliedschaft zum Betriebsrat bzw. seine Tätigkeit bei der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer endet;
4. der Betrieb, dem das Mitglied angehört, aus der an der Gründung der Europäischen Genossenschaft beteiligten juristischen Person oder aus der betroffenen Tochtergesellschaft ausscheidet;
5. das Gericht den Entsendungsbeschluss (§ 257 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums einzubringen.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z. 2 bis 5 sind nach Maßgabe der §§ 257 und 258 neue Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden.

Kostentragung
§ 264

(1) Dem besonderen Verhandlungsgremium sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben Sacherfordernisse in einem der Größe der Europäischen Genossenschaft und den Bedürfnissen des besonderen Verhandlungsgremiums angemessenen Ausmaß vom zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

(2) Die für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Verwaltungsausgaben des besonderen Verhandlungsgremiums, insbesondere die für die Veranstaltung der Sitzungen und jeweils vorbereitenden Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetschkosten und der Kosten für jedenfalls einen Sachverständigen sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums sind von den beteiligten juristischen Personen zu tragen.

Aufgaben des besonderen Verhandlungsgremiums
§ 265

(1) Das besondere Verhandlungsgremium hat die Aufgabe, mit dem zuständigen Organ der beteiligten juristischen Personen in einer schriftlichen Vereinbarung die Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft festzulegen.

(2) Zu diesem Zweck hat das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen das besondere Verhandlungsgremium unmittelbar nach dessen Konstituierung über das Vorhaben der Gründung einer Europäischen Genossenschaft und das geplante Verfahren bis zu deren Eintragung zu unterrichten.

Dauer der Verhandlungen
§ 266

(1) Die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 270 oder 271 sind binnen sechs Monaten ab der Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums abzuschließen.

(2) Das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen können einvernehmlich beschließen, die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 270 oder 271 bis zur Dauer eines Jahres ab dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt fortzusetzen.

Beschluss über die Beendigung der Verhandlungen
§ 267

(1) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen, die mindestens zwei Drittel der Dienstnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten, beschließen, keine Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung im Sinne des § 266 Abs. 1 zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen abubrechen.

(2) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, kann das besondere Ver-

handlungsgremium einen Beschluss im Sinne des Abs. 1 nicht fassen, wenn in der umzuwandelnden Gesellschaft Vorschriften über die Mitbestimmung bestehen.

(3) Das besondere Verhandlungsgremium ist auf schriftlichen Antrag von mindestens 10 % der Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder von deren Vertretern frühestens zwei Jahre nach dem Beschluss gemäß Abs. 1 wieder einzuberufen, es sei denn, das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft setzen eine kürzere Frist fest. Für die Verhandlungen treffen die Europäische Genossenschaft bzw. deren zuständiges Organ alle Pflichten, die bei Verhandlungen im Zusammenhang mit der Gründung einer Europäischen Genossenschaft den beteiligten juristischen Personen bzw. deren zuständigen Organen obliegen.

(4) Im Fall eines Beschlusses gemäß Abs. 1 oder wenn innerhalb des für die gemäß Abs. 3 eingeleiteten Verhandlungen vorgesehenen Zeitraumes (§ 266) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen des Abschnitts 17.3 keine Anwendung.

Strukturänderungen § 268

(1) Das besondere Verhandlungsgremium ist

1. auf Grund einer schriftlichen Aufforderung des zuständigen Organs der Europäischen Genossenschaft oder
2. auf schriftlichen Antrag von mindestens 10 % der Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder von deren Vertretern oder
3. auf schriftlichen Antrag des SCE-Betriebsrates (§ 283 Abs. 1 Z. 2) einzuberufen,

sofern wesentliche Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft stattfinden, die die Interessen der Dienstnehmer in Bezug auf ihre Beteiligungsrechte betreffen.

(2) Als wesentliche Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft gelten insbesondere die Verlegung des Sitzes der Europäischen Genossenschaft, der Wechsel des Verwaltungssystems der Europäischen Genossenschaft, die Stilllegung, Einschränkung oder Verlegung von Unternehmen oder Betrieben der Europäischen Genossenschaft, der Zusammenschluss von Betrieben oder Unternehmen der Europäischen Genossenschaft sowie der Erwerb wesentlicher Beteiligungen an anderen Unternehmen durch die Europäische Genossenschaft, sofern diese

erheblichen Einfluss auf die Gesamtstruktur der Europäischen Genossenschaft haben, sowie erhebliche Änderungen der Zahl der in der Europäischen Genossenschaft und ihren Tochtergesellschaften Beschäftigten.

(3) Für die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 270 oder 271 ist das besondere Verhandlungsgremium bzw. der SCE-Betriebsrat entsprechend den Änderungen der Struktur oder der Dienstnehmerzahl der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe neu zusammenzusetzen (§§ 256 Abs. 5 und 273 Abs. 2). Für die Verhandlungen treffen die Europäische Genossenschaft bzw. deren zuständiges Organ alle Pflichten, die bei Verhandlungen im Zusammenhang mit der Gründung einer Europäischen Genossenschaft den beteiligten juristischen Personen bzw. deren zuständigen Organen obliegen.

(4) Sofern eine geltende Vereinbarung gemäß den §§ 270 oder 271 eine Regelung über die Voraussetzungen und das Verfahren zu ihrer Neuaushandlung enthält, ist nach dieser vorzugehen, soweit sie den Anforderungen der Abs. 1 bis 3 entspricht.

(5) Wenn innerhalb des für die Verhandlungen vorgesehenen Zeitraumes (§ 266) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen des Abschnitts 17.3 mit der Maßgabe Anwendung, dass sich der Umfang der Beteiligungsrechte der Dienstnehmer nach der Struktur der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe im Zeitpunkt des Scheiterns der Verhandlungen bestimmt.

Verfahrensmisbrauch § 269

(1) Eine Europäische Genossenschaft darf nicht dazu missbraucht werden, Dienstnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Missbrauch ist insbesondere dann anzunehmen, wenn Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft stattfinden, die geeignet sind, Dienstnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Im Fall des Vorliegens einer solchen Änderung sind Neuverhandlungen nach den Bestimmungen des § 268 durchzuführen.

(2) Als Änderungen im Sinn des Abs. 1 gelten bis zum Beweis des Gegenteils alle Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft im Sinne des § 268, sofern diese innerhalb eines Jahres nach deren Eintragung erfolgen.

*Vereinbarung über die Beteiligung der Dienstnehmer in der
Europäischen Genossenschaft
§ 270*

(1) Wenn das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen eine Vereinbarung über die Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft abschließen, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

- 1. die von der Vereinbarung erfasste Europäische Genossenschaft, ihre Tochtergesellschaften und Betriebe;*
- 2. die Zusammensetzung des SCE-Betriebsrates, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer einschließlich der Auswirkungen von wesentlichen Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft sowie von erheblichen Änderungen der Zahl der in der Europäischen Genossenschaft und ihren Tochtergesellschaften Beschäftigten (§ 268 Abs. 2);*
- 3. die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des SCE-Betriebsrates;*
- 4. die Häufigkeit der Sitzungen des SCE-Betriebsrates;*
- 5. die für den SCE-Betriebsrat bereit zu stellenden finanziellen und materiellen Mittel;*
- 6. den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Fälle, in denen diese Vereinbarung neu ausgehandelt werden sollte, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren*

festzulegen.

(2) Falls die Parteien beschließen, ein Verfahren der Mitbestimmung einzuführen, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

- 1. die Zahl der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates, die die Dienstnehmer wählen oder bestellen können oder deren Bestellung sie empfehlen oder ablehnen können;*
- 2. das Verfahren, nach dem die Dienstnehmer diese Mitglieder wählen oder bestellen oder deren Bestellung empfehlen oder ablehnen können sowie*
- 3. die Rechte dieser Mitglieder*

festzulegen.

