

Entwurf

Gesetz, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 40/2005, wird wie folgt geändert:

1. Im § 5 Abs. 4 wird nach dem Satzteil „sowie aus solchen Betrieben“ die Wortfolge „seit dem 1. Jänner 1990“ eingefügt.

2. Nach § 9 wird folgender § 9a samt Überschrift eingefügt:

„Befristete Dienstverhältnisse

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

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

3. § 16 Abs. 3 lautet:

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

4. § 21 Abs. 1 lautet:

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

5. Nach § 26 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

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

6. § 26a Abs. 1 bis 3 lautet:

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

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

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

7. § 26d Abs. 4 und 5 lautet:

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

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

8. § 31 Abs. 5 Z 1 lautet:

„1. Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG), BGBl. I Nr. 142/2004, oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG, BGBl. I Nr. 142/2004, oder“

9. § 32 samt Überschrift lautet:

„Freizeit während der Kündigungsfrist

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

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

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

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

10. § 39a Abs. 3 lautet:

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

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

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

11. § 39d Abs. 2 lautet:

„(2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsüberganges entspricht. Für Ansprüche auf eine Betriebspension aus einem Leistungsfall nach dem Betriebsübergang haftet der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Pensionsanwartschaften entspricht. Sofern zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges Rückstellungen entsprechend § 211 Abs. 2 des Handelsgesetzbuches, dRGBI S 219/1897, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 59/2005, für Abfertigungs- oder Pensionsanwartschaften mit der dafür nach § 14 Abs. 5 des Einkommensteuergesetzes 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch

das Gesetz BGBl. I Nr. 104/2005, im gesetzlichen Ausmaß zu bildenden Wertpapierdeckung oder gleichwertige Sicherungsmittel auf den Erwerber übertragen werden, haftet der Veräußerer für die im ersten oder zweiten Satz genannten Beträge nur für eine allfällige Differenz zwischen dem Wert der übertragenen Sicherungsmittel und dem Wert der fiktiven Ansprüche jeweils zum Zeitpunkt des 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, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 104/2005, nicht angerechnet werden.“

12. Im § 39d Abs. 4 wird das Zitat „Spaltungsgesetzes“ durch das Zitat „Bundesgesetzes über die Spaltung von Kapitalgesellschaften“ und das Zitat „Art. I des Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes 1993, BGBl. Nr. 458“ durch das Zitat „Art. XIII des EU-Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes, BGBl. Nr. 304/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 75/2005,“ ersetzt.

13. § 39e Abs. 4 lautet:

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

14. § 39p Abs. 4 Z 1 wird durch folgende Z 1 und 1a ersetzt:

„1. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres (Korridorpension nach § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG), BGBl. I Nr. 142/2004), wenn dieses Anfallsalter zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses niedriger ist als das Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder

1a. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG, BGBl. I Nr. 142/2004, oder“

15. Nach § 39r werden folgende §§ 39s bis 39u samt Überschriften eingefügt:

„Sterbebegleitung

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

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

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

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

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

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

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

(8) Wird das Dienstverhältnis während der Inanspruchnahme der Maßnahme oder der Verlängerung beendet, ist bei der Berechnung einer gesetzlich zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Maßnahme 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.

Begleitung von schwersterkrankten Kindern

§ 39t. § 39s ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindern (Wahl- oder Pflegekindern) des Dienstnehmers anzuwenden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkrankter Kinder

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

16. § 71 samt Überschrift entfällt.

17. § 72 samt Überschrift lautet:

„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 § 26j, § 26k, § 26q, § 104, § 104a oder § 104g durch

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

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit 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.“

18. § 74 Abs. 2 lautet:

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

19. § 78 Abs. 2 Z 3 und 4 lauten:

- „3. die für die betriebsfremden Dienstnehmer wegen Gefahren in der Arbeitsstätte erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Dienstgeber festzulegen und
4. für deren Durchführung zu sorgen, ausgenommen die Beaufsichtigung der betriebsfremden Personen.“

20. § 78 Abs. 3 lautet:

„(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.“

21. § 80 Abs. 3 entfällt.

22. § 80 Abs. 4 dritter Satz lautet:

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

23. Im § 80a Abs. 7 Z 2 lit. a wird das Zitat „§ 73 Abs. 2“ durch das Zitat „§ 73a Abs. 2“ ersetzt.

24. § 81b Abs. 2 erster Satz entfällt.

25. § 81b Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„(3) Die Unterweisung ist erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Jedenfalls dann, wenn dies gemäß § 74 Abs. 6 als Maßnahme zur Gefahrenverhütung oder in einer Verordnung zu diesem Gesetz festgelegt ist.“

26. In den §§ 82 Abs. 3 und 114 Abs. 2 wird der Begriff „Schutzvorrichtungen“ jeweils durch den Begriff „Schutzeinrichtungen“ ersetzt.

27. § 85k Abs. 2 lautet:

„(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.“

28. § 87b Abs. 4 Z 1 und 2 lauten:

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach dem Chemikaliengesetz 1996 – ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 98/2004, dem Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 83/2004, dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 – AWG 2002, BGBl. I Nr. 102, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 181/2004, oder dem Biozid-Produkte-Gesetz – BiozidG, BGBl. I Nr. 105/2000, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 151/2004, gekennzeichnet oder deklariert ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind.
2. Ist ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach Z 1 gekennzeichnet oder deklariert, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff keiner Kennzeichnungspflicht nach den in Z 1 genannten Bundesgesetzen unterliegt.“

29. In § 90 Abs. 1 erster Satz wird nach dem Wort „Sicherheitsfachkräfte“ der Klammerausdruck „(Fachkräfte für Arbeitssicherheit)“ eingefügt.

30. In den §§ 90 Abs. 1, 90a, 91d Abs. 2 Z 2 und 92 Abs. 1 wird jeweils die Wortfolge „in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/1999“ durch die Wortfolge „zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 159/2001“ ersetzt.

31. § 91 Abs. 1 zweiter Satz entfällt.

32. § 91a samt Überschrift lautet:

„Tätigkeiten der Sicherheitsfachkräfte

In die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 91 Abs. 3,
2. die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 85 Abs. 2 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
5. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
6. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
7. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung und
8. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Sicherheitsfachkräfte.“

33. § 91b Abs. 2 letzter Satz lautet:

„Diese Begehungen haben sich auf die Aufgaben der Präventivfachkräfte gemäß § 91 Abs. 1 und 3 und § 92a Abs. 1 und 3 in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazu gehöriger Flächen gemäß § 85 Abs. 2, zu beziehen.“

34. In § 91c Abs. 1 Z 2, Abs. 2 Z 2, Abs. 3 und Abs. 5 wird jeweils die Wortfolge „in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2000“ durch die Wortfolge „zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 36/2005“ ersetzt.

35. In § 91c Abs. 7 erster Satz wird nach dem Wort „Verbesserungsvorschläge“ die Wortfolge „gemäß § 93b Abs. 8 LAG, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 36/2005,“ eingefügt.

36. § 92b samt Überschrift lautet:

„Tätigkeiten der Arbeitsmediziner

In die Präventionszeit der Arbeitsmediziner darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 92a Abs. 3,
2. die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 85 Abs. 2 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
5. die arbeitsmedizinische Untersuchung von Dienstnehmern bis zum Höchstausmaß von 20 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
6. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
7. die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Dienstnehmer im Zusammenhang stehen,
8. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
9. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und
10. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Arbeitsmediziner.“

37. Nach § 92b werden folgende §§ 92c und 92d samt Überschriften eingefügt:

„Präventionszeit

§ 92c. (1) Sofern in § 91b nicht anderes bestimmt wird, sind Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner mindestens im Ausmaß der im Folgenden für sie festgelegten Präventionszeit zu beschäftigen.

(2) Die Präventionszeit pro Kalenderjahr beträgt

1. für Dienstnehmer an Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen (geringe körperliche Belastung): 1,2 Stunden pro Dienstnehmer,
2. für Dienstnehmer an sonstigen Arbeitsplätzen: 1,5 Stunden pro Dienstnehmer.

Bei Berechnung der jährlichen Präventionszeiten für die jeweiligen Arbeitsstätten sind Teile von Stunden unterhalb von 0,5 auf ganze Stunden abzurunden und ab 0,5 auf ganze Stunden aufzurunden. Eine Neuberechnung der jährlichen Präventionszeit im laufenden Kalenderjahr hat erst bei Änderung der der Berechnung zugrunde gelegten Dienstnehmerzahl um mehr als 5 vH zu erfolgen.

(3) Das Ausmaß der Präventionszeit pro Kalenderjahr richtet sich nach der Anzahl der Dienstnehmer, die in einer Arbeitsstätte beschäftigt werden. Auf Flächen gemäß § 85 Abs. 2 beschäftigte Dienstnehmer sind einzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl richtet sich die jährliche Präventionszeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Dienstnehmerzahl.

(4) Der Dienstgeber hat pro Kalenderjahr die Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40 vH und die Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35 vH der gemäß Abs. 2 ermittelten Präventionszeit zu beschäftigen. Zumindest im Ausmaß der restlichen 25 vH der jährlichen Präventionszeit hat der Dienstgeber je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation beizuziehende sonstige geeignete Fachleute, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen, oder die Sicherheitsfachkräfte und/oder Arbeitsmediziner zu beschäftigen.

(5) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte sowie die Präventionszeit der Arbeitsmediziner ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auf das Kalenderjahr aufzuteilen. Jeder Teil muss jeweils mindestens zwei Stunden betragen.

(6) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte kann auf mehrere Sicherheitsfachkräfte, die Präventionszeit der Arbeitsmediziner auf mehrere Arbeitsmediziner aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.