(3) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, müssen in der Vereinbarung die Rechte der Dienstnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung zumindest in dem Ausmaß gewährleistet werden, wie sie in der umzuwandelnden Genossenschaft bestehen.

*Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und
Anhörung der Dienstnehmer
§ 271*

(1) Wenn das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen die Schaffung eines oder mehrerer Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmer vereinbaren, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

- 1. die von der Vereinbarung erfasste Europäische Genossenschaft, ihre Tochtergesellschaften und Betriebe;*
- 2. die Auswirkungen von wesentlichen Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft sowie von erheblichen Änderungen der Zahl der in der Europäischen Genossenschaft und ihren Tochtergesellschaften Beschäftigten (§ 268 Abs. 2);*
- 3. die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmervertreter;*
- 4. die Voraussetzungen, unter denen die Dienstnehmervertreter das Recht haben, zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten;*
- 5. die für die Dienstnehmervertreter bereit zu stellenden finanziellen und materiellen Mittel;*
- 6. den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Fälle, in denen diese Vereinbarung neu ausgehandelt werden sollte, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren*

festzulegen.

(2) Die Vereinbarung hat außerdem die Verpflichtung des zuständigen Organs der Europäischen Genossenschaft näher zu regeln, die Dienstnehmervertreter insbesondere über alle Angelegenheiten zu informieren, die die Europäische Genossenschaft selbst oder ihre Tochtergesellschaften und Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder die über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaates hinausgehen.

(3) § 270 Abs. 3 ist anzuwenden.

17.3 Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft kraft Gesetzes

17.3.1 SCE-Betriebsrat kraft Gesetzes

Errichtung § 272

(1) Wenn

1. die zuständigen Organe der beteiligten juristischen Personen und das besondere Verhandlungsgremium dies vereinbaren oder
2. innerhalb des gemäß § 266 für die Verhandlungen bestimmten Zeitraumes keine Vereinbarung gemäß den §§ 270 oder 271 zustande gekommen ist und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß § 267 Abs. 1 gefasst hat,

ist ein SCE-Betriebsrat nach den Bestimmungen dieses Unterabschnitts zu errichten.

(2) Sofern in den Vereinbarungen gemäß den §§ 270 oder 271 nichts anderes bestimmt ist, gelten die Bestimmungen dieses Unterabschnittes nicht für diese Vereinbarungen.

Zusammensetzung § 273

(1) Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten Dienstnehmer, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder einen Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in den SCE-Betriebsrat zu entsenden. § 255 Abs. 3 bis 5 ist anzuwenden.

(2) Treten während der Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates solche Änderungen in der Struktur oder Dienstnehmerzahl der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe ein, dass sich die Zusammensetzung des SCE-Betriebsrates gemäß Abs.1 ändern würde, so ist der SCE-Betriebsrat entsprechend neu zusammenzusetzen. § 256 Abs. 5 ist anzuwenden.

Entsendung
§ 274

(1) Die Entsendung der österreichischen Mitglieder des SCE-Betriebsrates erfolgt gemäß den §§ 257 und 258; dies jedoch mit der Maßgabe, dass die Entsendung von Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung nur zulässig ist, sofern diese Betriebsratsmitglieder gemäß § 156 Abs. 4 sind.

(2) § 258 Abs. 3 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Bekanntgabe der benannten Mitglieder des SCE-Betriebsrates an das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft zu erfolgen hat.

Konstituierung, Geschäftsführung, Geschäftsordnung,
Sitzungen, Beschlussfassung
§ 275

(1) Der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft hat unverzüglich nach der Bekanntgabe der benannten Mitglieder des SCE-Betriebsrates zu dessen konstituierender Sitzung einzuladen. Kommt der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft dieser Pflicht nicht nach, so kann jedes Mitglied des SCE-Betriebsrates die Einladung vornehmen. Die Mitglieder des SCE-Betriebsrates haben aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter zu wählen. Der Vorsitzende hat den Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft unverzüglich über das Ende der konstituierenden Sitzung sowie das Ergebnis dieser Wahl zu unterrichten.

(2) Vertreter des SCE-Betriebsrates gegenüber der Europäischen Genossenschaft und nach außen ist, sofern in der Geschäftsordnung (Abs. 3) nichts anderes bestimmt ist, der Vorsitzende, bei dessen Verhinderung der Stellvertreter. Der SCE-Betriebsrat kann in Einzelfällen auch andere seiner Mitglieder mit der Vertretung nach außen beauftragen.

(3) Der SCE-Betriebsrat beschließt mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung. Diese kann insbesondere regeln:

1. die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung des engeren Ausschusses gemäß § 276;
2. die Bezeichnung der Angelegenheiten, in denen dem engeren Ausschuss das Recht auf selbständige Beschlussfassung zukommt;

3. die Festlegung von Art und Umfang der Vertretungsmacht des Vorsitzenden des engeren Ausschusses.

(4) Der SCE-Betriebsrat hat das Recht, vor jeder Sitzung mit dem Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 280) zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten. Der SCE-Betriebsrat kann sich durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. Der SCE-Betriebsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst.

Engerer Ausschuss § 276

Sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, hat der SCE-Betriebsrat aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss zu wählen, der aus einem Vorsitzenden und höchstens zwei weiteren Mitgliedern bestehen darf. Der engere Ausschuss führt die laufenden Geschäfte des SCE-Betriebsrates; für ihn gilt § 275 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass der engere Ausschuss in den Fällen des § 281 Abs. 2 das Recht hat, auch in der dort festgelegten Zusammensetzung zu der vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten.

Tätigkeitsdauer, Dauer der Mitgliedschaft § 277

(1) Die Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates beträgt vier Jahre. Sie beginnt mit dem Tag der Konstituierung oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren SCE-Betriebsrates, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

(2) Vor Ablauf des im Abs. 1 bezeichneten Zeitraumes endet die Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates, wenn

1. die Löschung der Europäischen Genossenschaft ins Firmenbuch eingetragen wird;
2. der SCE-Betriebsrat durch Mehrheitsbeschluss seinen Rücktritt beschließt;
3. das Gericht die Errichtung des SCE-Betriebsrates (§ 272 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des SCE-Betriebsrates einzubringen;
4. der SCE-Betriebsrat und das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft eine Vereinbarung nach den §§ 270 oder 271 abschließen.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z. 2 und Z. 3 ist unter Anwendung der §§ 273 und 274 ein neuer SCE-Betriebsrat zu bilden.

(4) Die Mitgliedschaft zum SCE-Betriebsrat beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (§ 274).

(5) Die Mitgliedschaft zum SCE-Betriebsrat endet, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. das Organ der Dienstnehmerschaft, das das Mitglied in den SCE-Betriebsrat entsendet hat, dieses abberuft, wobei dieses jedenfalls dann abgerufen ist, wenn seine Mitgliedschaft zum Betriebsrat endet;
4. der Betrieb bzw. das Unternehmen, dem das Mitglied angehört aus der Europäischen Genossenschaft ausscheidet;
5. das Gericht den Entsendungsbeschluss (§ 274) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des SCE-Betriebsrates einzubringen.

(6) In den Fällen des Abs. 5 Z. 2 bis Z. 5 ist § 263 Abs. 3 anzuwenden.

Beistellung der Sacherfordernisse, Kostentragung § 278

Die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des SCE-Betriebsrates und des engeren Ausschusses anfallenden Kosten sind gemäß § 264 von der Europäischen Genossenschaft zu tragen.

17.3.2 Befugnisse des SCE-Betriebsrates und des engeren Ausschusses

Unterrichtung und Anhörung § 279

Der SCE-Betriebsrat hat das Recht, über Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft selbst oder einer ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaates hinausgehen, unterrichtet und angehört zu werden.

Zusammentreten mit dem zuständigen Organ
§ 280

(1) Der SCE-Betriebsrat hat, unbeschadet der gemäß § 281 bestehenden Befugnisse sowie unbeschadet abweichender Vereinbarungen mit dem Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft, das Recht, einmal jährlich mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft, zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung, auf der Grundlage regelmäßig vom zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft vorgelegter Berichte über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der Europäischen Genossenschaft zusammenzutreten. Die örtlichen Geschäftsleitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt.

(2) Die Unterrichtung und Anhörung bezieht sich insbesondere auf die Struktur der Europäischen Genossenschaft, ihre wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen.

(3) Das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft übermittelt dem SCE-Betriebsrat die Tagesordnung aller Sitzungen des Vorstandes und des Aufsichtsrates oder des Verwaltungsrates sowie Kopien aller Unterlagen, die der Generalversammlung unterbreitet werden.

Außergewöhnliche Umstände
§ 281

(1) Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Dienstnehmer haben, insbesondere bei Verlegung, Verlagerungen oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen, hat der SCE-Betriebsrat das Recht, ehest möglich darüber unterrichtet zu werden. Der SCE-Betriebsrat oder – wenn der SCE-Betriebsrat dies, insbesondere im Hinblick auf die Dringlichkeit der Angelegenheit, beschließt – der engere Ausschuss hat das Recht, auf Antrag mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft oder den Vertretern einer geeigneteren mit eigenen Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebene innerhalb der Europäischen Genossenschaft zusammenzutreten, um hinsichtlich der Maßnahmen mit erheblichen

Auswirkungen auf die Interessen der Dienstnehmer unterrichtet und angehört zu werden. Diese Sitzung lässt die Vorrechte des zuständigen Organs der Europäischen Genossenschaft unberührt.

(2) An einer Sitzung mit dem engeren Ausschuss dürfen auch die Mitglieder des SCE-Betriebsrates teilnehmen, die von diesen Maßnahmen unmittelbar betroffene Dienstnehmer vertreten.

(3) Wenn das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft beschließt, nicht im Einklang mit der vom SCE-Betriebsrat abgegebenen Stellungnahme zu handeln, hat der SCE-Betriebsrat das Recht, ein weiteres Mal mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft zusammenzutreffen, um eine Einigung herbeizuführen.

*Unterrichtung der örtlichen Dienstnehmervertreter
§ 282*

Unbeschadet des § 289 haben die Mitglieder des SCE-Betriebsrates die Dienstnehmervertreter der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe über Inhalt und Ergebnisse der gemäß den Bestimmungen dieses Unterabschnittes durchgeführten Unterrichtung und Anhörung zu informieren.

*Beschluss über die Aufnahme von Verhandlungen
§ 283*

(1) Der SCE-Betriebsrat hat

- 1. vier Jahre nach seiner konstituierenden Sitzung oder*
- 2. im Fall wesentlicher Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft (§ 268 Abs. 2) unverzüglich*

einen Beschluss darüber zu fassen, ob eine Vereinbarung nach den §§ 270 oder 271 ausgehandelt werden soll oder ob die Bestimmungen dieses Unterabschnittes weiterhin anzuwenden sind.

(2) Wenn der SCE-Betriebsrat den Beschluss fasst, eine solche Vereinbarung auszuhandeln, so finden die §§ 265, 270 und 271 mit der Maßgabe Anwendung, dass anstelle des besonderen Verhandlungsgremiums der SCE-Betriebsrat diese Vereinbarung aushandelt. Wenn innerhalb des für die Verhandlungen vorgesehenen Zeitraumes (§ 266) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen dieses Unterabschnittes weiterhin Anwendung.

17.3.3 Mitbestimmung kraft Gesetzes

Anwendbarkeit § 284

(1) Die Bestimmungen dieses Unterabschnittes über die Mitbestimmung der Dienstnehmer kommen zur Anwendung, wenn

1. die zuständigen Organe der beteiligten juristischen Personen und das besondere Verhandlungsgremium dies vereinbaren oder
2. innerhalb des gemäß § 266 für die Verhandlungen bestimmten Zeitraumes keine Vereinbarung gemäß den §§ 270 oder 271 zustande gekommen ist und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß § 267 Abs. 1 gefasst hat.

(2) Die Bestimmungen dieses Unterabschnittes über die Mitbestimmung der Dienstnehmer kommen im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die

1. durch Umwandlung gegründet werden soll, nur dann zur Anwendung, wenn in der umzuwandelnden Genossenschaft Vorschriften über die Mitbestimmung bestanden haben;
2. durch Verschmelzung gegründet werden soll, nur dann zur Anwendung, wenn
 - a) in mindestens einer der beteiligten Genossenschaften Mitbestimmung besteht und sich auf mindestens 25 % der Gesamtzahl der Dienstnehmer aller beteiligten Genossenschaften erstreckt oder
 - b) in mindestens einer der beteiligten Genossenschaften Mitbestimmung besteht und sich auf weniger als 25 % der Gesamtzahl der Dienstnehmer aller beteiligten Genossenschaften erstreckt, sofern das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst;
3. auf andere Weise gegründet werden soll, nur dann zur Anwendung, wenn
 - a) in mindestens einer der beteiligten juristischen Personen Mitbestimmung besteht und sich auf mindestens 50 % der Gesamtzahl der Dienstnehmer aller beteiligten juristischen Personen erstreckt oder
 - b) in mindestens einer der beteiligten juristischen Personen Mitbestimmung besteht und sich auf weniger als 50 % der Gesamtzahl der Dienstnehmer aller beteilig-

ten juristischen Personen erstreckt, sofern das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst.

(3) Wenn in den beteiligten juristischen Personen mehr als eine Form der Mitbestimmung besteht, so hat das besondere Verhandlungsgremium zu beschließen, welche von ihnen in der Europäischen Genossenschaft eingeführt wird.

(4) Das besondere Verhandlungsgremium hat das jeweils zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen über die von ihm gemäß den Abs. 2 und 3 gefassten Beschlüssen zu unterrichten.

(5) Wenn das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß Abs. 3 fasst, findet die Form der Mitbestimmung Anwendung, die sich auf die höchste Zahl der in den beteiligten juristischen Personen beschäftigten Dienstnehmer erstreckt.

Recht auf Mitbestimmung *§ 285*

(1) Die in der Europäischen Genossenschaft, ihren Tochtergesellschaften und Betrieben bestehenden Organe zur Vertretung der Dienstnehmer oder die Dienstnehmersvertreter haben das Recht, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates der Europäischen Genossenschaft zu wählen oder zu bestellen oder deren Bestellung zu empfehlen oder abzulehnen. Die Anzahl dieser Mitglieder bestimmt sich nach dem höchsten maßgeblichen Anteil der Dienstnehmersvertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen vor der Eintragung der Europäischen Genossenschaft.

(2) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, finden die für die umzuwandelnde Genossenschaft geltenden Bestimmungen über die Mitbestimmung der Dienstnehmer nach Maßgabe der §§ 286 bis 288 weiterhin Anwendung.

Verteilung der Sitze im Aufsichts- und Verwaltungsrat *§ 286*

(1) Der SCE-Betriebsrat entscheidet über die Verteilung der Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft auf die Dienstnehmersvertreter aus verschiedenen Mitgliedstaaten entsprechend den jeweiligen Anteilen der in den einzelnen Mitgliedstaaten beschäftigten Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe.