Sonstige Fachleute

§ 92d. (1) Der Dienstgeber hat den in der Präventionszeit beschäftigten sonstigen Fachleuten alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die sonstigen Fachleute sind bei der Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

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

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

38. Nach § 103 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 103a Abs. 1 letzter Satz nicht zulässig.“

39. § 110 Abs. 3 dritter Satz lautet:

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

40. § 113 Abs. 1 lautet:

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

schutzvorschriften oder behördlichen Verfügungen festgestellt, die sich auf geringfügigste Abweichungen von technischen Maßen beziehen, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von der Erstattung einer Anzeige abzusehen.“

41. § 118 lautet:

„(1) Alle Behörden sowie die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer oder in Ermangelung von solchen die in Frage kommenden freiwilligen Berufsvereinigungen haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

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

42. § 119 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Zum Zweck der Zusammenarbeit hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs Aussprachen mit den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer oder in Ermangelung von solchen den in Frage kommenden freiwilligen Berufsvereinigungen abzuhalten. Zu diesen Aussprachen können auch Vertreter der Träger der Unfallversicherung sowie der mit Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes befassten Behörden beigezogen werden.“

43. § 236b lautet:

„§ 236b. Der Dienstgeber hat in jeder Arbeitsstätte einen Abdruck dieses Gesetzes sowie der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen, soweit diese für die Arbeitsstätte anzuwenden sind, an geeigneter für die Dienstnehmer leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.“

44. § 240 lautet:

„240. Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt:

1. Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 183 vom 29.06.1989, S. 1;

2. Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 1;

3. Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 13, geändert durch die Richtlinie 95/63/EG, ABl. Nr. L 335 vom 30.12.1995, S. 28, geändert durch die Richtlinie 2001/45/EG, ABl. Nr. L 195 vom 19.07.2001, S. 46;

4. Richtlinie 89/656/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 18;
5. Richtlinie 90/269/EWG über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 156 vom 21.06.1990, S. 9;
6. Richtlinie 90/270/EWG über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 156 vom 21.06.1990, S. 14;
7. Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 196 vom 26.07.1990, S. 1, geändert durch die Richtlinie 97/42/EG, ABl. Nr. L 179 vom 08.07.1997, S. 4, geändert und ausgedehnt auf Mutagene durch die die Richtlinie 1999/38/EG, ABl. Nr. L 138 vom 01.06.1999, S. 66, berichtigt durch ABl. Nr. L 37 vom 12.02.2000, S. 35;
8. Richtlinie 2000/54/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 262 vom 17.10.2000, S. 21;
9. Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 245 vom 26.08.1992, S. 23;
10. Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 348 vom 28.11.1992, S. 1;
11. Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 131 vom 05.05.1998, S. 11;
12. Richtlinie 91/322/EWG zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 177 vom 05.07.1991, S. 22;

13. Richtlinie 96/94/EG zur Festsetzung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 338 vom 28.12.1996, S. 86;
14. Richtlinie 2000/39/EG zur Festlegung einer ersten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 142 vom 16.06.2000, S. 47;
15. Richtlinie 1999/92/EG über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch explosionsfähige Atmosphären gefährdet werden können (Fünfzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 23 vom 28. 01 2000, S. 57, berichtigt durch ABl. Nr. L 134 vom 07.06.2000, S. 36;
16. Richtlinie 2002/44/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen) (Sechzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 177 vom 06.07.2002, S. 13;
17. Richtlinie 2003/10/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm) (Siebzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 42 vom 15.02.2003, S. 38;
18. Richtlinie 91/383/EWG zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, ABl. Nr. L 206 vom 29.07.1991, S. 19;
19. Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 307 vom 13.12.1993, S. 18;
20. Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz, ABl. Nr. L 216 vom 20.08.1994, S. 12;
21. Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. L 145 vom 19.06.1996, S. 4;
22. Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl. Nr. L 175 vom 10.07.1999, S. 43;
23. Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, ABl. Nr. L 82 vom 22.03.2001, S. 16;

24. Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft, ABl. Nr. L 80 vom 23.03.2002, S. 29.“

Artikel II

(1) Dieses Gesetz tritt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.

(2) § 21 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, ist auf Dienstverhinderungen, die in nach der Kundmachung dieses Gesetzes begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind, anzuwenden. Die verlängerte Anspruchsdauer nach § 21 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, bewirkt keine Verlängerung einer in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträgen vorgesehenen längeren Anspruchsdauer. Sehen Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge einen zusätzlichen Anspruch im Anschluss an den Anspruch nach § 21 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, vor, wird die Gesamtdauer der Ansprüche nicht verlängert.

(3) Der Entfall von § 71 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, und § 72 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, gelten ab dem Urlaubsjahr, das nach der Kundmachung dieses Gesetzes beginnt.

(4) Die §§ 91a und 92b der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, treten mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Vorblatt

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Problem und Ziel:

Der Bundesgesetzgeber hat mit dem Gesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, BGBl. I Nr. 160/2004, die für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG aufgestellten Grundsätze geändert.

Für diese Novellierung waren folgende Gründe maßgebend:

1. Die im Rahmen des Arbeitsrechtsänderungsgesetzes 2000 – ARÄG 2000, BGBl. I Nr. 44, erfolgten Änderungen wurden bisher im Landarbeitsgesetz 1984 nicht nachvollzogen;
2. Die Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl. Nr. L 175 vom 10.07.1999, S. 43 (CELEX-Nr. 399 L 0070) war im Landarbeitsrecht noch ausständig;
3. Die im Art. 7 der Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, ABl. Nr. L 82 vom 22.03.2001, S. 16 (CELEX-Nr. 301 L 0023) enthaltenen Informationspflichten waren im Landarbeitsrecht umzusetzen;
4. Die Endloshaftung des Veräußerers für Abfertigungs- und Betriebspensionsansprüche, gegen die verfassungsrechtliche Bedenken erhoben worden waren, war zu beschränken, um einen verfassungskonformen Zustand bei der Haftungsregelung herzustellen;
5. Ein Nachvollzug des Arbeitnehmerschutz-Reformgesetzes – ANS-RG, BGBl. I Nr. 159/2001, war notwendig mit dem primären Ziel die Zahl der Arbeitsunfälle weiter zu senken, aber auch gleichzeitig die landwirtschaftlichen Betriebe von bürokratischen Hemmnissen zu entlasten und Kosten so weit wie möglich zu reduzieren;
6. Ebenso sollten auch für den Bereich der Landarbeit die Bestimmungen der Familienhospizkarenz nachvollzogen werden.

Es ist somit eine Anpassung der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 40/2005, als Landesausführungsgesetz vorzunehmen.

Inhalt:

Mit dem gegenständlichen Entwurf werden die erforderlichen Ausführungsregelungen getroffen. Er beinhaltet im Wesentlichen:

1. Anpassungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Dienstverhinderung aus sonstigen Gründen;
2. die Urlaubsaliquotierung im Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses;
3. den Entfall der Postensuchtage bei Selbstkündigung;
4. die Schaffung eines Diskriminierungsverbots für befristet beschäftigte Dienstnehmer;
5. die gesetzliche Verankerung der Informationspflichten bei Betriebsübergang;
6. die Schaffung einer verfassungskonformen Haftungsregelung;
7. die Schaffung der Möglichkeit der Sterbebegleitung naher Angehöriger bzw. der Begleitung schwerstkranker Kinder;
8. die Neuregelung der Mindesteinsatzzeiten für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner;
9. die Festsetzung der Tätigkeiten von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern;
10. die Möglichkeit einer Teilnahme eines Vertreters des Dienstgebers an Besichtigungen;
11. die Fristerstreckung bei der Behebung von Mängeln und keine Anzeige bei Bagatelldelicten;
12. die Möglichkeit des Einsatzes von sonstigen Fachleuten.

Alternativen:

Keine.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Wien:

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

Finanzielle Auswirkungen:

Dem Bund und den übrigen Gebietskörperschaften werden durch den gegenständlichen Entwurf keine Kosten entstehen. Für das Land Wien ist die Vollziehung dieses Entwurfes mit keinen zusätzlichen Kosten verbunden.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Im Zuge der Umsetzung der Richtlinien 1999/70/EG und 2001/23/EG sind ausschließlich Maßnahmen vorgesehen, zu denen Österreich auf Grund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechtes verpflichtet ist.

Hinsichtlich des Nachvollzugs bei der Entgeltfortzahlung, der Urlaubsaliquotierung, den Postensuchtagen und der Familienhospizkarenz gibt es keine rechtsverbindlichen Normen im EU-Recht.

Bei den Änderungen im Dienstnehmerschutzrecht kommt es zu keiner Beeinträchtigung des Wiener Schutzstandards. Somit wird die Forderung des Art. 137 des EG-Vertrages erfüllt, dass die in den EU-Richtlinien enthaltenen Mindestvorschriften zu keinen Einschränkungen des bereits in den einzelnen Mitgliedstaaten erzielten Schutzes führen dürfen.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuternde Bemerkungen

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

I. Allgemeiner Teil:

Der Bundesgesetzgeber hat mit dem Gesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, BGBl. I Nr. 160/2004, die für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG aufgestellten Grundsätze geändert.

Für diese Novellierung waren folgende Gründe maßgebend:

1. Am 28. Juni 1999 wurde die Richtlinie 1999/70/EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge beschlossen. Sie wurde im ABl. Nr. L 175 vom 10.07.1999, S. 43 (CELEX-Nr. 399 L 0070) kundgemacht. Gemäß Art. 2 dieser Richtlinie ist diese bis spätestens 10. Juli 2001 in innerstaatliches Recht umzusetzen. In dieser Richtlinie werden die allgemeinen Grundsätze und die Mindestvorschriften für befristete Dienstverhältnisse festgelegt. Durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung soll die Qualität befristeter Dienstverhältnisse verbessert werden.
2. Während die im Landarbeitsrecht bereits umgesetzte Richtlinie 77/187/EWG den Mitgliedstaaten die Möglichkeit einräumte, eine Pflicht zur Information der Dienstnehmer vorzusehen, verpflichtet nunmehr Art. 7 Abs. 6 der Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, ABl. Nr. L 82 vom 22.03.2001, S. 16, (CELEX-Nr. 301 L 0023) die Mitgliedstaaten, für den Fall, dass es unabhängig vom Willen der Dienstnehmer in einem Unternehmen bzw. Betrieb keine Dienstnehmervertretung gibt, die Information der Dienstnehmer über den Zeitpunkt, den Grund und die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Dienstnehmer sowie über die hinsichtlich den Dienstnehmern in Aussicht genommenen Maßnahmen vorzusehen. Dies ist bis 17. Juli 2001 in innerstaatliches Recht umzusetzen.
3. Die in § 39d Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 1984 – LAG, BGBl. Nr. 287, in der Fassung vor der Novelle BGBl. I Nr. 160/2004, normierte Endloshaftung des Veräußerers für nach dem Betriebsübergang entstandene Abfertigungs- und Betriebspensionsansprüche war verfassungsrechtlich bedenklich. Die Endloshaftung stand in

einem Spannungsverhältnis zu Art. 5 des Staatsgrundgesetzes als eine den Veräußerer in seinen unternehmerischen Gestaltungsmöglichkeiten treffende inadäquate Eigentumsbeschränkung und weiters auch zum Sachlichkeitsgebot des Art. 7 B-VG. In der Neuregelung soll die Haftung auf ein sachlich vertretbares Ausmaß zurückgeführt werden bzw. dem Veräußerer die Möglichkeit geboten werden, bei Betriebsübergang haftungsbefreiende Handlungen durch Übertragung von Sicherungsmitteln auf den Erwerber setzen zu können.

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

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

6. Durch die Novellierung der Dienstnehmerschutzbestimmungen soll eine Absenkung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten erreicht werden. Vor allem durch das neue, gefahrenangepasste abgestufte System der Präventionszeiten und die nunmehr geschaffene Möglichkeit neben Arbeitsmedizinern und Sicherheitsfachkräften auch andere Experten – ohne zusätzliche Kosten für die Dienstgeber – zu präventiven Beratungsleistungen in der Präventionszeit heranzuziehen, soll den Gefahren in der Arbeitswelt wirksam begegnet werden. Weiters haben die vorgesehenen Änderungen auch zum Ziel, verglichen mit dem konkreten Nutzen für die Dienstnehmer unverhältnismäßige große Belastungen für die Betriebe zu beseitigen.

7. Weiters soll unter anderem die Verpflichtung des Dienstgebers auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion persönlich bei der Kontrolle anwesend zu sein, entfallen.