(2) Wenn auf diese Weise mehrere Sitze Dienstnehmervertretern aus demselben Mitgliedstaat zufallen und zugleich Dienstnehmer aus einem oder mehreren Mitgliedstaaten unberücksichtigt bleiben würden, hat der SCE-Betriebsrat eine neuerliche Verteilung der Sitze gemäß Abs. 1 vorzunehmen, wobei ein Sitz nicht in die Verteilung einzubeziehen ist. Dieser Sitz ist einem Dienstnehmervertreter aus einem der nicht repräsentierten Mitgliedstaaten zuzuweisen. Dabei ist so vorzugehen, dass dieser Sitz den Dienstnehmervertretern aus dem Mitgliedstaat, in dem die Europäische Genossenschaft ihren Sitz haben wird, zuzuweisen ist. Kommt diesem Mitgliedstaat ein Sitz im Aufsichts- oder Verwaltungsrat bereits gemäß Abs. 1 zu, so ist dieser Sitz den Dienstnehmervertretern aus dem bisher unberücksichtigten Mitgliedstaat zuzuweisen, in dem der höchste Anteil an Dienstnehmern beschäftigt ist.

(3) Wenn sich die Zahl der vom zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft bestellten Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates ändert, hat der SCE-Betriebsrat über die Verteilung der Sitze der Dienstnehmervertreter unter Beachtung der in den Abs.1 und 2 normierten Grundsätze neu zu entscheiden, indem er überzählige Dienstnehmervertreter abberuft bzw. zusätzliche Sitze auf die Dienstnehmervertreter aus den jeweiligen Mitgliedstaaten verteilt.

Entsendung der Mitglieder § 287

(1) Die Entsendung der österreichischen Mitglieder in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft erfolgt nach Maßgabe des Beschlusses des SCE-Betriebsrates über die Verteilung der Sitze gemäß § 274.

(2) Die Entsendung von Mitgliedern aus Mitgliedstaaten, die eine Entsendung durch das zuständige nationale Organ der Dienstnehmerschaft nicht vorsehen, in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat Europäischer Genossenschaften mit Sitz im Inland hat durch den SCE-Betriebsrat zu erfolgen.

(3) Die Bekanntgabe der in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft entsendeten Mitglieder hat an den SCE-Betriebsrat sowie an das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft zu erfolgen.

(4) Die Mitgliedschaft der österreichischen Vertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (Abs. 2) und endet in den Fällen des § 277 Abs. 5 Z. 2 bis Z. 5 sowie im Fall des § 286 Abs. 3.

*Recht der Dienstnehmervertreter im
Aufsichts- und Verwaltungsrat
§ 288*

(1) Die Dienstnehmervertreter haben im Aufsichts- oder Verwaltungsrat die gleichen Rechte, einschließlich des Stimmrechts, und Pflichten wie die vom zuständigen Organ oder durch die Satzung der Europäischen Genossenschaft bestellten Mitglieder.

(2) Für das Recht der Dienstnehmervertreter auf Sitz und Stimme in Ausschüssen des Aufsichts- oder des Verwaltungsrates gilt § 213 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass das Recht der Dienstnehmervertreter auf Sitz und Stimme nicht für Ausschüsse des Verwaltungsrates gilt, die die Beziehungen zwischen der Genossenschaft und den geschäftsführenden Direktoren regeln, ausgenommen Beschlüsse über die Bestellung und Abberufung von geschäftsführenden Direktoren.

17.4 Rechtstellung der Dienstnehmervertreter

*Verschwiegenheitspflicht
§ 289*

(1) Auf die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des SCE-Betriebsrates und auf die sie unterstützenden Sachverständigen sowie auf die Dienstnehmervertreter, die bei einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß § 271 mitwirken, ist § 216 Abs. 4 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die sich aus dieser Bestimmung ergebende Verpflichtung auch nach dem Ablauf des Mandates weiter besteht.

(2) Die Verpflichtung gemäß Abs. 1 gilt nicht gegenüber den örtlichen Dienstnehmervertretern, wenn diese auf Grund einer Vereinbarung (§§ 270 und 271) oder nach § 282 über den Inhalt der Unterrichtungen und Ergebnisse der Anhörungen zu unterrichten sind.

*Rechte der Dienstnehmervertreter
§ 290*

(1) Hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten der österreichischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des SCE-Betriebsrates, der Dienstnehmervertreter, die an einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß § 271 mitwirken, sowie der Dienstnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft, sind, soweit diese Beschäftigte der Europäischen Genossenschaft, ihrer

Tochtergesellschaften oder Betriebe oder einer der beteiligten juristischen Personen oder der betroffenen Tochtergesellschaften sind, die Bestimmungen der §§ 216 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3, 217 sowie 221 bis 223 anzuwenden.

(2) Unbeschadet des § 219 Abs. 1 hat jedes österreichische Mitglied des SCE-Betriebsrates Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von einer Woche innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgeltes.

17.5 Schluss- und Übergangsbestimmungen

Verhältnis zu anderen Bestimmungen

§ 291

(1) § 213 findet auf Europäische Genossenschaften keine Anwendung, soweit in diesem Unterabschnitt nichts anderes bestimmt ist. § 213 findet jedoch

1. auf jene Europäische Genossenschaften, die gemäß § 248 den Bestimmungen des Abschnitts 17 nicht unterliegen, sowie
2. auf im Inland gelegene Tochtergesellschaften Europäischer Genossenschaften

Anwendung.

(2) Wird der Sitz einer Europäischen Genossenschaft, in der Vorschriften über die Mitbestimmung bestehen, die aber den Bestimmungen des Abschnitts 17 nicht unterliegt, ins Inland verlegt, so ist den Dienstnehmern weiterhin zumindest dasselbe Niveau an Mitbestimmungsrechten zu gewährleisten.

(3) Im Übrigen bleiben die Bestimmungen des Abschnitts 9 von den Bestimmungen dieses Abschnitts unberührt.

(4) Die Organe der Dienstnehmerschaft in den beteiligten juristischen Personen im Inland, deren Rechtspersönlichkeit mit der Eintragung der Europäischen Genossenschaft erlischt, bestehen auch nach deren Eintragung fort. Der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft hat sicherzustellen, dass diese Organe die Befugnisse der Dienstnehmerschaft gemäß den Bestimmungen über die Befugnisse der Dienstnehmerschaft der §§ 192 bis 212 weiterhin wahrnehmen können.

(5) Auf die nach den Bestimmungen dieses Abschnitts in den Verwaltungsrat einer Europäischen Genossenschaft entsendeten

Dienstnehmervertreter finden jene Bestimmungen in Aufsichtsgesetzen keine Anwendung, die für Mitglieder des Verwaltungsrates eine besondere fachliche Eignung, besondere Qualifikationsanforderungen oder ähnliche Voraussetzungen vorschreiben, es sei denn, die Dienstnehmervertreter werden gemäß § 25 Abs. 1 des SCE-Gesetzes zu geschäftsführenden Direktoren des Verwaltungsrates bestimmt.