8. Bei geringfügigen Übertretungen soll die Strafsanktion überhaupt entfallen.

Es ist somit eine Anpassung der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 40/2005, als Landesausführungsgesetz vorzunehmen. Mit dem gegenständlichen Entwurf, werden die erforderlichen Ausführungsregelungen getroffen. Er beinhaltet im Wesentlichen:

1. die Anpassungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Dienstverhinderung aus sonstigen Gründen;
2. die Urlaubsaliquotierung im Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses;

3. den Entfall der Postensuchtage bei Selbstkündigung;
4. die Schaffung eines Diskriminierungsverbots für befristet beschäftigte Dienstnehmer;
5. die gesetzliche Verankerung der Informationspflichten bei Betriebsübergang;
6. die Schaffung einer verfassungskonformen Haftungsregelung;
7. die Schaffung der Möglichkeit der Sterbebegleitung naher Angehöriger bzw. der Begleitung schwerstkranker Kinder;
8. die Neuregelung der Mindesteinsatzzeiten für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner;
9. die Festsetzung der Tätigkeiten von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern;
10. die Möglichkeit einer Teilnahme eines Vertreters des Dienstgebers an Besichtigungen;
11. die Fristerstreckung bei der Behebung von Mängeln und keine Anzeige bei Bagatellübertretungen;
12. die Möglichkeit des Einsatzes von sonstigen Fachleuten.

Dem Bund und den übrigen Gebietskörperschaften werden durch den gegenständlichen Entwurf keine Kosten entstehen. Für das Land Wien ist die Vollziehung dieses Entwurfes mit keinen zusätzlichen Kosten verbunden.

II. Besonderer Teil:

Zu Art. I Z 1 (§ 5 Abs. 4):

Es handelt sich hier um eine Klarstellung zur Novelle LGBl. für Wien Nr. 6/2004.

Zu Art. I Z 2 (§ 9a):

Diese Bestimmung entspricht § 2b des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes – AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 103/2005.

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

Abs. 1 übernimmt diesen Grundsatz auch in die Wiener Landarbeitsordnung 1990.

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

Zu Art. I Z 3 (§ 16 Abs. 3), Z 12 und 13 (§§ 39d Abs. 4 und 39e Abs. 4), Z 23 (83a Abs. 7 Z 2 lit. a), Z 30 (§§ 90 Abs. 1, 90a, 91d Abs. 2 Z 2 und 92 Abs. 1) sowie Z 34 und 35 (§§ 91c Abs. 1 Z 2, Abs. 2 Z 2, Abs. 3 und Abs. 5 sowie § 91c Abs. 7 erster Satz):

Dabei handelt es sich einerseits um Korrekturen von Redaktionsversehen der letzten Novellen sowie andererseits um notwendig gewordene Zitatpassungen.

Zu Art. I Z 4 und 5 (§§ 21 Abs. 1 und 26 Abs. 1a):

Zu § 21 Abs. 1

Mit dieser Regelung wird die Angleichung des Anspruches auf Entgeltfortzahlung in Folge Krankheit (Unglücksfall) für Landarbeiter an die Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes, BGBl. Nr. 538/1923, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 143/2004, verwirklicht. Dies bedeutet die Verlängerung der Fortzahlungsdauer auf sechs Wochen bzw. auf acht Wochen nach fünf Dienstjahren, zehn Wochen nach 15 Dienstjahren und zwölf Wochen nach 25 Dienstjahren. Durch je weitere vier Wochen behalten die Landarbeiter den Anspruch auf das halbe Entgelt.

Zu § 26 Abs. 1a

Durch diese Bestimmung erfolgt eine Angleichung des Anspruches auf Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen aus sonstigen wichtigen die Person des Dienstnehmers betreffenden Gründen an die Änderungen des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB), JGS Nr. 970/1846, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 164/1999, durch das Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 – ARÄG 2000, BGBl. I Nr. 44.

Zu Art. I Z 6 und 7 (§§ 26a Abs. 1 bis 3 sowie 26d Abs. 4 und 5):

Die gegenständlichen Bestimmungen werden an die §§ 2 Abs. 1 bis 3 sowie 5 Abs. 4 und 5 des Väter-Karenzgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 124/2004, angeglichen.

Zu Art. I Z 8 (§ 31 Abs. 5 Z 1) und Z 14 (§ 39p Abs. 4 Z 1 und 1a):

Die gegenständlichen Bestimmungen werden im Hinblick auf das Allgemeine Pensionsgesetz (APG), BGBl. I Nr. 142/2004, angepasst.

Zu Art. I Z 9 (§ 32):

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

Zu Art. I Z 10 (§ 39a Abs. 3):

Diese Bestimmung entspricht § 3a AVRAG.

Der derzeit geltende Abs. 3 enthält eine wenig detaillierte Regelung, die eine Information der einzelnen Dienstnehmer bei Betriebsübergang auch in Betrieben mit Betriebsrat vorschreibt, obwohl § 215 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 eine Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat ausdrücklich auch bei Eigentümerwechsel vorsieht. Diese doppelte Informationspflicht soll nun entfallen und im Abs. 3 eine Regelung nur für betriebsratslose Betriebe vorgesehen werden.

Durch diese Bestimmung wird Art. 7 Abs. 6 der Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen übernommen, wonach die Dienstnehmer – soweit keine Dienstnehmervertretung besteht – über den (geplanten) Zeitpunkt, den Grund und die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Überganges sowie über die in Aussicht genommenen Maßnahmen für die Dienstnehmer zu informieren sind. Diese Information kann durch den Veräußerer oder den Erwerber erfolgen. Durch einen schriftlichen Aushang erübrigt sich die Verständigung jedes einzelnen Dienstnehmers.

Zu Art. I Z 11 (§ 39d Abs. 2):

Diese Regelung entspricht § 6 Abs. 2 AVRAG.

Auf Grund der verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die bisherige Regelung hinsichtlich der Haftung im zeitlich unbegrenzten Ausmaß wird diese auf einen Zeitraum eingeschränkt, in dem noch ein unmittelbarer Zusammenhang zum Betriebsübergang selbst besteht. Nach dieser Regelung wird es dem Veräußerer möglich, sich zur Gänze von der Haftung zu befreien, wenn er eine Rückstellung für die genannten Arbeitnehmeransprüche samt Wertpapierdeckung oder andere vergleichbare Sicherungsmittel auf den Erwerber überträgt. Da Unternehmer im Sinne der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in der Regel nicht dem § 211 Abs. 2 des Handelsgesetzbuches, dRGBI S 219/1897, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 161/2004, unterliegen werden (Ausnahme z.B. Nachfolgeunternehmen von Genossenschaften im Sinne des § 5 Abs. 4 der Wiener Landarbeitsordnung 1990) wurde abweichend von § 6 Abs. 2 AVRAG die Formulierung „entsprechend § 211 Abs. 2 des Handelsgesetzbuches“ gewählt, um auch den nicht unter das Handelsgesetzbuch fallenden Unternehmen eine Haftungsbefreiung zu ermöglichen.

Zu Art. I Z 15 (§§ 39s bis 39u):**Zu § 39s**

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

Eine solche Maßnahme kann vorerst für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum erfolgen. Eine Verlängerung dieser Maßnahme ist zulässig, wobei die Gesamtdauer pro Anlassfall mit sechs Monaten begrenzt ist. Die Maßnahme kann auch von mehreren Angehörigen gleichzeitig vorgenommen werden.

Abs. 2 definiert den Begriff der nahen Angehörigen.

Gemäß Abs. 3 hat der Dienstnehmer dem Dienstgeber die von ihm verlangte Maßnahme sowie deren Verlängerung schriftlich bekannt zu geben, wobei der Grund für die Maßnahme bzw. die Verlängerung als auch das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft zu machen sind. Die Glaubhaftmachung des Grundes kann durch eine Bestätigung eines Arztes, dass der Angehörige lebensbedrohlich erkrankt ist, erfolgen. Der Dienstgeber ist nicht berechtigt, dem Dienstnehmer die Erbringung eines bestimmten Nachweises vorzuschreiben. Der Dienstgeber kann jedoch eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis verlangen.

In der Regel wird zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber eine Vereinbarung über die im Abs. 1 genannten Maßnahmen zum Zwecke der Sterbebegleitung erfolgen. Kommt eine solche nicht zustande, ist im Abs. 4 ein eigenes Verfahren vorgesehen. Ist der Dienstgeber mit der vom Dienstnehmer verlangten Maßnahme nicht einverstanden, hat er innerhalb von fünf Arbeitstagen ab Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu erheben.

Gemäß § 39t Abs. 5 LAG hat das Arbeits- und Sozialgericht auf Grund einer Abwägung der beiderseitigen Interessenslage über die vom Dienstnehmer verlangte Maßnahme zu entscheiden. Eine Berufung gegen dieses Urteil ist nicht zulässig. Nach Ablauf der Frist von fünf Arbeitstagen kann der Dienstnehmer die verlangte Maßnahme vorerst bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts vornehmen. Der Dienstgeber kann jedoch dagegen einen Antrag auf Erlassung einer einstweiligen Verfügung nach § 381 Z 2 der Exekutionsordnung, RGBI. Nr. 79/1896, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 68/2005, zur Abwendung eines drohenden unwiederbringlichen Schadens stellen. Dies ist etwa dann der Fall, wenn ein Geldersatz durch den Dienstnehmer entweder gar nicht oder nicht in adäquatem Ausmaß geleistet werden könnte. Bescheinigt der Dienstgeber, dass durch das Fernbleiben des Dienstnehmers ein beträchtlicher Schaden für den Betrieb entsteht, wird der Antrag auf einstweilige Verfügung Erfolg haben. Da das Hauptverfahren beim Arbeits- und Sozialgericht anhängig ist, ist dieses auch für den Erlass der einstweiligen Verfügung zuständig (siehe § 387 Abs. 1 der Exekutionsordnung). Im Übrigen sind die Bestimmungen der §§ 389ff der Exekutionsordnung anzuwenden. Trifft das Gericht eine für den Dienstnehmer negative Entscheidung, hat er ab rechtswirksamer Zustellung der einstweiligen Verfügung die bereits vorgenommene Maßnahme zu beenden. Dem Dienstnehmer steht das Rechtsmittel des Rekurses, wird er im Provisorialverfahren nicht gehört, das Widerspruchsrecht zu. Für die Verlängerung wird grundsätzlich dasselbe Verfahren wie für die erstmalige Inanspruchnahme der Maßnahme vorgesehen, da auch hier eine rasche Entscheidungsmöglichkeit gegeben sein soll.

Da es sich um eine befristete Maßnahme handelt, hat der Dienstnehmer zum Endzeitpunkt der Maßnahme jedenfalls das Recht auf Rückkehr zur bisherigen Vertragsvereinbarung. Endet die Sterbebegleitung vorzeitig (z.B. Tod oder Genesung des Angehörigen), hat der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen.

Sowohl der Dienstnehmer als auch der Dienstgeber können nach dem Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr zur bisherigen Vertragsvereinbarung verlangen (Abs. 5).

Wird eine Freistellung von der Arbeitsleistung angetreten, ist der nicht verbrauchte Urlaubsanspruch sowie der Anspruch auf Sonderzahlungen im jeweiligen Arbeitsjahr entsprechend zu aliquotieren (Abs. 6 und 7).

Gemäß Abs. 8 ist eine gesetzlich zustehende Abfertigung im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses während Zeiten einer Sterbebegleitung auf Basis der Arbeitszeit vor Antritt der Maßnahme zu berechnen. Wird das Dienstverhältnis während Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung beendet, ist eine Ersatzleistung nach § 72 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in Anlehnung an die Bestimmung des § 39e der Wiener Landarbeitsordnung 1990 (Bildungskarenz) zu berechnen.

Zu § 39t

Des Weiteren haben Dienstnehmer auch die Möglichkeit, eine Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, eine Herabsetzung sowie eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit für ihre im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kinder, Wahl- oder Pflegekinder zu verlangen. Damit können Eltern ihre z.B. an Krebs oder Leukämie erkrankten Kinder begleiten. Beim Begriff „Kind“ wird auf den weiten Kindesbegriff des § 42 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches - ABGB, JGS Nr. 970/1846, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 51/2005, also auf die bloße Verwandtschaftsbeziehung ohne Limitierung durch eine Altersgrenze, abgestellt; Enkel, Urenkel sind davon nicht erfasst.

Die Voraussetzung des gemeinsamen Haushalts ist dann erfüllt, wenn zwischen dem Dienstnehmer und seinem Kind eine Wirtschafts- und Wohngemeinschaft besteht. Der gemeinsame Haushalt gilt jedoch nicht als aufgehoben, wenn sich das Kind in Anstaltspflege befindet (vgl. § 2 Abs. 5 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 157/2004).

Zu § 39u

Durch die gegenständliche Bestimmung ist ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz ab Bekanntgabe der nach § 39s Abs. 1 des Entwurfes verlangten Maßnahme bis vier Wochen nach dem (vorzeitigen) Ende der Sterbebegleitung vorgesehen. Demnach ist eine Kündigung bzw. Entlassung ohne Zustimmung des Gerichts rechtsunwirksam.

Gemäß § 39v Abs. 2 LAG endet im Fall einer für den Dienstnehmer negativen einstweiligen Verfügung (siehe § 39t Abs. 5 LAG) der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach der Zustellung der einstweiligen Verfügung, da damit vorerst das Ende der bereits vorgenommenen Maßnahme verbunden ist.

Zu Art. I Z 16 und 17 (§§ 71 und § 72):**Zu § 71**

Die gegenständliche Bestimmung entfällt auf Grund der Neuregelung des Urlaubsanspruchs bei Beendigung des Dienstverhältnisses im § 72 des Entwurfes.

Zu § 72

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

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

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

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

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

Bei Tod des Dienstnehmers fällt die Ersatzleistung den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, zu (Abs. 5).

Zu Art. I Z 18 (§ 74 Abs. 2):

Diese Regelung dient der Klarstellung, dass im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren auch die Kriterien des § 76 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 mit zu berücksichtigen sind.

Zu Art. I Z 19 und 20 (§ 78 Abs. 2 Z 3 und 4 sowie Abs. 3):

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

Zu Art. I Z 21 und 22 (§ 80 Abs. 3 und Abs. 4 dritter Satz):

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

Zu Art. I Z 24 und 25 (§ 81b Abs. 2 erster Satz und Abs. 3):

Nach der geltenden Rechtslage ist vorgesehen, dass die durch das EU-Recht grundsätzlich zwingend vorgegebene Unterweisung mindestens einmal im Jahr zu wiederholen ist, und zwar auch dann, wenn es die konkrete Gefahrensituation am Arbeitsplatz nicht erfordern würde. Dies stellt eine zusätzliche Belastung für die Betriebe dar.

Daher soll nunmehr nach § 81b Abs. 3 des Entwurfes im Einklang mit der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie 89/391/EWG darauf abgestellt werden, dass die Unterweisung erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen ist; jedenfalls ist sie zu wiederholen, wenn es auf Grund der Evaluierung an diesem Arbeitsplatz erforderlich oder in einer Durchführungsverordnung zur Wiener Landarbeitsordnung 1990 vorgesehen ist. Die gegenständliche Bestimmung entspricht vollinhaltlich § 14 Abs. 3 des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 159/2001.

Zu Art. I Z 26 (§§ 82 Abs. 3 und 114 Abs. 2):

Der Begriff „Schutzvorrichtung“ wird in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in einer von der EU-Arbeitsmittelrichtlinie abweichenden, weiteren Bedeutung verwendet. Zur Vermeidung von Missverständnissen wird daher dieser Begriff auf den Begriff der Richtlinie „Schutzeinrichtung“ umgestellt. Er umfasst sowohl fest montierte physische Schutzvorrichtungen (z.B. Umwehrungen) als auch andere technische Schutzmaßnahmen (z.B. Lichtschranken).

Zu Art. I Z 27 (§ 85k Abs. 2):

Die krebsfördernde Wirkung von Passivrauchen gilt seit Jahren als gesichert. Daher führen nur echte Rauchverbote am Arbeitsplatz zu einer wesentlichen Verminderung des Gesundheitsrisikos bei Nichtrauchern und gleichzeitig auch bei Rauchern. Die gegenständliche Bestimmung entspricht vollinhaltlich § 30 Abs. 2 ASchG.

Zu Art. I Z 28 (§ 87b Abs. 4 Z 1 und 2):

Nach der derzeit geltenden Rechtslage können sich die Dienstgeber darauf verlassen, dass die Kennzeichnungen nach dem Chemikaliengesetz 1996 – ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 112/1997, oder dem Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60, zutreffend und vollständig sind. Dies soll nun auch auf erworbene Arbeitsstoffe mit einer Kennzeichnung nach dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 –

AWG 2002, BGBl. I Nr. 102, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 181/2004, und dem Biozid-Produkte-Gesetz – BiozidG, BGBl. I Nr. 105/2000, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 151/2004, ausgeweitet werden.

Bezüglich des ChemG 1996 und des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997 wird eine Zitanpassung vorgenommen.

Zu Art. I Z 29 (§ 90 Abs. 1 erster Satz):

Seit längerem schon wird gefordert, dass die Sicherheitsfachkräfte dazu berechtigt sind, sich „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ zu nennen. Durch diese § 73 Abs. 1 ASchG entsprechende Bezeichnung kann es zu keinen Verwechslungen mit anderen Berufszweigen, wie z.B. dem Bewachungsgewerbe kommen.

Zu Art. I Z 31 (§ 91 Abs. 1 zweiter Satz) und Z 37 (§ 92d):

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

Zu Art. I Z 32 (§ 91a) und Z 36 und 37 (§§ 92b und 92c):

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

Zu §§ 91a und 92b

Die gegenständlichen Regelungen entsprechen den §§ 77 und 82 ASchG.

Zu § 92c

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

Gemäß Abs. 4 sollen die Präventionszeiten auch nicht mehr getrennt für die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner, sondern insgesamt berechnet werden. Es wird zwingend jeweils nur das Mindestausmaß des Einsatzes der Fachkräfte in Prozenten festgelegt. Neben den Sicherheitsfachkräften und/oder Arbeitsmedizinern können auch erstmals alternativ sonstige Fachleute beigezogen werden.

Durch die mit der gegenständlichen Bestimmung getroffenen flexiblen Regelungen bei der Aufteilung der Präventionszeiten werden je nach betrieblicher Situation und damit auf die jeweilige Arbeitsstätte zugeschnittene Betreuungseinheiten ermöglicht. Das angegebene Mindestausmaß an Präventionszeit kann nur dann als ausreichend und damit gesetzeskonform angesehen werden, wenn der Aufgabenkatalog der Präventivfachkräfte erfüllt werden kann.

Auch die Aufteilung der jährlichen Präventionszeit im Kalenderjahr soll nach Abs. 5 künftig flexibler erfolgen, und zwar frei nach betrieblichen Erfordernissen verteilt werden können. Auch hier soll lediglich eine Mindestanwesenheitsdauer von zwei Stunden als Untergrenze eingezogen werden.

Zu Art. I Z 33 (§ 91b Abs. 2 letzter Satz):

Die vorgesehene Regelung enthält eine Klarstellung betreffend die Tätigkeit der neuen Präventionszentren der Träger der Unfallversicherung dahingehend, dass die Präventivfachkräfte auch in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern im selben Aufgabenumfang tätig zu werden haben wie in sonstigen Arbeitsstätten.

Zu Art. I Z 38 (§ 103 Abs. 1a):

Die gegenständliche Bestimmung entspricht vollinhaltlich § 15 Abs. 1a des Mutterschutzgesetzes 1979 – MSchG, BGBl. Nr. 221, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 123/2004.

Zu Art. I Z 39 (§ 110 Abs. 3 dritter Satz):

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

Zu Art. I Z 40 (§ 113 Abs. 1):

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

für ausreichend und zweckmäßig hält. Dazu kann es die von ihm gesetzte Frist zur Behebung der Mängel erstrecken. Insbesondere bei baulichen Maßnahmen bestehen nach technischen Normen Toleranzgrenzen für geringfügigste Abweichungen. Mit Rücksicht auf diese Toleranzgrenzen soll es daher auch bei arbeitsstättenbezogenen bautechnischen Maßnahmen erst bei Überschreitung dieser Toleranzgrenzen zur Erstattung einer Anzeige durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion kommen. In der Vollzugspraxis der Land- und Forstwirtschaftsinspektion wird dabei entsprechend den einschlägigen ÖNORMEN (wie zB. 5310, B 1800, A 6403, DIN 18202) vorzugehen sein.

Zu Art. I Z 41 (§ 118):

Zur Erreichung eines höheren Schutzniveaus auch für die Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft sind gemäß Abs. 2 solche Meldungen zur Unfallherhebung bzw. für Unfallanalysen von Vorteil.

Zu Art. I Z 42 (§ 119 Abs. 2):

Der Land- und Forstwirtschaftsinspektion wird damit die Möglichkeit geboten, eine Aussprache betreffend die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs mit den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer oder in Ermangelung von solchen den in Frage kommenden freiwilligen Berufsvereinigungen abzuhalten. Dazu können auch die Vertreter der Unfallversicherung und die mit dem Arbeitnehmerschutz befassten Behörden beigezogen werden.

Zu Art. I Z 43 (§ 236b):

Nicht nur die Wiener Landarbeitsordnung 1990, sondern auch ihre Durchführungsverordnungen, diese allerdings nur soweit sie für die Arbeitsstätte anzuwenden sind, sind in der Arbeitsstätte aufzulegen.

Zu Art. I Z 44 (§ 240):

In der gegenständlichen Bestimmung werden die mit der Wiener Landarbeitsordnung 1990 umgesetzten Richtlinien der Europäischen Union aktualisiert.

Zu Art. II:

Nach Abs. 2 erster Satz soll die Verlängerung der Entgeltfortzahlung erstmals für jene Dienstverhinderungen gelten, die nach der Kundmachung des gegenständlichen Entwurfes eingetreten sind. Abs. 2 zweiter und dritter Satz sollen sicherstellen, dass nur eine Verlängerung der gesetzlichen Anspruchsdauer für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erfolgt; für günstigere Regelungen, die bereits eine Verlängerung der Anspruchsdauer vorsehen, sollen keine darüber hinaus gehenden Verlängerungen mehr eintreten.