18. Umsetzungshinweis

Umgesetzte EU-Richtlinien

§ 292

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der *Europäischen Union* umgesetzt:

1. 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. Juli 1991, S. 22;
2. Richtlinie 96/94/EG der Kommission vom 18. Dezember 1996 zur Festlegung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl.Nr. L 338 vom 28. Dezember 1996, S. 86;
3. 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. September 1983, S. 25, geändert durch die Richtlinie 91/382/EWG des Rates vom 25. Juni 1991, ABl.Nr. L 206 vom 29. Juli 1991, S. 16, geändert durch die 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. Mai 1998, S. 11, geändert durch die Richtlinie 2003/18/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 27. März 2003, ABl.Nr. L 97 vom 15. April 2004, S. 48;
4. Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der

Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl.Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S. 1, geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 1882/2003 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. September 2003, zur Anpassung der Bestimmungen über die Ausschüsse zur Unterstützung der Kommission bei der Ausübung von deren Durchführungsbefugnissen, die in Rechtsakten vorgesehen sind, für die das Verfahren des Artikels 251 des EG-Vertrags gilt, an den Beschluss 1999/468/EG des Rates, ABl.Nr. L 284 vom 31. Oktober 2003, S. 1;

5. *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 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl.Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989, S. 1;*
6. *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 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl.Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989, S. 13, geändert durch die Richtlinie 95/63/EG des Rates vom 5. Dezember 1995, ABl.Nr. L 335 vom 30. Dezember 1995, S. 28, geändert durch die Richtlinie 2001/45/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. Juni 2001, ABl.Nr. L 195 vom 19. Juli 2001, S. 46;*
7. *Richtlinie 89/656/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl.Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989, S. 18;*
8. *Richtlinie 90/269/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl.Nr.L 156 vom 21. Juni 1990, S. 9;*
9. *Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der*

Richtlinie 89/391/EWG), ABI.Nr. L 156 vom 21. Juni 1990, S. 14;

10. *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 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates), ABI.Nr. L 158 vom 30. April 2004, S. 50, berichtigt ABI.Nr. L 229 vom 29. Juni 2004;*
11. *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), ABI.Nr. L 262 vom 17. Oktober 2000, S. 21;*
12. *Richtlinie 92/58/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABI.Nr. L 245 vom 26. August 1992, S. 23;*
13. *Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABI.Nr. L 348 vom 28. November 1992, S. 1;*
14. *Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABI.Nr. L 307 vom 13. Dezember 1993, S. 18, geändert durch die Richtlinie 2002/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000, ABI.Nr. L 195 vom 1. August 2000, S. 41;*
15. *Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz, ABI.Nr. L 216 vom 20. August 1994, S. 12;*
16. *Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim*

Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, ABI.Nr. L 082 vom 22. März 2001, S. 16;

17. *Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Anhang der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABI.Nr. L 014 vom 20. Jänner 1998, S. 9;*
18. *Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABI.Nr. L 145 vom 19. Juni 1996, S. 4, geändert durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997, ABI.Nr. L 10 vom 16. Jänner 1998, S. 24;*
19. *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), ABI.Nr. L 245 vom 26. August 1992, S. 6;*
20. *Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, ABI.Nr. L 045 vom 19. Februar 1975, S. 19;*
21. *Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie im Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABI.Nr. L 039 vom 14. Februar 1976, S. 40, geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002, ABI.Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002, S. 15;*
22. *Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, ABI.Nr. L 014 vom 20. Jänner 1998, S. 6;*
23. *Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein*

Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABI.Nr. L 288 vom 18. Oktober 1991, S. 32;

24. Richtlinie 93/103/EG des Rates vom 23. November 1993 über Mindestvorschriften für Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bord von Fischereifahrzeugen (13. Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABI.Nr. L 307 vom 13. Dezember 1993, S. 1;
25. Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, ABI.Nr. L 206 vom 29. Juli 1991, S. 19;
26. 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), ABI.Nr. L 131 vom 5. Mai 1998, S. 11;
27. 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, ABI.Nr. L 142 vom 16. Juni 2000, S. 47;
28. Richtlinie 1999/92/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1999 über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch explosionsfähige Atmosphären gefährdet werden können (Fünfzehnte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABI.Nr. L 23 vom 28. Jänner 2000 S. 57; berichtigt ABI.Nr. L 134 vom 7. Juni 2000, S. 36;
29. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse und ethnischen Herkunft, ABI.Nr. L 180 vom 19. Juli 2000, S. 22;

30. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABI.Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S. 16.
31. Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABI.Nr. L 175 vom 10. Juli 1999, S. 43;
32. 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 Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen), (16. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABI.Nr. L 177 vom 6. Juli 2002, S. 13;
33. 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 Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm), (17. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABI.Nr. L 042 vom 15. Februar 2003, S. 38;
34. Richtlinie 2004/40/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (elektromagnetische Felder), (18. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABI.Nr. L 159 vom 30. April 2004, S. 1;
35. 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 Anhörung der Richtlinien 91/322/EWG und 2000/39/EG, ABI.Nr. L 38 vom 9. Februar 2006, S. 36;
36. Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Status der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, ABI.Nr. L 207 vom 18. August 2003, S. 25;
37. 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 91/233/EWG und 2000/39/EG, ABI.Nr. L 38 vom 9. Februar 2006, S. 36;

38. 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. November 2003, S. 9;
39. Richtlinie 2005/36/EG des Parlamentes und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, ABl.Nr. L 255 vom 30. September 2005, S. 22;
40. Richtlinie 2006/25/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2006 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (künstliche optische Strahlung) (19. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl.Nr. L 114 vom 27. April 2006, S. 38;
41. Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl.Nr. L 204 vom 26. Juli 2006, S. 23;
42. Richtlinie 2009/161/EU der Kommission vom 17. Dezember 2009 zur Festlegung einer dritten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates und zur Änderung der Richtlinie 2000/39/EG, ABl.Nr. L 338 vom 19. Dezember 2009, S. 87;
43. *Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl.Nr. L18 vom 21. Jänner 1997, S.1.*

19. Anzuwendende Regeln der Technik

Geltende technische Normen

§ 293

(1) Von den im Gesetz zitierten ÖNORMEN und ÖVE Bestimmungen gilt jeweils folgende Ausgabe:

ÖNORM/ÖVE	TITEL	AUSGABE
ÖNORM EN ISO 11681-1	Forstmaschinen – Sicherheits- technische Anforderungen und Prüfung für tragbare Kettensägen Teil 1: Kettensägen für die Waldarbeit (ISO 11681-1:2004, einschließlich Änderung 1:2007)	15. Februar 2009
ÖNORM EN ISO 11681-2	Forstmaschinen – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfungen für tragbare Kettensägen – Teil 2: Kettensägen für die Baumpflege (ISO 11681-2:2006)	1. April 2010
ÖNORM EN ISO 5674	Traktoren und land- und forstwirtschaftliche Maschinen – Schutzeinrichtungen für Gelenkwellen – Festigkeits- und Verschleißprüfungen und Annahmekriterien (ISO 5674:2004, korrigierte Fassung 2005-07-01)	1. Juni 2009

ÖNORM E 2701:1985	Notstromanschlüsse für Anschluss- leistungen über 5 kVA bis 80 kVA zur Versorgung wichtiger Verbraucher durch ortsveränderliche Ersatzstromerzeuger bei Stromausfall	1. Dezember 1985
ÖNORM L5209 Teil 1	Nichtselbsttätige Anhängekupplung für landwirtschaftliche Fahrzeuge – Maße	1. Mai 1989
ÖNORM ISO 5692-2	Landwirtschaftliche Fahrzeuge – Mecha- nische Verbindungen an gezogenen Fahrzeugen – Teil 2: Zugöse 40 mit Buchse (ISO 5692-2:2002 + AC1:2004)	1. September 2008
ÖVE-E 15/1985	Betrieb von Stark- stromanlagen in landwirtschaftlichen Anwesen § 11.7 Wärmestrah- lgeräte § 12 Elektrozaunanlagen § 13 Intensivtierhaltung	1985
ÖVE/ÖNORM E 8001-4-56	Errichtung von elektri- schen Anlagen mit Nenn- spannungen bis 1000 V Wechselspannung und 1500 V Gleichspannung Teil 4-56: Elektrische Anlagen in landwirt- schaftlichen und gartenbaulichen Betriebsstätten	1. Mai 2003

(2) Den in Abs. 1 genannten ÖNORMEN und ÖVE Bestimmungen sind gleichwertige technische Normen, die in einem anderen EU- oder EWR-Mitgliedsstaat in Geltung stehen, gleichzuhalten.