Abs. 3 sieht vor, dass die Neuregelung der Ersatzleistung für nicht verbrauchten Urlaub erstmals in dem nach der Kundmachung des gegenständlichen Entwurfes beginnenden Urlaubsjahr gilt.

Im Hinblick auf die geänderten Einsatzzeiten der Präventivfachkräfte, die sich sowohl nach geltendem Recht als auch nach der beabsichtigten Neuregelung jeweils auf das gesamte Kalenderjahr beziehen, ist ein In-Kraft-Treten der Neuregelung mit Beginn eines Kalenderjahres unabdingbar (Abs. 4).

E n t w u r f

Art. I Z 1:

§ 5. (1) bis (3)...

(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)...

Art. I Z 2:

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.

G E L T E N D E F A S S U N G

§ 5. (1) bis (3)...

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

(5)...

Art. I Z 3:

§ 16. (1) und (2) ...

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

Art. I Z 4:

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

(2) bis (7)...

Art. I Z 5:

§ 26. (1)...

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

(2) und (3)...

§ 16. (1) und (2)...

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

§ 21. (1) Wird ein Dienstnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er nach einer

Dauer des Dienstverhältnisses von	seinen Anspruch auf das Entgelt durch
2 Wochen	4 Wochen
5 Jahren	6 Wochen
15 Jahren	8 Wochen
25 Jahren	10 Wochen

(2) bis (7)...

§ 26. (1)...

(2) und (3)...

Art. I Z 6:

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

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

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

(4) und (5) ...

Art. I Z 7:

§ 26d. (1) bis (3) ...

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

(5) **Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an**

§ 26a. (1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, und

1. die Mutter nicht gleichzeitig Karenz in Anspruch nimmt, ausgenommen im Fall des § 26b Abs. 2, oder

2. die Mutter keinen Anspruch auf Karenz hat.

(2) In den Fällen des Abs. 1 Z 1 beginnt die Karenz frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 97 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum).

(3) In den Fällen des Abs. 1 Z 2 beginnt die Karenz frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wohngeld nach § 102a des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 2/2002, oder nach § 98 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 3/2002, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem im § 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 2/2002, und § 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 3/2002, genannten Zeitpunkt.

(4) und (5) ...

§ 26d. (1) bis (3) ...

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

(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

oder nimmt er es in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz im Ausmaß von sechs Monaten. Im Übrigen gelten die §§ 26a und 26b.

Art. I Z 8:

§ 31. (1) bis (4)...

(5) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

1. Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG), BGBl. I Nr. 142/2004, oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG, BGBl. I Nr. 142/2004, oder

2. weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindesstatt (§ 103c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 103c Abs. 1 Z 2), bei Inanspruchnahme einer Karenz (§§ 103 Abs. 1 und 103c Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§ 104) das Dienstverhältnis auflösen.

(5a) bis (9)

Art. I Z 9:

Freizeit während der Kündigungsfrist

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

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

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, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter Karenz in Anspruch nimmt. Im Übrigen gelten die §§ 26a und 26b.

§ 31. (1) bis (4)...

(5) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

1. Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder

2. weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindesstatt (§ 103c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 103c Abs. 1 Z 2), bei Inanspruchnahme einer Karenz (§§ 103 Abs. 1 und 103c Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§ 104) das Dienstverhältnis auflösen.

(5a) bis (9)

Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses

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

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

<p>(3) Abs. 2 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gemäß § 253c ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 88/2005.</p> <p>(4) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.</p> <p>Art. I Z 10:</p> <p>§ 39a. (1) und (2) ...</p> <p>(3) Besteht in einem Unternehmen oder Betrieb keine Dienstnehmersvertretung, so hat der Veräußerer oder der Erwerber die vom Betriebsübergang betroffenen Dienstnehmer im Vorhinein über</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>(4) bis (9)...</p> <p>Art. I Z 11 und Z 12:</p> <p>§ 39d (1) ...</p> <p>(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 Pensionsanswartschaften entspricht. Sofern zum</p>	<p>(3) Bei Kündigung durch den Dienstnehmer gebührt der Anspruch gemäß Abs. 1 und 2 mindestens im halben Ausmaß. Ergibt diese Berechnung Bruchteile von Werktagen, sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.</p> <p>(4) Ansprüche nach Abs. 1 bis 3 bestehen nicht</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bei Kündigung durch den Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung; 2. bei Kündigung durch den Dienstgeber, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG). <p>(5) Abs. 4 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Pension gemäß § 253c ASVG.</p> <p>(6) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.</p> <p>§ 39a. (1) und (2) ...</p> <p>(3) Der Veräußerer (Betriebsinhaber) hat den Dienstnehmer vom beabsichtigten Betriebsübergang rechtzeitig zu verständigen und ihm den Namen des Erwerbers bekanntzugeben.</p> <p>(4) bis (9)...</p> <p>§ 39d (1)...</p> <p>(2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet der Veräußerer nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsüberganges entspricht. Für Ansprüche auf eine Betriebspension aus einem Leistungsfall nach dem Betriebsübergang haftet der Veräußerer nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Pensionsanswartschaften entspricht.</p>
---	---

Zeitpunkt des Betriebsübergangs Rückstellungen entsprechend § 211 Abs. 2 des Handelsgesetzbuches, dRGG S 219/1897, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 59/2005, für Abfertigungs- oder Pensionsanwartschaften mit der dafür nach § 14 Abs. 5 des Einkommensteuergesetzes 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 104/2005, im gesetzlichen Ausmaß zu bildenden Wertpapierdeckung oder gleichwertige Sicherungsmittel auf den Erwerber übertragen werden, haftet der Veräußerer für die im ersten oder zweiten Satz genannten Beträge nur für eine allfällige Differenz zwischen dem Wert der übertragenen Sicherungsmittel und dem Wert der fiktiven Ansprüche jeweils zum Zeitpunkt des 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, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 104/2005, nicht angerechnet werden.

(3) ...

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

Art. I Z 13:

§ 39e. (1) bis (3) ...

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

(3) ...

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

§ 39e. (1) bis (3) ...

(4) Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei Berechnung der Urlaubsschädigung oder -abfindung gemäß den §§ 71 und 72 das für das letzte Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zu Grunde zu legen.

Art. I Z 14:

§ 39p. (1) bis (3)...

(4) Die Auszahlung der Abfertigung kann jedenfalls verlangt werden

1. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres (Korridorpension nach § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG), BGBl. I Nr. 142/2004), wenn dieses Anfallsalter zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses niedriger ist als das Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder

1a. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG, BGBl. I Nr. 142/2004, oder

2. wenn der Dienstnehmer seit mindestens fünf Jahren in keinem Dienstverhältnis mehr steht, auf Grund dessen Beiträge nach Abschnitt 2a zu leisten sind.

(5) und (6) ...

Art. I Z 15:

Sterbebegleitung

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

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

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

(4) Der Dienstnehmer kann die von ihm nach Abs. 1 verlangte Maßnahme frühestens fünf Arbeitstage, die Verlängerung frühestens zehn Arbeitstage nach Zugang der schriftlichen Bekanntgabe vornehmen. Die Maßnahme wird

§ 39p. (1) bis (3)...

(4) Die Auszahlung der Abfertigung kann jedenfalls verlangt werden

1. bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder
2. wenn der Dienstnehmer seit mindestens fünf Jahren in keinem Dienstverhältnis mehr steht, auf Grund dessen Beiträge nach Abschnitt 2a zu leisten sind.

(5) und (6) ...

wirksam, sofern nicht der Dienstgeber binnen fünf Arbeitstagen – bei einer Verlängerung binnen zehn Arbeitstagen – ab Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage gegen die Wirksamkeit der Maßnahme sowie deren Verlängerung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erhebt.

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

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

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

(8) Wird das Dienstverhältnis während der Inanspruchnahme der Maßnahme oder der Verlängerung beendet, ist bei der Berechnung einer gesetzlich zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Maßnahme 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.

Begleitung von schwersterkrankten Kindern

§ 39t. § 39s ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindern (Wahl- oder Pflegekindern) des Dienstnehmers anzuwenden.

**Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung
und der Begleitung schwersterkrankter Kinder**

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

Art. I Z 16:

§ 71 samt Überschrift entfällt.

Urlaubsentschädigung

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

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

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

(2) Bei Kündigung seitens des Dienstgebers, begründetem vorzeitigem Austritt, Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers und einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 26j, 26k, 26q, 104, 104a oder 104g ist der Berechnung der Entschädigung jene Dienstzeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

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

Art. I Z 17:

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

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

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

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit 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.

Urlaubsabfindung

§ 72. (1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Abfindung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des Urlaubes endet und kein Anspruch auf Urlaubssentschädigung besteht. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn des Urlaubsjahres, in dem ein Urlaub nicht verbraucht wurde, 1/52 des Urlaubsentgelts. Bei Berechnung der Urlaubsabfindung ist § 71 Abs. 1 letzter Satz sinngemäß anzuwenden.

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

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

Art. I Z 18:

§ 74. (1) ...

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

(3) bis (9)...

Art. I Z 19 und 20:

§ 78. (1) ...

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

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

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

(4)...

Art. I Z 21 und 22:

§ 80. (1) und (2) ...

(3) entfällt.

§ 74. (1)...

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

(3) bis (9)...

§ 78. (1) ...

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

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

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

(4)...

§ 80. (1) und (2) ...

(3) In Betrieben oder gleichgestellten Arbeitsstätten, in denen regelmäßig nicht mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, kann ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen.

(4) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates auf die Dauer von vier Jahren zu bestellen. Diese Bestellung hat binnen acht Wochen nach Ablauf der vorangegangenen Funktionsperiode zu erfolgen. **Dies gilt auch dann, wenn ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernimmt.** Falls kein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer über die beabsichtigte Bestellung schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmer binnen vier Wochen gegen die beabsichtigte Bestellung schriftlich Einwände erhebt, muss eine andere Person bestellt werden. (5) bis (14) ...

Art. I Z 23:

§ 80a. (1) bis (6) ...

(7) Dienstgeber sind verpflichtet, Sicherheitsvertrauenspersonen

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

Art. I Z 24 und 25:

§ 81b. (1) ...

(2) Eine Unterweisung muss jedenfalls erfolgen

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

(4) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates auf die Dauer von vier Jahren zu bestellen. Diese Bestellung hat binnen acht Wochen nach Ablauf der vorangegangenen Funktionsperiode zu erfolgen. Dies gilt auch für die Übernahme der Aufgaben durch ein Betriebsratsmitglied gemäß Abs. 3. Falls kein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer über die beabsichtigte Bestellung schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmer binnen vier Wochen gegen die beabsichtigte Bestellung schriftlich Einwände erhebt, muss eine andere Person bestellt werden. (5) bis (14) ...

§ 80a. (1) bis (6) ...

(7) Dienstgeber sind verpflichtet, Sicherheitsvertrauenspersonen

1. Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren;
2. folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:
 - a) die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 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. über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren und
4. über Auflagen, Vorschreibungen und Bewilligungen auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes zu informieren.

§ 81b. (1) ...

(2) Die Unterweisung muss in regelmäßigen Abständen, mindestens aber einmal jährlich, erfolgen. Eine Unterweisung muss jedenfalls erfolgen

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

<p>(3) Die Unterweisung muss auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich des Dienstnehmers ausgerichtet sein. Sie muss an die Entwicklung der Gefahrenmomente und an die Entstehung neuer Gefahren angepasst sein. Die Unterweisung muss auch die bei absehbaren Betriebsstörungen zu treffenden Maßnahmen umfassen. Die Unterweisung ist erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Jedenfalls dann, wenn dies gemäß § 74 Abs. 6 als Maßnahme zur Gefahrenverhütung oder in einer Verordnung zu diesem Gesetz festgelegt ist.</p> <p>(4) und (5)...</p> <p>Art. I Z 26:</p> <p>§ 82. (1) und (2) ...</p> <p>(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.</p> <p>(4) bis (8)...</p> <p>§ 114. (1)...</p> <p>(2) Die Verwaltungsbehörden und sonstigen Verwaltungsstellen sind verpflichtet, vor Erlassung von Entscheidungen, Verfügungen und vor sonstigen Maßnahmen, die den Schutz von land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmern berühren, insbesondere Erteilung von Bau- und Benützungsbewilligungen, Zulassung oder Überprüfung neuer Maschinen, Maschinentypen, Schutzeinrichtungen und -ausrüstungen, neuer Stoffe oder Substanzen und neuer Verfahren, eine Äußerung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzuholen. Letztere kann von den Verwaltungsbehörden oder sonstigen Verwaltungsstellen zur Erstattung von Gutachten oder Vorschlägen über zu verfügende Maßnahmen zum Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer herangezogen werden. Sie kann aber auch unaufgefordert solche Gutachten und Vorschläge erstatten.</p> <p>(3) ...</p>	<p>(3) Die Unterweisung muss auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich des Dienstnehmers ausgerichtet sein. Sie muss an die Entwicklung der Gefahrenmomente und an die Entstehung neuer Gefahren angepasst sein. Die Unterweisung muss auch die bei absehbaren Betriebsstörungen zu treffenden Maßnahmen umfassen.</p> <p>(4) und (5)...</p> <p>§ 82. (1) und (2) ...</p> <p>(3) Dienstnehmer dürfen Schutzvorrichtungen nicht entfernen, außer Betrieb setzen, willkürlich verändern oder umstellen, soweit dies nicht aus arbeitstechnischen Gründen, insbesondere zur Durchführung von Einstellungs-, Reparatur- oder Wartungsarbeiten, unbedingt notwendig ist. Sie sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Dienstgebers die Schutzvorrichtungen ordnungsgemäß zu benutzen.</p> <p>(4) bis (8)...</p> <p>§ 114. (1)...</p> <p>(2) Die Verwaltungsbehörden und sonstigen Verwaltungsstellen sind verpflichtet, vor Erlassung von Entscheidungen, Verfügungen und vor sonstigen Maßnahmen, die den Schutz von land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmern berühren, insbesondere Erteilung von Bau- und Benützungsbewilligungen, Zulassung oder Überprüfung neuer Maschinen, Maschinentypen, Schutzvorrichtungen und -ausrüstungen, neuer Stoffe oder Substanzen und neuer Verfahren, eine Äußerung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzuholen. Letztere kann von den Verwaltungsbehörden oder sonstigen Verwaltungsstellen zur Erstattung von Gutachten oder Vorschlägen über zu verfügende Maßnahmen zum Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer herangezogen werden. Sie kann aber auch unaufgefordert solche Gutachten und Vorschläge erstatten.</p> <p>(3) ...</p>
--	---

Art. I Z 27:

§ 85k. (1)...

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

(3) und (4) ...

Art. I Z 28:

§ 87 b. (1) bis (3) ...

(4) Werden Arbeitsstoffe von Dienstgebern erworben, gilt für die Ermittlung und Einstufung gemäß Abs. 2 Folgendes:

1. **Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach dem Chemikaliengesetz 1996 – ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 98/2004, dem Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 83/2004, dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 – AWG 2002, BGBl. I Nr. 102, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 181/2004, oder dem Biozid-Produkte-Gesetz – BiozidG, BGBl. I Nr. 105/2000, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 151/2004, gekennzeichnet oder deklariert ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind.**
2. **Ist ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach Z 1 gekennzeichnet oder deklariert, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff keiner Kennzeichnungspflicht nach den in Z 1 genannten Bundesgesetzen unterliegt.**

(5) und (6)...

Art. I Z 29 und 30:

§ 90. (1) Dienstgeber haben Sicherheitsfachkräfte (**Fachkräfte für Arbeitssicherheit**) zu bestellen. Diese Verpflichtung wird grundsätzlich durch

§ 85k. (1)...

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

(3) und (4) ...

§ 87 b. (1) bis (3) ...

(4) Werden Arbeitsstoffe von Dienstgebern erworben, gilt für die Ermittlung und Einstufung gemäß Abs. 2 Folgendes:

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 112/1997, oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997, BGBl. I Nr. 60, gekennzeichnet ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung hinsichtlich der im Chemikaliengesetz 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 112/1997, bzw. im Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60, angeführten gefährlichen Eigenschaften zutreffend und vollständig sind.
 2. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 112/1997, oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997, BGBl. I Nr. 60, gekennzeichnet ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff der Kennzeichnungspflicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 112/1997, oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997, BGBl. I Nr. 60, nicht unterliegt.
- (5) und (6)...

§ 90. (1) Dienstgeber haben Sicherheitsfachkräfte zu bestellen. Diese Verpflichtung wird grundsätzlich durch Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines

<p>Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Sicherheitsfachkräfte) erfüllt. Reichen die innerbetrieblichen Möglichkeiten nicht aus, um den Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte nach diesem Gesetz nachzukommen, kann diese Verpflichtung auch durch Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte oder durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums im Sinne des § 75 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 159/2001, erfüllt werden.</p> <p>(2) bis (5)...</p> <p>Art. I Z 30:</p> <p>§ 90a. Die erforderlichen Fachkenntnisse sind durch ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss einer nach § 74 Abs. 1 und 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 159/2001, vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales anerkannten Fachausbildung oder durch den Abschluss einer gleichwertigen Ausbildung im Ausland nachzuweisen.</p> <p>§ 91d. (1) ...</p> <p>(2) Die Kenntnisse im Sinne des Abs. 1 Z 2 müssen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. insbesondere die Grundsätze auf den Gebieten der Organisation und Methoden des betrieblichen Dienstnehmerschutzes, der Ergonomie, der Sicherheit von Arbeitssystemen, der gefährlichen Arbeitsstoffe sowie der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren umfassen und 2. durch eine Ausbildungseinrichtung, die eine gemäß § 74 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes-ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 159/2001, anerkannte Fachausbildung durchführt, bescheinigt sein. <p>(3)...</p> <p>§ 92. (1) Dienstgeber haben Arbeitsmediziner zu bestellen. Diese Verpflichtung wird grundsätzlich durch Beschäftigung von geeigneten Ärzten im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Arbeitsmediziner) erfüllt. Reichen die innerbetrieblichen Möglichkeiten nicht aus, um den Aufgaben der Arbeitsmediziner nach diesem Gesetz nachzukommen, kann diese Verpflichtung auch durch Inanspruchnahme externer Arbeitsmediziner oder durch Inanspruchnahme eines</p>	<p>Dienstverhältnisses (betriebseigene Sicherheitsfachkräfte) erfüllt. Reichen die innerbetrieblichen Möglichkeiten nicht aus, um den Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte nach diesem Gesetz nachzukommen, kann diese Verpflichtung auch durch Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte oder durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums im Sinne des § 75 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, erfüllt werden.</p> <p>(2) bis (5)...</p> <p>§ 90a. Die erforderlichen Fachkenntnisse sind durch ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss einer nach § 74 Abs. 1 und 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales anerkannten Fachausbildung oder durch den Abschluss einer gleichwertigen Ausbildung im Ausland nachzuweisen.</p> <p>§ 91d. (1) ...</p> <p>(2) Die Kenntnisse im Sinne des Abs. 1 Z 2 müssen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. insbesondere die Grundsätze auf den Gebieten der Organisation und Methoden des betrieblichen Dienstnehmerschutzes, der Ergonomie, der Sicherheit von Arbeitssystemen, der gefährlichen Arbeitsstoffe sowie der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren umfassen und 2. durch eine Ausbildungseinrichtung, die eine gemäß § 74 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes-ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, anerkannte Fachausbildung durchführt, bescheinigt sein. <p>(3)...</p> <p>§ 92. (1) Dienstgeber haben Arbeitsmediziner zu bestellen. Diese Verpflichtung wird grundsätzlich durch Beschäftigung von geeigneten Ärzten im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Arbeitsmediziner) erfüllt. Reichen die innerbetrieblichen Möglichkeiten nicht aus, um den Aufgaben der Arbeitsmediziner nach diesem Gesetz nachzukommen, kann diese Verpflichtung auch durch Inanspruchnahme externer Arbeitsmediziner oder durch Inanspruchnahme eines</p>
--	---

arbeitsmedizinischen Zentrums im Sinne des § 80 des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, **zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 159/2001**, erfüllt werden.

(2)...

Art. I Z 31:

§ 91. (1) Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen.

(2) bis (4)...

Art. I Z 32:

Tätigkeiten der Sicherheitsfachkräfte

§ 91a. In die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

- 1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 91 Abs. 3,**
- 2. die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,**
- 3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 85 Abs. 2 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,**
- 4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,**
- 5. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,**
- 6. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,**
- 7. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen**

arbeitsmedizinischen Zentrums im Sinne des § 80 des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes, BGBl. I Nr. 70/1999, erfüllt werden.

(2)...

§ 91. (1) Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Die Sicherheitsfachkräfte sind in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung hinzuzuziehen, insbesondere bei der Planung von Arbeitsstätten und bei der Beschaffung und Änderung von Arbeitsmitteln oder Arbeitsverfahren.

(2) bis (4)...

Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte

§ 91a. (1) Sicherheitsfachkräfte sind in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß, mindestens aber im Ausmaß der Mindesteinsatzzeit, zu beschäftigen, sofern § 91b nicht anderes bestimmt.

(2) Die Mindesteinsatzzeit richtet sich nach der Anzahl der Dienstnehmer, die in einer Arbeitsstätte von einem Dienstgeber beschäftigt werden. Die auf auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten Dienstnehmer sind einzuzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzuzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl richtet sich die Mindesteinsatzzeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Dienstnehmerzahl pro Jahr.