20. Verweisungen

Verweisungen auf Bundesrecht

§ 294

Soweit in diesem Gesetz auf die nachfolgenden Bundesgesetze und Verordnungen ohne nähere Fassungsbezeichnungen verwiesen wird, sind diese in den nachstehend angeführten Fassungen anzuwenden:

1. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002,
2. Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994), BGBl.Nr. 194 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 125/2013*,
3. Exekutionsordnung, RGBl.Nr. 79/1896 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 33/2013*,
4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 130/2013*,
5. Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl.Nr. 400 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 156/2013*,
6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz – BSVG, BGBl. Nr. 559/1978 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 130/2013*,
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz – GSVG, BGBl.Nr. 560/1978 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 130/2013*,
8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 145/2013*,
9. Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl.Nr. 113/1895 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 118/2013*,
10. Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl. I Nr. 142/2004 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 86/2013*,
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz – ASGG, BGBl. Nr. 104/1985 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 86/2013*,
12. Bundesgesetz über die Spaltung von Kapitalgesellschaften (SpaltG), BGBl.Nr. 304/1996 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2011,
13. Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 63/2012,
14. Zivildienstgesetz 1986 – ZDG, BGBl.Nr. 679 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 161/2013*,

15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 81/2013*,
16. Arbeitsmarktförderungsgesetz – AMFG, BGBl.Nr. 31/1969 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 71/2013*,
17. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl. I Nr. 103/2001 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 117/2013*,
18. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 135/2013*,
19. Investmentfondsgesetz – InvFG 1993, BGBl.Nr. 532/1993 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 77/2011,
20. Pensionskassengesetz – PKG, BGBl.Nr. 281/1990 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 70/2013*,
21. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl.Nr. 105/1961 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 74/2009,
22. Schulunterrichtsgesetz 1986 – SchUG, BGBl.Nr. 472 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 76/2013*,
23. Schulorganisationsgesetz, BGBl.Nr. 242/1962 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 75/2013*,
24. Opferfürsorgegesetz, BGBl.Nr. 183/1947 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 71/2013*,
25. Entwicklungszusammenarbeitengesetz (EZA-G), BGBl. I Nr. 49/2002 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2003,
26. Chemikaliengesetz 1996 – ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 97/2013*,
27. Bundesgesetz über den Verkehr mit Pflanzenschutzmitteln und über Grundsätze für die Verwendung von Pflanzenschutzmitteln (Pflanzenschutzmittelgesetz 2011), BGBl. I Nr. 10/2011
28. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 – AWG 2002, BGBl. I Nr. 102 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 103/2013*,
29. Biozid-Produkte-Gesetz (BiozidG), BGBl. I Nr. 105/2000 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 105/2013*,
30. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 71/2013*,
31. Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz – LFBAG, BGBl.Nr. 298/1990 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 157/2013*,

32. Verwaltungsstrafgesetz 1991 – VStG, BGBl.Nr. 52 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 33/2013*,
33. Unternehmensgesetzbuch, dRGBL. Nr. 219/1897 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 50/2013*,
34. Landarbeitsgesetz 1984, BGBl.Nr. 287/1984 in der Fassung *BGBl. I Nr. 71/2013*,
35. Normengesetz 1971, BGBl.Nr. 240 in der Fassung BGBl. I Nr. 136/2001,
36. Sprengarbeitenverordnung – SprengV, BGBl. II Nr. 358/2004 in der Fassung der Bundesverordnung BGBl. II Nr. 13/2007,
37. Chemikalienverordnung 1999 – ChemV 1999, BGBl. II Nr. 81/2000 in der Fassung BGBl. II Nr. 393/2008,
38. Maschinen-Sicherheitsverordnung 2010 – MSVG 2010, BGBl. II Nr. 282/2008 in der Fassung *BGBl. II Nr. 137/2013*,
39. Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002 – MuKiPassV, BGBl. II Nr.470/2001 in der Fassung BGBl. II Nr. 448/2009,
40. Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. 471 in der Fassung des Bundesgesetzes *BGBl. I Nr. 115/2013*,
41. SCE-Gesetz, BGBl. I Nr. 104/2006,
42. Aktiengesetz 1965, BGBl.Nr. 98 in der Fassung BGBl. I Nr. 35/2012,
43. Zivilrechts-Mediations-Gesetz (ZivMediatG), BGBl. I Nr. 29/2003,
44. Fachkenntnisnachweis-Verordnung (FK-V), *BGBl. II Nr. 210/2013*,
45. Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), BGBl.Nr. 313/1994 in der Fassung *BGBl. I Nr. 71/2013*,
46. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 – APStG, BGBl. Nr. 683/1991 in der Fassung *BGBl. I Nr. 71/2013*,
47. Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG, BGBl.Nr. 22/1970 in der Fassung *BGBl. I Nr. 107/2013*.

Verweisungen auf Verordnungen der
Europäischen Union
§ 295

Soweit in diesem Gesetz auf nachstehende Verordnungen der Europäischen Union ohne nähere Fassungsbezeichnungen verwiesen wird, sind diese in den nachstehend angeführten Fassungen anzuwenden:

Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 über das Statut der Europäischen Genossenschaft (SCE), ABl.Nr. L 207 vom 22. Juli 2003, S.1.

Artikel I

Übergangsbestimmungen zu den Gesetzen
LGBl. Nr. 232/1970 und 9020–11

(1) Aus Anlaß der Arbeitszeitverkürzung (§ 55, § 56, § 57, § 58, § 60, § 61 Abs. 3, § 64 Abs. 1, § 72 Abs. 3 und § 94) darf das Entgelt der betroffenen Dienstnehmer nicht verkürzt werden (Entgeltausgleich). Ein nach Stunden bemessenes Entgelt ist in dem gleichen Verhältnis zu erhöhen, in dem die Arbeitszeit verkürzt wird. Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie auf Grund anderer Leistungsentgeltarten festgelegte Entgelte sind entsprechend zu berichtigen. Durch Kollektivvertrag kann eine andere Regelung des Entgeltausgleiches vereinbart werden.

(2) Der nach zehn Dienstjahren entstehende Urlaubsanspruch von vierundzwanzig Werktagen (§ 64 Abs. 1) gebührt für alle Dienstverhältnisse, die am 1. Jänner 1973 mindestens zehn Jahre gedauert haben.

Artikel II

Übergangsbestimmungen zur NÖ Landarbeitsord-
nungs-Novelle 1976

(1) Die Bestimmungen der §§ 221 bis 223 über den Kündigungs- und Entlassungsschutz finden auf Verfahren Anwendung, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes noch nicht rechtskräftig entschieden sind.

(2) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Organe der Dienstnehmerschaft bleiben bis zur Beendigung ihrer Tätigkeitsdauer bzw. bis zu dem Zeitpunkt bestehen, in welchem auf Grund der Bestimmungen dieses Gesetzes neue Organe bestellt sind. Ihre Rechte und Pflichten richten sich nach den Bestimmungen dieses Gesetzes.

(3) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Arbeitsordnungen und Betriebsvereinbarungen bleiben in ihrem gesamten Regelungsumfang mit den bisherigen Rechtswirkungen so lange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch Kollektivvertrag oder durch Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 39 Abs. 1 oder des § 51 ersetzt oder aufgehoben werden. Sofern zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber eine Einigung über die Aufhebung einer Arbeitsordnung nicht zustande kommt, kann diese über Antrag des Betriebsinhabers oder des Betriebsrates von der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle aufgehoben werden. § 231 ist sinngemäß anzuwenden.

Artikel III
Übergangsbestimmungen zur 2. NÖ Landarbeitsordnungs-
Novelle 1976

(1) Die am 3. August 1976 bestehenden, für die Dienstnehmer günstigeren Urlaubsregelungen, insbesondere in Kollektivverträgen, Arbeits-(Dienst-)ordnungen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen bleiben unberührt.

(2) Bestehende Vereinbarungen durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung in Angelegenheiten, in denen nach den Bestimmungen der §§ 64 Abs. 4 und 68 Abs. 6 dieses Gesetzes abweichende Regelungen durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung zulässig sind, gelten als solche Regelungen, insoweit sie den vorgenannten Bestimmungen entsprechen.

(3) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes anhängigen Verfahren über die Anfechtung von Kündigungen sowie über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung von Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 212 Abs. 3 der NÖ Landarbeitsordnung 1973 sind nach den Bestimmungen dieses Gesetzes durchzuführen.

Artikel IV
Übergangsbestimmungen zur 7. NÖ Landarbeitsordnungs-
Novelle, LGBl. 9020-8

Kollektivverträge, Arbeits- oder Dienstordnungen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Abfertigung günstiger regeln, bleiben unberührt.

Artikel V
Übergangsbestimmungen zur 8. NÖ Landarbeitsordnungs-
Novelle, LGBl. 9020-9

(1) Das durch § 64 Abs. 1 vorgesehene Urlaubsausmaß gebührt erstmals für jenes Urlaubsjahr, das im Jahre 1986 beginnt.

(2) Für das Urlaubsjahr, das im Jahre 1984 beginnt, gebührt bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren ein Urlaubsausmaß von 26 Werktagen, bei einer Dienstzeit von 20 jedoch weniger als 25 Jahren ein Urlaubsausmaß von 30 Werktagen, nach Vollendung des 25. Jahres ein Urlaubsausmaß von 32 Werktagen.

(3) Für das Urlaubsjahr, das im Jahre 1985 beginnt, gebührt bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren ein Urlaubsausmaß von 28 Werktagen, bei einer Dienstzeit von 20 aber weniger als 25 Jahren ein Urlaubsausmaß von 30 Werktagen, nach Vollendung des 25. Jahres ein Urlaubsausmaß von 34 Werktagen.

(4) Gesetzliche Regelungen, die im Vergleich zu der Etappenregelung (Abs. 2 und 3) günstiger sind, gelten weiter.

(5) Ein das bisherige gesetzliche Urlaubsausmaß übersteigender Anspruch, der durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarung vorgesehen ist, ist auf die durch dieses Gesetz vorgesehene Erhöhung des Urlaubsanspruches anrechenbar, sofern der Anspruch nicht als Abgeltung für erschwerende Arbeitsbedingungen, besondere Gefährlichkeit der Arbeit oder Behinderung gewährt wird. Durch die Anrechnung darf sich jedoch keine Verringerung des dem Dienstnehmer bisher gebührenden Anspruches ergeben.

Artikel VI

Übergangsbestimmungen

zur 17. NÖ Landarbeitsordnungs-Novelle, LGBl. 9020-18

Gemäß § 92 der NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl. 9020-17, bestellte Unfallverhüter gelten bis längstens 3 Jahre nach Inkrafttreten dieser Novelle als Sicherheitsvertrauenspersonen, wenn sie die Voraussetzungen des § 75a Abs. 4 erfüllen, die Zustimmungen gemäß Abs. 3 vorliegen und keine vorzeitige Abberufung gemäß Abs. 5 verlangt wird.

Artikel VII

Übergangsbestimmungen

zur 18. NÖ Landarbeitsordnungs-Novelle, LGBl. 9020-19

(1) Die Bestimmungen der Elternkarenz (§§ 23a bis 23m und 103 bis 104a) gelten für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder nach dem 31. Dezember 2001 geboren wurden.

(2) Mütter (Adoptiv- und Pflegemütter) und Väter (Adoptiv- und Pflegeväter), deren Kinder nach dem 30. Juni 2000, jedoch vor dem Tag der Kundmachung dieses Gesetzes geboren wurden, können, wenn sich entweder Mutter oder Vater am Tag der Kundmachung in Karenz befinden oder einen Teil der Karenz aufgeschoben haben, binnen drei Monaten ab Kundmachung ihrem Dienstgeber bekannt geben, ob sie Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen.

(3) Mütter (Adoptiv- und Pflegemütter) und Väter (Adoptiv- und Pflegeväter), deren Kinder nach dem 30. Juni 2000, jedoch vor dem 1. Jänner 2002 geboren wurden, können ab 1. Jänner 2002 eine Beschäftigung im Sinne der §§ 23h Abs. 2 und 3 bzw. 103e dieses Gesetzes in der Fassung LGBl. 9000-19 vereinbaren.

(4) Vor dem 1. Jänner 2002 vereinbarte Teilzeitbeschäftigungen nach den bisher geltenden Bestimmungen bleiben aufrecht, soweit Dienstgeber und Dienstnehmer nicht anderes vereinbaren.

(5) Dienstgeber, die über die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 92b Abs. 10 verfügen, dürfen in Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer das Unternehmermodell ohne Nachweis ausreichender Kenntnisse durch eine Bescheinigung bis längstens ein Jahr ab Inkrafttreten anwenden.

(6) Bedienungspersonen gemäß § 88 Z. 15 müssen die entsprechende Schulung bis längstens 31. Dezember 2002 nachholen.

Artikel VIII

Übergangsbestimmungen

zur 19. NÖ Landarbeitsordnungs-Novelle, LGBl. 9020–20

(1) Die Bestimmungen der §§ 38j, 38k, 38l, 38m, 38n, 38o, 38p, 38q sowie 38r gelten für Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt.

(2) Die Bestimmungen des § 30 sind auf Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt, nicht mehr anzuwenden, jedoch weiterhin auf Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor dem 1. Jänner 2003 liegt. Soweit eine Vereinbarung gemäß den Abs. 4 und 6 erfolgt, sind die Bestimmungen des § 30 bis zum Inkrafttreten dieser Vereinbarung anzuwenden.

(3) Die Bestimmungen des § 30 gelten weiter, wenn nach dem 31. Dezember 2002

- a) auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen unterbrochene Dienstverhältnisse unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei dem selben Dienstgeber fortgesetzt werden oder
- b) unterbrochene Dienstverhältnisse unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei dem selben Dienstgeber fortgesetzt werden und durch eine im Zeitpunkt der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002 anwendbare Bestimmung in einem Kollektivvertrag die Anrechnung von Vordienstzeiten für die Abfertigung festgesetzt wird oder
- c) Dienstnehmer innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965, BGBl.Nr. 98 in der Fassung BGBl. I Nr. 118/2002, oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, RGBl. Nr. 58/1906 in der Fassung BGBl. I Nr. 98/2001, in ein neues Dienstverhältnis wechseln,

es sei denn, es liegt eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 4 vor.

(4) Für zum 31. Dezember 2002 bestehende Dienstverhältnisse kann ab 1. Jänner 2003 in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ab einem zu vereinbarenden Stichtag für die weitere Dauer des Dienstverhältnisses die Geltung der Bestimmungen der §§ 38j, 38k, 38l, 38m, 38n, 38o, 38p, 38q sowie 38r anstelle der Bestimmung des § 30 festgelegt werden.

(5) Für den Fall, dass in der Vereinbarung nach Abs. 4 keine Übertragung der Altabfertigungsanwartschaft nach Abs. 6 festgelegt wird, finden bis zum Stichtag weiterhin die Bestimmungen des § 30 mit der Maßgabe Anwendung, dass sich das Ausmaß der Abfertigung aus dem bis zum Zeitpunkt des Stichtags fiktiv erworbenen Prozentsatz des Jahresentgelts ergibt; der Berechnung des Jahresentgelts ist das für das letzte Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt zu Grunde zu legen.

(6) Die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften auf Grund von zum 31. Dezember 2002 bestehenden Dienstverhältnissen auf eine BV-Kasse ist nur unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

- a) die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften bedarf einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die von den Bestimmungen des § 30 oder Kollektivverträgen abweichen kann;
- b) die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages an die BV-Kasse hat ab dem Zeitpunkt der Übertragung binnen längstens fünf Jahren zu erfolgen;
- c) die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages hat jährlich mindestens mit je einem Fünftel zuzüglich der Rechnungszinsen 6 % des noch aushaftenden Übertragungsbetrages zu erfolgen; vorzeitige Überweisungen sind zulässig;
- d) im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses, ausgenommen die in den Bestimmungen zu § 38p Abs. 2 genannten Fälle, hat der Dienstgeber den aushaftenden Teil des vereinbarten Übertragungsbetrages vorzeitig an die BV-Kasse zu überweisen.

(7) Die Bestimmungen der §§ 38j, 38k, 38l, 38m, 38n, 38o, 38p, 38q sowie 38r finden auf die BV-Kasse übertragenen Altabfertigungsanwartschaften Anwendung.

(8) Die am 1. Jänner 2003 bestehenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen, die Abfertigungsansprüche über dem gesetzlich festgelegten Ausmaß vorsehen,

werden durch dieses Gesetz nicht berührt. Solche Regelungen treten für Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt, oder für Dienstverhältnisse, bei denen eine Vereinbarung gemäß Abs. 4 geschlossen wird, ab dem Zeitpunkt der Wirksamkeit dieser Vereinbarung insoweit außer Kraft, als sie nicht einen die Höhe des gesetzlichen Abfertigungsanspruches unter Anwendung der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden gesetzlichen Abfertigungsbestimmungen übersteigenden Anspruch bezogen auf den Prozentsatz des zustehenden Jahresentgelts vorsehen. Wird bei einer Vereinbarung gemäß den Abs. 4 und 5 dieser übersteigende Anspruch in ausdrücklicher Form berücksichtigt, treten insoweit die vorangeführten Regelungen außer Kraft. Bei Beendigung von Dienstverhältnissen, in denen eine Übertrittsvereinbarung gemäß Abs. 4 abgeschlossen wurde, gebührt ein solcher Mehranspruch nur in jenem Anteil, der über das zum Übertrittszeitpunkt (Stichtag) zu berücksichtigende Ausmaß (Abs. 6) hinausgeht.

(9) Im Falle eines Übertritts nach Abs. 4 und 6 sind bei der Berechnung der Einzahlungsjahre nach § 38p Abs. 2 Z. 4 die bisher in diesem Dienstverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten zu berücksichtigen.

Artikel IX

Übergangsbestimmungen

zur 20. NÖ Landarbeitsordnungs-Novelle, LGBl. 9020-21

(1) Die Bestimmungen der §§ 23a Abs. 3, 23b Abs. 1, 23d Abs. 4, 23e Abs. 4, 23f Abs. 1, 23j bis 23l, 23m Abs. 1 bis 3, 5 und 7, 23n Abs. 1, 2, 4 und 7, 23o bis 23u, 30 Abs. 5 bis 7, 38e Abs. 3, 38p Abs. 2., 71 Abs. 2, 103d Abs. 3, 103f bis 103h, 103i Abs. 1 bis 3, 5 und 7, 103j Abs. 1, 2, 4 und 6, 103k bis 103o und 104 gelten für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes geboren werden.

(2) Für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes geboren wurden, gelten weiterhin die Bestimmungen der §§ 23j, 23k oder 103f in der Fassung LGBl. 9020-20.

(3) Abweichend von Abs. 2 kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach den §§ 23j bis 23r und 103f bis 103n verlangt werden von

1. Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt in Karenz nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvor-

- schrift eines anderen Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz angetreten werden kann;
2. Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt in einer Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines anderen Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;
 3. Eltern, wenn sich die Mutter des Kindes zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt in einem Beschäftigungsverbot nach § 97 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines anderen Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet;
 4. Eltern, wenn die Mutter des Kindes zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt im Anschluss an die Frist nach § 97 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines anderen Vertragsstaates 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 anderen Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.

Artikel X Übergangsbestimmungen

zur 21. NÖ Landarbeitsordnungs-Novelle, LGBl. 9020-22

(1) Die Bestimmung des § 22 Abs. 1 ist auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach der Kundmachung der 21. Landarbeitsordnungs-Novelle begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind.

(2) Die verlängerte Anspruchsdauer in § 22 Abs. 1 bewirkt keine Verlängerung einer in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträgen vorgesehenen längeren Anspruchsdauer.

(3) Die Gesamtdauer der Ansprüche wird nicht verlängert, falls Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge einen zusätzlichen Anspruch im Anschluss an den Anspruch nach § 22 Abs. 1 vorsehen.

(4) Der Entfall des § 71 und der § 72 gelten ab dem Urlaubsjahr, das nach der Kundmachung der 21. Landarbeitsordnungs-Novelle beginnt.

(5) Die Bestimmungen über die neuen Einsatzzeiten der Präventivfachkräfte treten mit Beginn des auf die Kundmachung der 21. Landarbeitsordnungs-Novelle folgenden Kalenderjahres in Kraft.

(6) Eine Änderung der Zahlungsweise nach § 38j Abs. 1a kann erst für Beitragszeiträume nach dem 31. Dezember 2006 wirksam werden.

Artikel XI Übergangsbestimmungen

Zur 22. NÖ Landarbeitsordnungs-Novelle, LGBl. 9020–24

(1) Die Bestimmung des § 38t gilt für eine Begleitung schwersterkrankter Kinder, die nach der Kundmachung dieses Gesetzes verlangt wird.

(2) Dienstnehmer und Dienstgeber können bei einer Begleitung von schwersterkranken Kindern nach § 38t, die vor der Kundmachung dieses Gesetzes verlangt wurde, vereinbaren, dass die Maßnahme bei ihrem Ablauf von sechs Monaten auf insgesamt höchstens neun Monate verlängert wird.

(3) Die Bestimmung des § 156 Abs. 1 ist auf Wahlen anzuwenden, bei denen die Wahlausschreibung nach der Kundmachung dieses Gesetzes erfolgt.

Artikel XII Übergangsbestimmungen

zur 25. NÖ Landarbeitsordnungs-Novelle, LGBl. 9020–27

(1) Die Bestimmung des § 38k Abs. 1 gilt nur für Auslandseinsatzpräsenzdienste gemäß § 19 Abs. 1 Z. 9 WG 2001, die ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes angetreten werden.

(2) Die Bestimmung des § 39k Abs. 6a des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl.Nr. 287/1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 102/2007 gilt auch für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes laufende Bildungskarenzen.

(3) Dienstnehmer und Dienstgeber, die bereits vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Bildungskarenz vereinbart haben, können eine neuerliche Bildungskarenz frühestens drei Jahre nach der Rückkehr aus dieser Bildungskarenz vereinbaren.

(4) Für vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehenden freie Dienstverhältnisse von Personen im Sinn des § 38v findet der § 38j Abs. 1 2. Satz keine Anwendung.

(5) § 38v findet auf zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehende freie Dienstverhältnisse mit vertraglich festgelegten Abfertigungsansprüchen sowie auf unmittelbar nachfolgende mit demselben Dienstgeber oder einem Dienstgeber im Konzern (§ 46 Abs. 3 Z. 2 BMSVG) abgeschlossene freie Dienstverhältnisse mit solchen Abfertigungsansprüchen keine Anwendung.

Artikel XIII

Übergangsbestimmungen

zur 26. NÖ Landarbeitsordnungs-Novelle, LGBl. 9020-28

(1) Die Bestimmung des § 38a Abs. 2 findet nur bei Sanierungs- und Konkursverfahren Anwendung, die ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eröffnet oder wieder aufgenommen werden.

(2) Die Bestimmungen des § 38e Abs. 1 und 1a kommen nur auf Bildungskarenzen zur Anwendung, die ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes vereinbart werden.

(3) *(entfällt)*

(4) Auf bereits vor Inkrafttreten dieser Novelle vereinbarte Kurzarbeit nach § 27 Abs.1 lit.b des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG) findet § 38j Abs. 2 in der Fassung LGBl. 9020-27 weiterhin Anwendung.