(3) Die Mindesteinsatzzeit beträgt je nach der Anzahl der Dienstnehmer pro Kalenderjahr:

Anzahl der Dienstnehmer: Stunden:

11 bis 15 13

16 bis 20 18

21 bis 25 23

26 bis 30 28

31 bis 40 36

41 bis 50 46

51 bis 60 56

<p>sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung und 8. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Sicherheitsfachkräfte.</p> <p>Art. I Z 33:</p> <p>§ 91 b. (1).... (2) Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den folgenden Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen: 1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,</p>	<p>61 bis 70 66 71 bis 80 76 81 bis 90 86 91 bis 100 96</p> <p>In Arbeitsstätten mit über 100 Dienstnehmern beträgt die Mindesteinsatzzeit pro Dienstnehmer und Kalenderjahr eine Stunde.</p> <p>(4) Die jährliche Mindesteinsatzzeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse aufzuteilen. Jeder Teil muss mindestens vier Stunden betragen. Auf jedes Kalendervierteljahr muss mindestens ein Achtel der jährlichen Mindesteinsatzzeit entfallen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl kann vom letzten Satz abgewichen werden.</p> <p>(5) In die Mindesteinsatzzeit darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 91 Abs. 3, 2. die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrates in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung, 3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen 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 Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen gemäß § 74 Abs. 7 und 8 samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, 6. die Weiterbildung bis zum Höchstausmaß von 15 % der Mindesteinsatzzeit pro Kalenderjahr, 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. <p>§ 91 b. (1).... (2) Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den folgenden Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen: 1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,</p>
--	---

<p>2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr. Diese Begehungen haben sich auf die Aufgaben der Präventivfachkräfte gemäß § 91 Abs. 1 und 3 und § 92a Abs. 1 und 3 in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazu gehöriger Flächen gemäß § 85 Abs. 2, zu beziehen. (3) bis (8)...</p> <p>Art I Z 34 und Z 35:</p> <p>§ 91c. (1) Die sicherheitstechnische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann erfolgen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. durch Bestellung von Sicherheitsfachkräften gemäß § 90, 2. durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Trägers der Unfallversicherung gemäß § 93b Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 1984-LAG, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 36/2005, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt, oder 3. durch den Dienstgeber selbst nach Maßgabe des § 91d (Unternehmermodell). <p>(2) Die arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann erfolgen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. durch Bestellung von Arbeitsmedizinern gemäß § 92 oder 2. durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Trägers der Unfallversicherung gemäß § 93b Abs. 2 LAG, BGBl. Nr. 287/1984, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 36/2005, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt. <p>(3) Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 Z 2 gelten nicht, wenn ein Präventionszentrum die Betreuung gemäß § 93b Abs. 5 letzter Satz LAG, BGBl. Nr. 287/1984, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 36/2005, ablehnt. Abs. 1 Z 3 gilt nicht, wenn der Dienstgeber zweimal rechtskräftig bestraft worden ist, weil er den Aufgaben nach den §§ 93a Abs. 1 und 2 sowie 93b Abs. 2 nicht ordnungsgemäß nachgekommen ist, obwohl er als Form der sicherheitstechnischen Betreuung das Unternehmermodell gewählt hat.</p> <p>(4)...</p> <p>(5) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat dem zuständigen Träger der Unfallversicherung für die Erfüllung der durch das LAG, BGBl. Nr. 287/1984, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 36/2005, übertragenen Aufgaben mindestens einmal pro Kalenderjahr folgende Daten der von ihr erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern zu übermitteln:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Dienstgeber, 2. Anschriften der Arbeitsstätten. <p>(6) ...</p>	<p>2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr. Diese Begehungen haben sich auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 85 Abs. 2, zu beziehen. (3) bis (8)...</p> <p>§ 91c. (1) Die sicherheitstechnische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann erfolgen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. durch Bestellung von Sicherheitsfachkräften gemäß § 90, 2. durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Trägers der Unfallversicherung gemäß § 93b Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 1984-LAG, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2000, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt, oder 3. durch den Dienstgeber selbst nach Maßgabe des § 91d (Unternehmermodell). <p>(2) Die arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann erfolgen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. durch Bestellung von Arbeitsmedizinern gemäß § 92 oder 2. durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Trägers der Unfallversicherung gemäß § 93b Abs. 2 LAG, BGBl. Nr. 287/1984, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2000, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt. <p>(3) Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 Z 2 gelten nicht, wenn ein Präventionszentrum die Betreuung gemäß § 93b Abs. 5 letzter Satz LAG, BGBl. Nr. 287/1984, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2000, ablehnt. Abs. 1 Z 3 gilt nicht, wenn der Dienstgeber zweimal rechtskräftig bestraft worden ist, weil er den Aufgaben nach den §§ 93a Abs. 1 und 2 sowie 93b Abs. 2 nicht ordnungsgemäß nachgekommen ist, obwohl er als Form der sicherheitstechnischen Betreuung das Unternehmermodell gewählt hat.</p> <p>(4)...</p> <p>(5) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat dem zuständigen Träger der Unfallversicherung für die Erfüllung der durch das LAG, BGBl. Nr. 287/1984, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2000, übertragenen Aufgaben mindestens einmal pro Kalenderjahr folgende Daten der von ihr erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern zu übermitteln:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Dienstgeber, 2. Anschriften der Arbeitsstätten. <p>(6) ...</p>
--	---

(7) Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge **gemäß § 93b Abs. 8 LAG, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 36/2005**, sowie sonstige vom Präventionszentrum übermittelte Informationen und Unterlagen dem Betriebsrat und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, sind die Verbesserungsvorschläge des Präventionszentrums sowie allfällige sonstige Informationen und Unterlagen an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Dienstnehmer aufzulegen. Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge bei der Festlegung von Maßnahmen nach § 74 Abs. 6 und Abs. 7 zu berücksichtigen.

Art. I Z 36:

Tätigkeiten der Arbeitsmediziner

§ 92b. In die Präventionszeit der Arbeitsmediziner darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

- 1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 92a Abs. 3,**
- 2. die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,**
- 3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 85 Abs. 2 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,**
- 4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,**
- 5. die arbeitsmedizinische Untersuchung von Dienstnehmern bis zum Höchstausmaß von 20 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,**
- 6. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,**
- 7. die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Dienstnehmer im Zusammenhang stehen,**
- 8. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,**
- 9. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des**

(7) Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge sowie sonstige vom Präventionszentrum übermittelte Informationen und Unterlagen dem Betriebsrat und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, sind die Verbesserungsvorschläge des Präventionszentrums sowie allfällige sonstige Informationen und Unterlagen an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Dienstnehmer aufzulegen. Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge bei der Festlegung von Maßnahmen nach § 74 Abs. 6 und Abs. 7 zu berücksichtigen.

Mindesteinsatzzeit der Arbeitsmediziner

§ 92b. (1) Arbeitsmediziner sind in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß, mindestens aber im Ausmaß der Mindesteinsatzzeit, zu beschäftigen sofern § 91b nicht anderes bestimmt.

(2) Die Mindesteinsatzzeit richtet sich nach der Anzahl der Dienstnehmer, die von einem Dienstgeber in einer Arbeitsstätte beschäftigt werden. Die auf auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten Dienstnehmer sind einzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl richtet sich die Mindesteinsatzzeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Dienstnehmerzahl pro Jahr.

(3) Die Mindesteinsatzzeit beträgt je nach der Anzahl der Dienstnehmer pro Kalenderjahr:

Anzahl der Dienstnehmer: Stunden:

11 bis 15 9
 16 bis 20 12
 21 bis 25 15
 26 bis 30 19
 31 bis 40 24
 41 bis 50 30
 51 bis 60 37
 61 bis 70 44
 71 bis 80 50
 81 bis 90 57
 91 bis 100 64

In Arbeitsstätten mit über 100 Dienstnehmern beträgt die Mindesteinsatzzeit pro Dienstnehmer und Kalenderjahr 40 Minuten.

**Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und
10. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Arbeitsmediziner.**

(4) Die jährliche Mindesteinsatzzeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse aufzuteilen. Jeder Teil muss mindestens drei Stunden betragen. Auf jedes Kalendervierteljahr muss mindestens ein Achtel der jährlichen Mindesteinsatzzeit entfallen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl kann vom letzten Satz abgewichen werden.

(5) In die Mindesteinsatzzeit darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 92a Abs. 3,
2. die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrates in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen 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 Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen gemäß § 74 Abs. 7 und 8 samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
6. die arbeitsmedizinische Untersuchung von Dienstnehmern bis zum Höchstausmaß von 20 % der Mindesteinsatzzeit,
7. die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Dienstnehmer im Zusammenhang stehen,
8. die Weiterbildung bis zum Höchstausmaß von 15 % der Mindesteinsatzzeit pro Kalenderjahr,
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.

Art. I Z 37:

Präventionszeit

§ 92c. (1) Sofern in § 91b nicht anderes bestimmt wird, sind Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner mindestens im Ausmaß der im Folgenden für sie festgelegten Präventionszeit zu beschäftigen.

(2) Die Präventionszeit pro Kalenderjahr beträgt

1. für Dienstnehmer an Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen mit

**Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen (geringe körperliche Belastung): 1,2 Stunden pro Dienstnehmer,
2. für Dienstnehmer an sonstigen Arbeitsplätzen: 1,5 Stunden pro Dienstnehmer.**

Bei Berechnung der jährlichen Präventionszeiten für die jeweiligen Arbeitsstätten sind Teile von Stunden unterhalb von 0,5 auf ganze Stunden abzurunden und ab 0,5 auf ganze Stunden aufzurunden. Eine Neuberechnung der jährlichen Präventionszeit im laufenden Kalenderjahr hat erst bei Änderung der der Berechnung zugrunde gelegten Dienstnehmerzahl um mehr als 5 vH zu erfolgen.

(3) Das Ausmaß der Präventionszeit pro Kalenderjahr richtet sich nach der Anzahl der Dienstnehmer, die in einer Arbeitsstätte beschäftigt werden. Auf Flächen gemäß § 85 Abs. 2 beschäftigte Dienstnehmer sind einzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl richtet sich die jährliche Präventionszeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Dienstnehmerzahl.

(4) Der Dienstgeber hat pro Kalenderjahr die Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40 vH und die Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35 vH der gemäß Abs. 2 ermittelten Präventionszeit zu beschäftigen. Zumindest im Ausmaß der restlichen 25 vH der jährlichen Präventionszeit hat der Dienstgeber je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation beizuziehende sonstige geeignete Fachleute, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen, oder die Sicherheitsfachkräfte und/oder Arbeitsmediziner zu beschäftigen.

(5) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte sowie die Präventionszeit der Arbeitsmediziner ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auf das Kalenderjahr aufzuteilen. Jeder Teil muss jeweils mindestens zwei Stunden betragen.

(6) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte kann auf mehrere Sicherheitsfachkräfte, die Präventionszeit der Arbeitsmediziner auf mehrere Arbeitsmediziner aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.

Sonstige Fachleute

§ 92d. (1) Der Dienstgeber hat den in der Präventionszeit beschäftigten sonstigen Fachleuten alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die sonstigen Fachleute sind bei der Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

<p>(2) Die Präventivfachkräfte, der Betriebsrat und sonstige Fachleute haben zusammenzuarbeiten.</p> <p>(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.</p> <p>Art. I Z 38:</p> <p>§ 103. (1)...</p> <p>(1a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 103a Abs. 1 letzter Satz nicht zulässig.</p> <p>(2) bis (4)...</p> <p>Art. I Z 39:</p> <p>§ 110. (1) und (2)...</p> <p>(3) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind befugt, die Aufenthaltsräume und Arbeitsstätten, die vom Betriebsinhaber bereitgestellten Wohnungen und Unterkünfte sowie die Wohlfahrts- und sanitären Anlagen usw. jederzeit zu betreten und zu besichtigen. Dem Betriebsinhaber steht es frei, der Besichtigung beizuwohnen. Auf Verlangen ist er verpflichtet, entweder selbst an der Besichtigung teilzunehmen oder eine ausreichend informierte Person zu beauftragen, ihn bei der Besichtigung zu vertreten. In Betrieben, in welchen Betriebsräte bestellt sind, sind diese den Besichtigungen beizuziehen. In Betrieben, in denen keine Betriebsräte bestellt sind, ist den Dienstnehmern von der Gegenwart der Organe der Land und Forstwirtschaftsinspektion Kenntnis zu geben.</p> <p>Art. I Z 40:</p> <p>§ 113. (1) Stellt ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutze der Dienstnehmer fest, so hat es dem Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten innerhalb angemessener Frist den Auftrag zu erteilen, den den geltenden Vorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen. Wenn diesem Auftrag nicht innerhalb der festgelegten oder erstreckten Frist entsprochen wird, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Anzeige an den Magistrat zu erstatten, falls die Anzeige nicht bereits anlässlich der Feststellung der Übertretung erstattet</p>	<p>§ 103. (1)...</p> <p>(2) bis (4)...</p> <p>§ 110. (1) und (2)...</p> <p>(3) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind befugt, die Aufenthaltsräume und Arbeitsstätten, die vom Betriebsinhaber bereitgestellten Wohnungen und Unterkünfte sowie die Wohlfahrts- und sanitären Anlagen usw. jederzeit zu betreten und zu besichtigen. Dem Betriebsinhaber steht es frei, der Besichtigung beizuwohnen. Auf Verlangen ist er hiezu verpflichtet. In Betrieben, in welchen Betriebsräte bestellt sind, sind diese den Besichtigungen beizuziehen. In Betrieben, in denen keine Betriebsräte bestellt sind, ist den Dienstnehmern von der Gegenwart der Organe der Land und Forstwirtschaftsinspektion Kenntnis zu geben.</p> <p>§ 113. (1) Stellt ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutz der Dienstnehmer fest, so hat es dem Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten den Auftrag zu erteilen, unverzüglich den den geltenden Vorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen. Wenn diesem Auftrag nicht entsprochen wird, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Anzeige an den Magistrat zu erstatten, falls die Anzeige nicht bereits anlässlich der Feststellung der Übertretung erstattet wurde. Mit der Anzeige kann auch ein Antrag hinsichtlich des Strafausmaßes gestellt werden.</p>
--	---

wurde. Mit der Anzeige kann auch ein Antrag hinsichtlich des Strafausmaßes gestellt werden. Werden Übertretungen von arbeitsstättenbezogenen Dienstnehmerschutzvorschriften oder behördlichen Verfügungen festgestellt, die sich auf geringfügigste Abweichungen von technischen Maßen beziehen, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von der Erstattung einer Anzeige abzusehen.

(2) bis (6)...

Art. I Z 41:

§ 118. (1) **Alle Behörden sowie die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer oder in Ermangelung von solchen die in Frage kommenden freiwilligen Berufsvereinigungen haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.**

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

Art. I Z 42:

§ 119. (1)...

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat in den Angelegenheiten des Dienstnehmerschutzes, insbesondere der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, auf ständige Zusammenarbeit mit den in Betracht kommenden Trägern der Sozialversicherung und den Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer Bedacht zu nehmen. **Zum Zweck der Zusammenarbeit hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs Aussprachen mit den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer oder in Ermangelung von solchen den in Frage kommenden freiwilligen Berufsvereinigungen abzuhalten. Zu diesen Aussprachen können auch Vertreter der Träger der Unfallversicherung sowie der mit Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes befassten Behörden beigezogen werden.**

(3) bis (5)...

(2) bis (6)...

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

§ 119. (1)...

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

(3) bis (5)...

Art. I Z 43:.

§ 236b. Der Dienstgeber hat in jeder Arbeitsstätte einen Abdruck dieses Gesetzes sowie der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen, soweit diese für die Arbeitsstätte anzuwenden sind, an geeigneter für die Dienstnehmer leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.

Art. I Z 44:

§ 240. Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt:

1. Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 183 vom 29.06.1989, S. 1;

2. Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 1;

3. Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 13, geändert durch die Richtlinie 95/63/EG, ABl. Nr. L 335 vom 30.12.1995, S. 28, geändert durch die Richtlinie 2001/45/EG, ABl. Nr. L 195 vom 19.07.2001, S. 46;

4. Richtlinie 89/656/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 18;

5. Richtlinie 90/269/EWG über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 156 vom 21.06.1990, S. 9;

§ 236b. Jeder Dienstgeber hat einen Abdruck dieses Gesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Dienstnehmer leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.

§ 240. Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt:

1. Richtlinie 78/610/EWG zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern, die Vinylchloridmonomer ausgesetzt sind, ABl. Nr. L 197 vom 22.7.1978, S. 12;

2. Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 328 vom 3.12.1980, S. 8, geändert durch die Richtlinie 88/642/EWG, ABl. Nr. L 356 vom 24.12.1988, S. 74;

3. 391 L 0322: Richtlinie 91/322/EWG zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 177 vom 5.7.1991, S. 22;

4. 396 L 0094: Richtlinie 96/94/EG zur Festsetzung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 338 vom 28.12.1996, S. 86;

5. Richtlinie 82/605/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdungen durch metallisches Blei und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), ABl. Nr. L 247 vom 23.8.1982, S. 12;

<p>6. Richtlinie 90/270/EWG über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 156 vom 21.06.1990, S. 14;</p> <p>7. Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 196 vom 26.07.1990, S. 1, geändert durch die Richtlinie 97/42/EG, ABl. Nr. L 179 vom 08.07.1997, S. 4, geändert und ausgedehnt auf Mutagene durch die die Richtlinie 1999/38/EG, ABl. Nr. L 138 vom 01.06.1999, S. 66, berichtigt durch ABl. Nr. L 37 vom 12.02.2000, S. 35;</p> <p>8. Richtlinie 2000/54/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 262 vom 17.10.2000, S. 21;</p> <p>9. Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 245 vom 26.08.1992, S. 23;</p> <p>10. Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 348 vom 28.11.1992, S. 1;</p> <p>11. Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 131 vom 05.05.1998, S. 11;</p> <p>12. Richtlinie 91/322/EWG zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 177 vom 05.07.1991, S. 22;</p>	<p>6. Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), ABl. Nr. L 263 vom 24.9.1983, S. 25, geändert durch die Richtlinie 91/382/EWG, ABl. Nr. L 206 vom 29.7.1991, S. 16;</p> <p>7. 386 L 0188: Richtlinie 86/188/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), ABl. Nr. L 137 vom 24. Mai 1986, S. 28;</p> <p>8. Richtlinie 88/364/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer durch ein Verbot bestimmter Arbeitsstoffe und/oder Arbeitsverfahren (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), ABl. Nr. L 179 vom 9.7.1988, S. 44;</p> <p>9. Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 183 vom 29.6.1989, S. 1;</p> <p>10. Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 1;</p> <p>11. Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 13, geändert durch die Richtlinie 95/63/EG, ABl. Nr. L 335 vom 30.12.1995, S. 28;</p> <p>12. Richtlinie 89/656/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 18;</p>
--	---

<p>13. Richtlinie 96/94/EG zur Festsetzung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 338 vom 28.12.1996, S. 86;</p> <p>14. Richtlinie 2000/39/EG zur Festlegung einer ersten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 142 vom 16.06.2000, S. 47;</p> <p>15. Richtlinie 1999/92/EG über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch explosionsfähige Atmosphären gefährdet werden können (Fünfzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 23 vom 28. 01 2000, S. 57, berichtigt durch ABl. Nr. L 134 vom 07.06.2000, S. 36;</p> <p>16. Richtlinie 2002/44/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen) (Sechzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 177 vom 06.07.2002, S. 13;</p> <p>17. Richtlinie 2003/10/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm) (Siebzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 42 vom 15.02.2003, S. 38;</p> <p>18. Richtlinie 91/383/EWG zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, ABl. Nr. L 206 vom 29.07.1991, S. 19;</p> <p>19. Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 307 vom 13.12.1993, S. 18;</p>	<p>13. Richtlinie 90/269/EWG über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 156 vom 21.6.1990, S. 9;</p> <p>14. Richtlinie 90/270/EWG über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 156 vom 21.6.1990, S. 14;</p> <p>15. Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 196 vom 26.7.1990, S. 1, geändert durch die Richtlinie 97/42/EG, ABl. Nr. L 179 vom 8.7.1997, S. 4, geändert und ausgedehnt auf Mutagene durch die die Richtlinie 1999/38/EG, ABl. Nr. L 138 vom 1.6.1999, S. 66, berichtigt durch ABl. Nr. L 37 vom 12.2.2000, S. 35;</p> <p>16. Richtlinie 2000/54/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 262 vom 17.10.2000, S. 21;</p> <p>17. Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 23;</p> <p>18. Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 348 vom 28.11.1992, S. 1;</p> <p>19. Richtlinie 91/383/EWG zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, ABl. Nr. L 206 vom 29.7.1991, S. 19;</p>
--	--

<p>20. Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz, ABl. Nr. L 216 vom 20.08.1994, S. 12;</p> <p>21. Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. L 145 vom 19.06.1996, S. 4;</p> <p>22. Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB – UNICE - CEEP Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl. Nr. L 175 vom 10.07.1999, S. 43;</p> <p>23. Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, ABl. Nr. L 82 vom 22.03.2001, S. 16;</p> <p>24. Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft, ABl. Nr. L 80 vom 23.03.2002, S. 29.</p> <p style="text-align: center;">Artikel II</p> <p>(1) Dieses Gesetz tritt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.</p> <p>(2) § 21 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, ist auf Dienstverhinderungen, die in nach der Kundmachung dieses Gesetzes begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind, anzuwenden. Die verlängerte Anspruchsdauer nach § 21 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, bewirkt keine Verlängerung einer in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträgen vorgesehenen längeren Anspruchsdauer. Sehen Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge einen zusätzlichen Anspruch im Anschluss an den Anspruch nach § 21 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, vor, wird die Gesamtdauer der Ansprüche nicht verlängert.</p> <p>(3) Der Entfall von § 71 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, und § 72 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, gelten ab dem Urlaubsjahr, das nach der Kundmachung dieses Gesetzes beginnt.</p>	<p>20. Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 307 vom 13.12.1993, S. 18;</p> <p>21. Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz, ABl. Nr. L 216 vom 20.8.1994, S. 12;</p> <p>22. Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. L 145 vom 19.6.1996, S. 4.</p>
---	---

(4) Die §§ 91a und 92b der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, treten mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor: