BUNDESGESETZBLATT
FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2021 **Ausgegeben am 15. April 2021** **Teil I**

78. Bundesgesetz: **Landarbeitsgesetz 2021 sowie Änderung des Behinderten-Einstellungsgesetzes, des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes, des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes und des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes**
(NR: GP XXVII RV 687 AB 734 S. 91. BR: 10575 AB 10586 S. 924.)

78. Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz über das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 2021) erlassen wird sowie das Behinderten-Einstellungsgesetz, das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Bundesgesetz über das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 2021 - LAG)

Inhaltsverzeichnis

Art / Paragraf	Gegenstand / Bezeichnung
	Artikel 1
	Bundesgesetz über das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 2021 -- LAG)
	Abschnitt 1
	Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen
§ 1.	Geltungsbereich
§ 2.	Ausnahmen vom Geltungsbereich
§ 3.	Freie Dienstnehmerinnen
§ 4.	Betriebe der Land- und Forstwirtschaft
	Abschnitt 2
	Arbeitsvertrag
§ 5.	Abschluss des Arbeitsvertrages
§ 6.	Dienstschein
§ 7.	Inhalt des Arbeitsvertrages
§ 8.	Dauer des Arbeitsvertrages
§ 9.	Befristete Arbeitsverhältnisse
§ 10.	Probearbeitsverhältnis
§ 11.	Arbeitsantritt
§ 12.	Allgemeine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag
§ 13.	Homeoffice

Art / Paragraf	Gegenstand / Bezeichnung
	Abschnitt 3
	Entgelt
§ 14.	Allgemeine Vorschriften
§ 15.	Entgelt bei Pauschalvereinbarungen
§ 16.	Ansprüche gegen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich
§ 17.	Barlohn
§ 18.	Sonderzahlungen
§ 19.	Deputate
§ 20.	Wohnung
§ 21.	Räumung der Wohnung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 22.	Landnutzung und Viehhaltung
§ 23.	Anspruch auf Entgeltfortzahlung
§ 24.	Höhe des fortzuzahlenden Entgelts
§ 25.	Mitteilungs- und Nachweispflicht
§ 26.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Arbeitsverhinderung
§ 27.	Günstigere Regelungen
§ 28.	Entgeltfortzahlung bei persönlicher Verhinderung
	Abschnitt 4
	Vertragsrechtliche Bestimmungen zur Arbeitszeit
§ 29.	Lage der Normalarbeitszeit
§ 30.	Teilzeitarbeit
§ 31.	Abgeltung von Zeitguthaben
§ 32.	Abbau von Zeitguthaben
§ 33.	Unabdingbarkeit
	Abschnitt 5
	Elternkarenz und Elternteilzeit
§ 34.	Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes für Väter
§ 35.	Anspruch auf Elternkarenz
§ 36.	Teilung der Elternkarenz
§ 37.	Aufgeschobene Karenz
§ 38.	Karenz der Adoptiv- oder Pflegeeltern
§ 39.	Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils
§ 40.	Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Elternkarenz
§ 41.	Recht auf Information während der Elternkarenz
§ 42.	Beschäftigung während der Elternkarenz
§ 43.	Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Elternkarenz
§ 44.	Anspruch auf Elternteilzeit
§ 45.	Vereinbarte Elternteilzeit
§ 46.	Gemeinsame Bestimmungen zur Elternteilzeit
§ 47.	Verfahren beim Anspruch auf Elternteilzeit
§ 48.	Verfahren bei der vereinbarten Elternteilzeit
§ 49.	Karenz an Stelle von Elternteilzeit
§ 50.	Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Elternteilzeit
§ 51.	Teilzeit für Adoptiv- und Pflegeeltern
§ 52.	Änderung der Lage der Arbeitszeit für Eltern
§ 53.	Spätere Geltendmachung der Elternkarenz
§ 54.	Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes
§ 55.	Dienstwohnung
§ 56.	Elternteile nach § 144 Abs. 2 und 3 ABGB
	Abschnitt 6
	Karenz und Herabsetzung der Arbeitszeit in sonstigen Fällen
§ 57.	Wiedereingliederungsteilzeit
§ 58.	Bildungskarenz und Bildungsteilzeit

Art / Paragraf	Gegenstand / Bezeichnung
§ 59.	Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes
§ 60.	Solidaritätsprämienmodell
§ 61.	Herabsetzung der Normalarbeitszeit
§ 62.	Pflegekarenz
§ 63.	Pflegeteilzeit
§ 64.	Kündigung
§ 65.	Sterbebegleitung
§ 66.	Begleitung von schwersterkrankten Kindern
§ 67.	Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkrankter Kinder
§ 68.	Bezug von Rehabilitationsgeld
	Abschnitt 7
	Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
§ 69.	Definitionen zur Überlassung
§ 70.	Allgemeines zur Überlassung
§ 71.	Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Überlassung
§ 72.	Sozialversicherung und Haftpflicht bei Überlassung
§ 73.	Ansprüche der überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
§ 74.	Weitere Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung
§ 75.	Informationspflicht
§ 76.	Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote
§ 77.	Meldepflichten
§ 78.	Untersagung
§ 79.	Zuständigkeit und Verfahren
§ 80.	Überwachung und Auskunftspflicht
§ 81.	Amtshilfe
	Abschnitt 8
	Betriebsübergang
§ 82.	Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf andere Inhaberinnen und Inhaber
§ 83.	Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit
§ 84.	Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage
§ 85.	Haftung bei Betriebsübergang
	Abschnitt 9
	Betriebliche Mitarbeitervorsorge
§ 86.	Beginn und Höhe der Beitragszahlung
§ 87.	Beitragsleistung in besonderen Fällen
§ 88.	Verfügungs- und Exekutionsbeschränkungen
§ 89.	Auswahl der BV-Kasse
§ 90.	Beitrittsvertrag und Kontrahierungszwang
§ 91.	Beendigung des Beitrittsvertrages und Wechsel der BV-Kasse
§ 92.	Mitwirkungsverpflichtung
§ 93.	Anspruch auf Abfertigung
§ 94.	Höhe und Fälligkeit der Abfertigung
§ 95.	Verfügungsmöglichkeiten der Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung
§ 96.	Übertritt in die betriebliche Mitarbeitervorsorge
§ 97.	Freie Dienstverhältnisse
	Abschnitt 10
	Urlaub
§ 98.	Urlaubsanspruch
§ 99.	Anrechnungsbestimmungen
§ 100.	Verbrauch des Urlaubes
§ 101.	Erkrankung während des Urlaubes

Art / Paragraf	Gegenstand / Bezeichnung
§ 102.	Urlaubsentgelt
§ 103.	Ablöseverbot
§ 104.	Aufzeichnungen
§ 105.	Ersatzleistung
	Abschnitt 11
	Beendigungsrecht
§ 106.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 107.	Kündigung
§ 108.	Freizeit während der Kündigungsfrist
§ 109.	Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 110.	Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 111.	Abfertigung
§ 112.	Zeugnis
	Abschnitt 12
	Sonstige arbeitsvertragliche Regelungen
§ 113.	Freizügigkeit und Benachteiligungsverbot
§ 114.	Verhalten bei Gefahr
§ 115.	Schutzmaßnahmen für Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner
§ 116.	Kontrollmaßnahmen
	Abschnitt 13
	Kollektivvertrag
§ 117.	Begriff und Inhalt von Kollektivverträgen
§ 118.	Kollektivvertragsfähigkeit
§ 119.	Vorrang der freiwilligen Berufsvereinigung
§ 120.	Kollektivvertragsfähigkeit juristischer Personen öffentlichen Rechts
§ 121.	Kollektivvertragsangehörigkeit
§ 122.	Hinterlegung und Kundmachung
§ 123.	Auflegen des Kollektivvertrages im Betrieb
§ 124.	Rechtswirkung von Kollektivverträgen
§ 125.	Verlängerung und Abänderung von Kollektivverträgen
§ 126.	Geltungsdauer von Kollektivverträgen
§ 127.	Satzung
§ 128.	Rechtswirkung der Satzung
	Abschnitt 14
	Betriebsvereinbarung
§ 129.	Begriff der Betriebsvereinbarung
§ 130.	Wirksamkeitsbeginn der Betriebsvereinbarung
§ 131.	Rechtswirkungen von Betriebsvereinbarungen
§ 132.	Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen
	Abschnitt 15
	Gleichbehandlung
§ 133.	Gleichstellung
§ 134.	Gleichbehandlungsgebot
§ 135.	Begriffsbestimmungen
§ 136.	Ausnahmebestimmungen
§ 137.	Sexuelle Belästigung
§ 138.	Belästigung
§ 139.	Positive Maßnahmen
§ 140.	Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung
§ 141.	Entlohnungskriterien und Einkommensbericht
§ 142.	Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Art / Paragraf	Gegenstand / Bezeichnung
§ 143.	Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen
§ 144.	Benachteiligungsverbot
§ 145.	Gleichbehandlungsstellen
§ 146.	Aufgaben der Gleichbehandlungsstelle
§ 147.	Anwältin bzw. Anwalt für Gleichbehandlung; Gleichbehandlungsbeauftragte
§ 148.	Veröffentlichung
§ 149.	Auskunftspflicht
§ 150.	Strafbestimmungen
	Abschnitt 16
	Allgemeine Regelungen zum Arbeitsschutz
§ 151.	Regelung durch Betriebsvereinbarung
§ 152.	Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
	Abschnitt 17
	Arbeitszeitrecht
§ 153.	Normalarbeitszeit
§ 154.	Durchrechnung der Arbeitszeit
§ 155.	Arbeitsspitzen
§ 156.	Gleitende Arbeitszeit
§ 157.	Sonderregelungen für bestimmte Tätigkeiten
§ 158.	Arbeitszeit bei Schichtarbeit
§ 159.	Überstundenarbeit
§ 160.	Höchstgrenzen der Arbeitszeit
§ 161.	Mindestruhezeit
§ 162.	Ruhepause
§ 163.	Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe
§ 164.	Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe
§ 165.	Ausgleichsruhe
§ 166.	Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit
§ 167.	Freizeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit eigener Wirtschaft
§ 168.	Arbeitszeitaufzeichnungen
	Abschnitt 18
	Mutterschutz
§ 169.	Maßnahmen bei Gefährdung
§ 170.	Beschäftigungsverbot vor der Geburt
§ 171.	Verbotene Arbeiten
§ 172.	Beschäftigungsverbot nach der Geburt
§ 173.	Beschäftigungsverbote für stillende Mütter
§ 174.	Sonstige Beschäftigungsverbote
§ 175.	Ruhemöglichkeit
§ 176.	Stillzeit
§ 177.	Kündigungsschutz
§ 178.	Befristete Arbeitsverhältnisse
§ 179.	Entlassungsschutz
§ 180.	Weiterzahlung des Arbeitsentgelts
	Abschnitt 19
	Schutz der Kinder und Jugendlichen
§ 181.	Kinderarbeit
§ 182.	Arbeitszeit der Jugendlichen
§ 183.	Sicherheit und Gesundheitsschutz für Jugendliche
§ 184.	Jugendlichenaufzeichnungen

Art / Paragraf	Gegenstand / Bezeichnung

Abschnitt 20

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Unterabschnitt 20a

Allgemeine Bestimmungen

§ 185. Begriffsbestimmung
§ 186. Allgemeine Pflichten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei Sicherheit und Gesundheitsschutz
§ 187. Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen (Arbeitsplatzevaluierung)
§ 188. Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
§ 189. Einsatz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
§ 190. Grundsätze der Gefahrenverhütung
§ 191. Koordination
§ 192. Überlassung
§ 193. Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
§ 194. Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen
§ 195. Information
§ 196. Anhörung und Beteiligung
§ 197. Unterweisung
§ 198. Pflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
§ 199. Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle
§ 200. Instandhaltung, Reinigung, Prüfung
§ 201. Verordnungen

Unterabschnitt 20b

Arbeitsstätten

§ 202. Allgemeine Bestimmungen
§ 203. Arbeitsstätten in Gebäuden
§ 204. Arbeitsräume
§ 205. Sonstige Betriebsräume
§ 206. Arbeitsstätten im Freien
§ 207. Fluchtwege und Notausgänge
§ 208. Verkehr in Betrieben
§ 209. Brandschutz- und Explosionsschutzmaßnahmen
§ 210. Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung
§ 211. Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten
§ 212. Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten
§ 213. Wohnräume und Unterkünfte
§ 214. Werk- und Dienstwohnungen
§ 215. Nichtraucherschutz
§ 216. Verordnungen über Arbeitsstätten

Unterabschnitt 20c

Arbeitsmittel

§ 217. Allgemeine Bestimmungen
§ 218. Aufstellung von Arbeitsmitteln
§ 219. Benutzung von Arbeitsmitteln
§ 220. Prüfung von Arbeitsmitteln
§ 221. Wartung von Arbeitsmitteln
§ 222. Verordnungen über Arbeitsmittel

Unterabschnitt 20d

Arbeitsstoffe

§ 223. Allgemeine Bestimmungen
§ 224. Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

Art / Paragraf	Gegenstand / Bezeichnung
§ 225.	Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen
§ 226.	Maßnahmen zur Gefahrenverhütung
§ 227.	Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung
§ 228.	Grenzwerte
§ 229.	Messungen
§ 230.	Verzeichnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
§ 231.	Verordnungen über Arbeitsstoffe
	Unterabschnitt 20e
	Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze
§ 232.	Allgemeine Bestimmungen
§ 233.	Handhabung von Lasten
§ 234.	Lärm
§ 235.	Sonstige Einwirkungen und Belastungen
§ 236.	Bildschirmarbeitsplätze
§ 237.	Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung
§ 238.	Fachkenntnisse
§ 239.	Verordnungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze
	Unterabschnitt 20f
	Gesundheitsüberwachung
§ 240.	Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige besondere Untersuchungen
§ 241.	Verordnungen über die Gesundheitsüberwachung
	Unterabschnitt 20g
	Präventivdienste
§ 242.	Bestellung von Sicherheitsfachkräften
§ 243.	Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte
§ 244.	Tätigkeiten der Sicherheitsfachkräfte
§ 245.	Begehung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
§ 246.	Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger
§ 247.	Bestellung von Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern
§ 248.	Aufgaben, Information und Beiziehung
§ 249.	Tätigkeiten der Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner
§ 250.	Sonstige Fachleute
§ 251.	Zusammenarbeit
§ 252.	Meldung von Mängeln
§ 253.	Abberufung
§ 254.	Präventionszeit
§ 255.	Aufzeichnungen und Berichte
	Abschnitt 21
	Arbeitsaufsicht
§ 256.	Allgemeines
§ 257.	Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion
§ 258.	Auskunfts- und Einsichtsrechte
§ 259.	Unterstützung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
§ 260.	Feststellung und Anzeige von Übertretungen
§ 261.	Beteiligung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion
§ 262.	Beschwerderecht
§ 263.	Verschwiegenheitspflicht
§ 264.	Rechtshilfe
§ 265.	Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung

Art / Paragraf	Gegenstand / Bezeichnung
	Abschnitt 22
	Lehrlingswesen
§ 266.	Lehrverhältnis
§ 267.	Lehrzeit
§ 268.	Lehrvertrag
§ 269.	Pflichten des Lehrlings
§ 270.	Pflichten der Lehrberechtigten
§ 271.	Beendigung des Lehrverhältnisses und Wechsel der Lehrstelle
§ 272.	Auflösung des Lehrverhältnisses aus wichtigen Gründen
§ 273.	Einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses
§ 274.	Kündigung des Lehrverhältnisses
§ 275.	Ausbildungsübertritt
	Abschnitt 23
	Betriebsverfassung
	Unterabschnitt 23a
	Allgemeine Bestimmungen
§ 276.	Betriebsbegriff
§ 277.	Gleichstellung
§ 278.	Arbeitnehmerbegriff
§ 279.	Rechte der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
§ 280.	Aufgaben
§ 281.	Grundsätze der Interessenvertretung
	Unterabschnitt 23b
	Organisationsrecht
§ 282.	Organe der Arbeitnehmerschaft
§ 283.	Zusammensetzung der Betriebs-, Gruppen- und Betriebshauptversammlung
§ 284.	Aufgaben der Betriebs-, Gruppen- und Betriebshauptversammlung
§ 285.	Ordentliche und außerordentliche Versammlungen
§ 286.	Teilversammlungen
§ 287.	Einberufung
§ 288.	Vorsitz
§ 289.	Zeitpunkt und Ort der Versammlungen
§ 290.	Teilnahme der Betriebsinhaberin bzw. des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen Interessenvertretungen
§ 291.	Stimmberechtigung und Beschlussfassung
	Unterabschnitt 23c
	Betriebsrat
§ 292.	Zahl der Betriebsratsmitglieder
§ 293.	Wahlgrundsätze
§ 294.	Aktives Wahlrecht
§ 295.	Passives Wahlrecht
§ 296.	Berufung des Wahlvorstandes
§ 297.	Vorbereitung der Wahl
§ 298.	Durchführung der Wahl
§ 299.	Mitteilung des Wahlergebnisses
§ 300.	Vereinfachtes Wahlverfahren
§ 301.	Anfechtung
§ 302.	Nichtigkeit
§ 303.	Tätigkeitsdauer des Betriebsrates
§ 304.	Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer
§ 305.	Verlängerung der Partei- und Prozessfähigkeit
§ 306.	Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

Art / Paragraf	Gegenstand / Bezeichnung
§ 307.	Zusammenschluss von Betrieben oder Betriebsteilen
§ 308.	Fortsetzung der Tätigkeitsdauer
§ 309.	Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft
§ 310.	Ersatzmitglieder
§ 311.	Konstituierung des Betriebsrates
§ 312.	Sitzungen des Betriebsrates
§ 313.	Beschlussfassung
§ 314.	Übertragung von Aufgaben
§ 315.	Autonome Geschäftsordnung
§ 316.	Vertretung nach außen
§ 317.	Beistellung von Sacherfordernissen
§ 318.	Betriebsratsumlage
§ 319.	Betriebsratsfonds
§ 320.	Rechnungsprüfung
	Unterabschnitt 23d
	Betriebsausschuss
§ 321.	Voraussetzung und Errichtung
§ 322.	Geschäftsführung
	Unterabschnitt 23e
	Betriebsräteversammlung
§ 323.	Zusammensetzung und Geschäftsführung
§ 324.	Aufgaben
	Unterabschnitt 23f
	Zentralbetriebsrat
§ 325.	Zusammensetzung
§ 326.	Berufung
§ 327.	Tätigkeitsdauer
§ 328.	Geschäftsführung
§ 329.	Aufwand
§ 330.	Zentralbetriebsratsumlage
§ 331.	Zentralbetriebsratsfonds
§ 332.	Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds
§ 333.	Rechnungsprüfung für den Zentralbetriebsratsfonds
	Unterabschnitt 23g
	Allgemeine Befugnisse der Arbeitnehmerschaft
§ 334.	Überwachung
§ 335.	Intervention
§ 336.	Allgemeine Information
§ 337.	Beratung
§ 338.	Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
§ 339.	Betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf
§ 340.	Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
	Unterabschnitt 23h
	Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten
§ 341.	Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung
§ 342.	Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen
§ 343.	Zustimmungspflichtige Maßnahmen
§ 344.	Ersetzbare Zustimmung
§ 345.	Betriebsvereinbarungen

Art / Paragraf	Gegenstand / Bezeichnung
	Unterabschnitt 23i
	Mitwirkung in personellen Angelegenheiten
§ 346.	Personelles Informationsrecht
§ 347.	Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
§ 348.	Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall
§ 349.	Mitwirkung bei Versetzungen
§ 350.	Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen
§ 351.	Mitwirkung bei der Vergabe von Dienst- oder Werkwohnungen
§ 352.	Mitwirkung bei Beförderungen
§ 353.	Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen
§ 354.	Anfechtung von Kündigungen
§ 355.	Anfechtung von Entlassungen
§ 356.	Anfechtung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer
	Unterabschnitt 23j
	Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten
§ 357.	Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte
§ 358.	Mitwirkung bei Betriebsänderungen
§ 359.	Mitwirkung im Aufsichtsrat
	Unterabschnitt 23k
	Organzuständigkeit
§ 360.	Kompetenzabgrenzung
§ 361.	Kompetenzübertragung
	Unterabschnitt 23l
	Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates
§ 362.	Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht
§ 363.	Freizeitgewährung
§ 364.	Freistellung
§ 365.	Bildungsfreistellung
§ 366.	Erweiterte Bildungsfreistellung
§ 367.	Kündigungs- und Entlassungsschutz
§ 368.	Zustimmung des Gerichts
	Unterabschnitt 23m
	Verordnungen
§ 369.	
	Abschnitt 24
	Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Genossenschaft
	Unterabschnitt 24a
	Allgemeines
§ 370.	Geltungsbereich
§ 371.	Sitz im Ausland
§ 372.	Begriffsbestimmungen
§ 373.	Organe der Arbeitnehmerschaft
§ 374.	Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
§ 375.	Pflichten der Leitungs- und Verwaltungsorgane
§ 376.	Grundsätze der Zusammenarbeit
	Unterabschnitt 24b
	Besonderes Verhandlungsgremium
§ 377.	Aufforderung zur Errichtung
§ 378.	Zusammensetzung

Art / Paragraf	Gegenstand / Bezeichnung
§ 379.	Entsendung der Mitglieder
§ 380.	Zuständigkeit für die Entsendung
§ 381.	Konstituierung
§ 382.	Sitzungen
§ 383.	Beschlussfassungen
§ 384.	Tätigkeitsdauer
§ 385.	Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft
§ 386.	Kostentragung
§ 387.	Aufgaben des besonderen Verhandlungsgremiums
§ 388.	Dauer der Verhandlungen
§ 389.	Beschluss über die Beendigung der Verhandlungen
§ 390.	Strukturänderungen
§ 391.	Verfahrensmissbrauch
§ 392.	Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Genossenschaft
§ 393.	Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
	Unterabschnitt 24c
	Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Genossenschaft kraft Gesetzes
§ 394.	Errichtung des SCE-Betriebsrats
§ 395.	Zusammensetzung des SCE-Betriebsrats
§ 396.	Entsendung in den SCE-Betriebsrat
§ 397.	Konstituierung, Geschäftsführung, Geschäftsordnung, Sitzungen, Beschlussfassung
§ 398.	Engerer Ausschuss des SCE-Betriebsrats
§ 399.	Tätigkeitsdauer, Dauer der Mitgliedschaft
§ 400.	Beistellung der Sacherfordernisse, Kostentragung
§ 401.	Unterrichtung und Anhörung
§ 402.	Beratung
§ 403.	Außergewöhnliche Umstände
§ 404.	Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter
§ 405.	Beschluss über die Aufnahme von Verhandlungen
§ 406.	Anwendbarkeit
§ 407.	Recht auf Mitbestimmung
§ 408.	Verteilung der Sitze im Aufsichts- und Verwaltungsrat
§ 409.	Entsendung der Mitglieder
§ 410.	Rechte der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichts- und Verwaltungsrat
	Unterabschnitt 24d
	Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter
§ 411.	Verschwiegenheitspflicht
§ 412.	Rechte der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter
	Unterabschnitt 24e
	Schlussbestimmungen
§ 413.	Verhältnis zu anderen Bestimmungen
§ 414.	Weitergeltung von Vorschriften
	Abschnitt 25
	Land- und forstwirtschaftliche Arbeitgeberzusammenschlüsse
§ 415.	Allgemeine Regelungen
§ 416.	Sonderregelungen für Klein-Arbeitgeberzusammenschlüsse
§ 417.	Gemeinsame Bestimmungen
§ 418.	Bürgschaft
§ 419.	Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote
§ 420.	Arbeitnehmerschutz bei Zuteilung

Art / Paragraf	Gegenstand / Bezeichnung
	Abschnitt 26
	Behörden
§ 421.	Obereinigungskommissionen
§ 422.	Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstellen
	Abschnitt 27
	Schluss- und Übergangsbestimmungen
§ 423.	Schutz der Koalitionsfreiheit
§ 424.	Strafbestimmungen
§ 425.	Vorschriften zwingenden Rechtscharakters
§ 426.	Verweisungen
§ 427.	Gebührenbefreiung
§ 428.	Übergangsbestimmungen
§ 429.	Vollziehung
§ 430.	Inkrafttreten
§ 431.	Ausnahmen
	Artikel 2
	Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes
	Artikel 3
	Änderung des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes
	Artikel 4
	Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes
	Artikel 5
	Änderung des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes

Abschnitt 1
Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz regelt

1. das Arbeitsvertragsrecht der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiterinnen und Arbeiter (Landarbeiterrecht) und
2. den Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte handelt.

(2) Land- und Forstarbeiterinnen bzw. Land- und Forstarbeiter sind Personen, die auf Grund eines Arbeitsvertrages Dienstleistungen in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft verrichten, gleichgültig, ob sie in die Hausgemeinschaft der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers aufgenommen sind oder nicht.

(3) Als Land- und Forstarbeiterinnen bzw. Land- und Forstarbeiter sind auch Personen anzusehen, die Dienste für die Hauswirtschaft der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers oder für Mitglieder des Hausstandes verrichten, wenn sie auch Dienste für den land- und forstwirtschaftlichen Betrieb der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers leisten und nicht unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, fallen.

(4) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft oder in Betrieben eines öffentlichen Fonds beschäftigt sind, gilt dieses Bundesgesetz nur insoweit, als für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine besonderen Vorschriften für Rechtsgebiete bestehen, die in den einzelnen Abschnitten dieses Bundesgesetzes geregelt sind. Dieses Bundesgesetz gilt hingegen nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes beschäftigt sind.

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

Ausnahmen vom Geltungsbereich

§ 2. (1) Auf land- und forstwirtschaftliche Angestellte sind die Abschnitte 2 bis 4, 6 bis 13, 15 und 22 sowie § 423 nicht anzuwenden. Weiters gilt Abschnitt 5 nicht für Angestellte, die unter das Väter-Karenzgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, fallen.

(2) Von diesem Bundesgesetz ausgenommen sind die Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellten in Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkereien, die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden, sofern in diesen dauernd mehr als fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind.

(3) Von diesem Bundesgesetz ausgenommen sind unbeschadet des Abs. 4

1. die folgenden familieneigenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:
   a) die Ehegattin bzw. der Ehegatte,
   b) die Kinder und Kindeskinder,
   c) die Schwiegersöhne und Schwiegertöchter sowie
   d) die Eltern und Großeltern,
2. die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner

der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, wenn sie mit ihr bzw. ihm in Hausgemeinschaft leben und in ihrem bzw. seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt sind.

(4) Auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Abs. 3 sind § 13 sowie die Abschnitte 19, 20, 21 und 22 anzuwenden. Abweichend davon sind die §§ 242 bis 255 auf diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht anzuwenden, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber keine sonstigen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt.

Freie Dienstnehmerinnen

§ 3. Auf freie Dienstnehmerinnen im Sinne des § 4 Abs. 4 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, sind § 170 sowie § 172 Abs. 1 und 3 anzuwenden.

Betriebe der Land- und Forstwirtschaft

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

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

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

1. der Betrieb von Sägen, Mühlen, Molkereien, Brennereien, Keltereien und sonstigen nach altem Herkommen üblichen Zweigen der Verarbeitung land- und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse;
2. die Vermittlung des Einkaufes und Verkaufes sowie die Versteigerung von Zuchtvieh;
3. der Verkauf unverarbeiteter pflanzlicher Erzeugnisse sowie von Ferkeln, Fischen, Geflügel, Eiern und Honig, auch im Wege der Versteigerung;
4. der im Zusammenhang mit den Tätigkeiten gemäß Z 3 vorgenommene Einkauf von Verpackungen und Umhüllungen für die von der Z 3 erfassten Erzeugnisse;
5. die Züchtung, Vermehrung, Bearbeitung, Verwertung und Beschaffung von Saatgut;
6. die Nutzung von land- und forstwirtschaftlichen Grundstücken und ortsfesten land- und forstwirtschaftlichen Betriebseinrichtungen, sofern diese Tätigkeit der Hervorbringung und Gewinnung pflanzlicher Erzeugnisse oder dem Halten von Nutztieren (Abs. 1 vorletzter Satz) dient, sowie die Nutzung von Kühlanlagen, diese jedoch nur für den Eigenverbrauch der Mitglieder;
7. die Wahrnehmung der Rechte der Mitglieder hinsichtlich der Ausübung von Nutzungsrechten im Sinne der Landesgesetze über die Behandlung der Wald- und Weidenutzungsrechte sowie besonderer Felddienstbarkeiten.

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

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

1. Nebengewerbe der Land- und Forstwirtschaft gemäß § 2 Abs. 4 der Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194/1994 (GewO 1994);
2. Tätigkeiten, die im Ergebnis einer Dienstleistung eines Landwirtes für einen anderen gleichkommen;
3. Tätigkeiten im Rahmen der Qualitätssicherung der land(forst)wirtschaftlichen Produktion sowie produzierter Produkte;
4. Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z 7 GewO 1994, soweit sie auf Tätigkeiten oder Kenntnisse des bäuerlichen Betriebes aufsetzen;
5. Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z 8 GewO 1994, wie sie üblicherweise in einem land(forst)wirtschaftlichen Betrieb anfallen, auch wenn sie für dritte Personen erbracht werden;
6. Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z 9 GewO 1994, wie sie üblicherweise in einem land(forst)wirtschaftlichen Betriebshaushalt anfallen, wenn dieser dem Hauptbetrieb wesentlich dient, auch wenn sie für dritte Personen erbracht werden;
7. Tätigkeiten, für deren Ausübung weder eine Gewerbeanmeldung (§ 339 GewO 1994) noch eine berufsrechtliche Berechtigung erforderlich ist

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

(6) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten auch Arbeitgeberzusammenschlüsse im Sinne des Abschnittes 25.

Abschnitt 2
Arbeitsvertrag

Abschluss des Arbeitsvertrages

§ 5. Der Abschluss des Arbeitsvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden.

Dienstschein

§ 6. (1) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstschein) auszuhändigen.

(2) Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermine,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,
12. Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,
13. Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers.

(3) Hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstschein oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

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

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

1. die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
2. ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
3. ein Arbeitsverhältnis über Gelegenheitsarbeit in der Dauer von höchstens zwei Monaten vorliegt, oder
4. bei Auslandstätigkeit die im Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

(5) Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6, 9 (ausgenommen die Angaben zum Grundlohn), 10 und 11 und Abs. 3 Z 2 bis 4 können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen im Gesetz oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

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

Inhalt des Arbeitsvertrages

§ 7. Art und Ausmaß der Dienstleistung werden durch Vereinbarung bestimmt. In Ermangelung einer solchen ist die den Umständen angemessene Arbeit unter billiger Berücksichtigung des Ortsgebrauches zu leisten.

Dauer des Arbeitsvertrages

§ 8. (1) Der Arbeitsvertrag kann abgeschlossen werden:

1. auf bestimmte Zeit,
2. auf unbestimmte Zeit.

(2) Der Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit endet mit dem Ablauf der Zeit, für welche der Vertrag abgeschlossen worden ist.

(3) Wird nach Ablauf der Vertragsdauer die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer weiterbeschäftigt, so entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit. Bis zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages gelten die bisherigen Bedingungen weiter.

Befristete Arbeitsverhältnisse

§ 9. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis dürfen gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

(2) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis über im Unternehmen oder Betrieb freiwerdende Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen.

Probearbeitsverhältnis

§ 10. (1) Ein Probearbeitsverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monates eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

(2) Läuft die Probezeit ohne Lösung des Arbeitsverhältnisses ab, so geht das Probearbeitsverhältnis mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

Arbeitsantritt

§ 11. (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat die Arbeit zur vereinbarten Zeit und am vereinbarten Ort anzutreten. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer zur vereinbarten Zeit zur Arbeit aufzunehmen.

(2) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist berechtigt, die Arbeit nicht anzutreten, die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist berechtigt, die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer nicht zum Dienst zuzulassen, wenn Gründe vorliegen, die zu einer vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen würden.

(3) Tritt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeit nicht an oder lässt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund nicht zur Arbeit zu, so sind die Vorschriften über ungerechtfertigte vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzuwenden.

(4) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer eine Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung gemäß § 33 ASVG, unverzüglich auszuhändigen.

Allgemeine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

§ 12. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind verpflichtet, die ihnen obliegenden Arbeiten mit Fleiß und Gewissenhaftigkeit zu leisten. Sie haben in der zugewiesenen Wohnung Ordnung und Reinlichkeit zu halten, die Wohnung und deren Einrichtung sowie die zur Ausführung der Arbeiten verwendeten Werkzeuge, Geräte und Einrichtungen schonend zu benützen und die Haustiere sorgsam und artgerecht zu behandeln. Sie sind verpflichtet, sich gegenüber den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, deren Familien und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anständig und gesittet zu benehmen.

(2) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem Recht und der guten Sitte entsprechend zu behandeln und die Arbeitsbedingungen gewissenhaft zu erfüllen. Sie haben die notwendigen Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und der Integrität und Würde der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu treffen; insbesondere haben sie für die berufliche Ausbildung und den Schutz der Integrität und Würde der jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Sorge zu tragen.

Homeoffice

§ 13. (1) Arbeit im Homeoffice liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt.

(2) Arbeit im Homeoffice ist zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber aus Beweisgründen schriftlich zu vereinbaren.

(3) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat die für das regelmäßige Arbeiten im Homeoffice erforderlichen digitalen Arbeitsmittel bereitzustellen. Davon kann durch Vereinbarung abgewichen werden, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die angemessenen und erforderlichen Kosten für die von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer für die Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung gestellten digitalen Arbeitsmittel trägt. Die Kosten können auch pauschaliert abgegolten werden.

(4) Die Vereinbarung nach Abs. 2 kann von einer Arbeitsvertragspartei bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden. Die Vereinbarung kann eine Befristung sowie Kündigungsregelungen beinhalten.

Abschnitt 3
Entgelt

Allgemeine Vorschriften

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

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

(3) Auf jeden Fall wird das bereits verdiente Entgelt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Lohnrückbehaltungen sind unzulässig. Eine Aufrechnung gegenüber einer Lohnforderung kann nur im Umfang des § 293 Abs. 3 der Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896, erfolgen.

(4) Bei jeder Art der Entlohnung ist Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Verlangen ein der geleisteten Arbeit und den Auslagen entsprechender Vorschuss vor Fälligkeit der Entlohnung zu gewähren.

(5) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist bei Fälligkeit des Entgelts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen zu übermitteln. Die Abrechnung kann den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch auf elektronischem Weg zur Verfügung gestellt werden.

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

(7) Haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf eine periodische Remuneration oder auf eine andere besondere Entlohnung, gebührt diese bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres mit dem Betrage, der dem Verhältnis zwischen der Arbeitsperiode, für die die Entlohnung gebührt, und der zurückgelegten Arbeitszeit entspricht.

Entgelt bei Pauschalvereinbarungen

§ 15. Enthält der Arbeitsvertrag oder der Dienstschein das Entgelt als Gesamtsumme, die Grundlohn und andere Entgeltbestandteile einschließt, ohne den Grundlohn im Sinne des § 6 Abs. 2 Z 9 betragsmäßig anzuführen, hat diese Arbeitnehmerin bzw. dieser Arbeitnehmer zwingend Anspruch auf den Grundlohn einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gebührt (Ist-Grundlohn). Der Ist-Grundlohn ist der Berechnung der abzugeltenden Entgeltbestandteile zugrunde zu legen, soweit der Kollektivvertrag in Bezug auf die Berechnung von Entgeltbestandteilen nicht Abweichendes vorsieht, das zwingenden gesetzlichen Bestimmungen nicht entgegenstehen darf.

Ansprüche gegen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich

§ 16. Beschäftigt eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich, die bzw. der nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, so haben diese Anspruch zumindest auf jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gebührt.

Barlohn

§ 17. (1) Der Barlohn ist der Vereinbarung entsprechend zu bezahlen. Mangels einer Vereinbarung ist ein nach Tagen bemessener Barlohn wöchentlich, alle übrigen Bezüge monatlich im Nachhinein auszubezahlen.

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

Sonderzahlungen

§ 18. (1) Neben dem laufenden Entgelt gebühren den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Urlaubszuschuss und ein Weihnachtsgeld.

(2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren die Sonderzahlungen (Abs. 1) entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilsmäßig. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlieren jedoch diese Ansprüche, wenn sie ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

(3) Der Kollektivvertrag kann abweichend von Abs. 2 erster Satz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Kalenderjahr höchstens drei Monate zum Zweck von Erntearbeiten beschäftigt werden, eine pauschalierte Sonderzahlung vorsehen.

Deputate

§ 19. (1) Die als Teil des Entgelts zu leistenden Naturalien (Deputate) sind in Waren einwandfreier Beschaffenheit sowie ortsüblicher Art und Güte zu gewähren und nach metrischem Maß und Gewicht zu bemessen. Die Deputate sind, sofern nichts anderes vereinbart wurde oder sofern nicht deren Art und Gebrauch eine frühere oder spätere Ausfolgung erfordern, in der Regel monatlich im Vorhinein zu entrichten. Die Deputate können im Einvernehmen mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer in Geld abgelöst werden.

(2) Bei Gewährung von Deputaten an Landarbeiterfamilien ist auf die Anzahl der mitbeschäftigten und auch der arbeitsunfähigen Familienangehörigen sowie der noch nicht arbeitsfähigen Kinder der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers entsprechend Rücksicht zu nehmen.

(3) Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Dauer sind die Deputate im Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit zu leisten. Können die Deputate nicht in natura geleistet werden, so sind sie mit dem entsprechenden Geldwert zu vergüten.

(4) Die Deputate sind den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur wöchentlichen Normalarbeitszeit im Sinne des § 30 Abs. 1 Z 1 bis 3 entspricht.

Wohnung

§ 20. (1) Wird als Teil der Naturalentlohnung auch eine Wohnung zur Verfügung gestellt, so muss die bereitgestellte Wohnung den Forderungen der Gesundheit und der Integrität und Würde sowie den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen. In Kellerräumen oder Ställen dürfen keine Wohnungen errichtet werden. Für angemessene sanitäre Anlagen ist vorzusorgen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen nach Geschlechtern getrennt untergebracht werden können.

(2) Die Wohnungen müssen die notwendigen Einrichtungsgegenstände enthalten und verschließbar sein. Für die ortsübliche Beleuchtung und Beheizung hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber auf eigene Rechnung Sorge zu tragen.

(3) Für die verheirateten, verpartnerten oder in Lebensgemeinschaft lebenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind geeignete Familienwohnungen bereitzustellen, deren Wohnräume unter Berücksichtigung der Kinderzahl und Geschlechter ausreichend sind.

(4) Stellt die Land- und Forstwirtschaftsinspektion Dienstwohnungen fest, die den Erfordernissen der Abs. 1 bis 3 nicht entsprechen, so hat sie die erforderlichen Anträge bei der Bezirksverwaltungsbehörde zu stellen, welche die Verbesserung der vorhandenen oder die Herstellung neuer Landarbeiterwohnungen innerhalb einer angemessenen, auch die finanzielle Tragbarkeit berücksichtigenden Frist auftragen kann. Jedenfalls hat sie die Benützung von ungeeigneten Räumen als Dienstwohnung nach vorheriger Verständigung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu untersagen.

Räumung der Wohnung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 21. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, haben ihre Dienstwohnung binnen einem Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu räumen.

(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit eigenem Haushalt haben ihre Dienstwohnung binnen drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu räumen. Stirbt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer, so haben die hinterbliebenen Familienangehörigen, die im gemeinsamen Haushalt lebten, die Wohnung binnen drei Monaten zu räumen.

(3) Das Exekutionsgericht hat den Verpflichteten einen Aufschub der zwangsweisen Räumung von höchstens drei Monaten zu bewilligen, wenn diese sonst der Gefahr der Obdachlosigkeit ausgesetzt wären.

(4) Den Hinterbliebenen von tödlich verunglückten Angehörigen des Betriebes kann unter den Voraussetzungen des Abs. 3 ein weiterer Aufschub bewilligt werden.

(5) Kranke Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmerinnen während der Schutzfrist (§§ 170 Abs. 1 und 172 Abs. 1) dürfen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst dann durch Zwangsvollstreckung zur Räumung der Wohnung verhalten werden, wenn sie die Wohnung laut ärztlichem Zeugnis ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der Gesundheit des Kindes verlassen können.

(6) Wird die Dienstwohnung nicht mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses geräumt, sondern die Räumung nach Abs. 1 bis 5 aufgeschoben, so gilt dieser Aufschub auch für die Räumung der benutzten Wirtschaftsgebäude (Ställe, Scheunen).

Landnutzung und Viehhaltung

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

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

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

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

§ 23. (1) Ist eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung der Arbeit verhindert, ohne die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt zu haben, so behält sie bzw. er den Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte sowie Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, der Bundesministerin bzw. dem Bundesminister gemäß § 12 Abs. 4 des Opferfürsorgegesetzes, BGBl. Nr. 183/1947, dem Sozialministeriumservice oder einer Landesregierung auf Grund einer gesetzlichen Regelung für Menschen mit Behinderungen bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch die Versicherten (Beschädigten) der Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 und 5 sind Dienstzeiten bei derselben Arbeitgeberin bzw. bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(4) Bei wiederholter Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

(5) Wird eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung der Arbeit verhindert, ohne die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt zu haben, so behält sie bzw. er den Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Arbeitsverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jener Arbeitgeberin bzw. jenem Arbeitgeber, bei dem die Arbeitsverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist. Gegenüber den anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

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

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

Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

§ 24. (1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Arbeitsverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 23 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 23 nach dem regelmäßigen Entgelt.

(3) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs. 2 gilt das Entgelt, das der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre.

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

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

(6) Durch Kollektivvertrag kann geregelt werden, welche Leistungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers als Entgelt anzusehen sind und welche Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgelts abweichend von Abs. 3 bis 5 anzuwenden ist.

Mitteilungs- und Nachweispflicht

§ 25. (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Arbeitsverhinderung der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bekanntzugeben und auf Verlangen, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine ärztliche Bestätigung oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) Wird die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer durch die Kontrollärztin bzw. den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundschreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

(3) In den Fällen des § 23 Abs. 2 und 6 hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht

genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(4) Kommt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer einer Verpflichtung nach Abs. 1 oder 3 nicht nach, so verliert sie bzw. er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Arbeitsverhinderung

§ 26. Wird die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gemäß § 23 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Bundesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung gemäß § 23 Abs. 1, 4 und 5 oder im Hinblick auf eine Arbeitsverhinderung gemäß § 23 Abs. 1, 4 und 5 einvernehmlich beendet wird.

Günstigere Regelungen

§ 27. Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) sowie Arbeitsunfall oder Berufskrankheit hinsichtlich Verschuldensgrad (§ 23 Abs. 1 und 5) oder Anspruchsdauer (§ 23 Abs. 1, 4 und 5) günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt. Jedoch gelten für die Anspruchsdauer nach § 23 dessen Bestimmungen anstelle anderer Regelungen.

Entgeltfortzahlung bei persönlicher Verhinderung

§ 28. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer behalten ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Arbeitsverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn sie durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden an der Dienstleistung verhindert sind.

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

(3) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

1. schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Angehörigen,
2. notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe,
3. eigene Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft,
4. Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft der Kinder,
5. Niederkunft der Gattin oder der eingetragenen Partnerin,
6. Begräbnis der Gattin bzw. des Gatten, der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners, der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister,
7. ärztliche oder zahnärztliche Behandlung,
8. Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
9. Wohnungswechsel,
10. Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,
11. Ausübung des Wahlrechtes.

(4) Ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses wegen eines Einsatzes als freiwilliges Mitglied einer Katastrophenhilfsorganisation, eines Rettungsdienstes oder einer freiwilligen Feuerwehr, bei einem Großschadensereignis nach § 3 Z 3 lit. b des Katastrophenfondsgesetzes, BGBl. Nr. 201/1996, oder als Mitglied eines Bergrettungsdienstes an der Arbeitsleistung verhindert, so hat sie bzw. er unbeschadet der Ansprüche nach Abs. 1 einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn das Ausmaß und die Lage der Dienstfreistellung mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber vereinbart wird.

Abschnitt 4
Vertragsrechtliche Bestimmungen zur Arbeitszeit

Lage der Normalarbeitszeit

§ 29. (1) Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung ist zu vereinbaren, soweit sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt wird.

(2) Abweichend von Abs. 1 kann die Lage der Normalarbeitszeit von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber geändert werden, wenn

1. dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
2. der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird,
3. berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
4. keine Vereinbarung entgegensteht.

(3) Von Abs. 2 Z 2 kann abgewichen werden, wenn dies in unvorhersehbaren Fällen zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils erforderlich ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können wegen tätigkeitsspezifischer Erfordernisse von Abs. 2 Z 2 abweichende Regelungen getroffen werden.

Teilzeitarbeit

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

1. die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit (§ 153) oder
2. eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit oder
3. eine im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit, die kürzer als die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Z 1 oder 2 ist,

unterschreitet.

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

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

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

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

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

(5) Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 4 gebührt ein Zuschlag von 25%. § 166 Abs. 2 ist anzuwenden.

(6) Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

1. sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden;
2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. § 159 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

(7) Sieht der Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden vor und wird für die Differenz zwischen kollektivvertraglicher und gesetzlicher Normalarbeitszeit kein Zuschlag oder ein geringerer Zuschlag als nach Abs. 5 festgesetzt, sind Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten im selben Ausmaß zuschlagsfrei bzw. mit dem geringeren Zuschlag abzugelten.

(8) Sind neben dem Zuschlag nach Abs. 5 auch andere gesetzliche oder kollektivvertragliche Zuschläge für diese zeitliche Mehrleistung vorgesehen, gebührt nur der höchste Zuschlag.

(9) Abweichend von Abs. 5 kann eine Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich vereinbart werden. Der Mehrarbeitszuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuzahlen. Die Abs. 6 bis 8 sind auch auf die Abgeltung durch Zeitausgleich anzuwenden.

(10) Der Kollektivvertrag kann Abweichungen von Abs. 5 bis 9 zulassen.

(11) Bei Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß findet Abs. 4 Z 3 in den Fällen des § 159 Abs. 3 letzter Satz keine Anwendung.

(12) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

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

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

(15) Die Abs. 2 bis 4, 11 und 14 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß den §§ 44, 45, 51 und 57.

(16) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Ausschreibung von im Betrieb freiwerdenden Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren. Die Information kann auch durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die Teilzeitbeschäftigten leicht zugänglichen Stelle im Betrieb, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel erfolgen.

Abgeltung von Zeitguthaben

§ 31. (1) Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten, soweit der Kollektivvertrag nicht die Verlängerung der Kündigungsfrist im Ausmaß des zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehenden Zeitguthabens vorsieht und der Zeitausgleich in diesem Zeitraum verbraucht wird. Der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist die Beendigung einer Arbeitskräfteüberlassung gleichzuhalten.

(2) Für Guthaben an Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 50%, für Teilzeitbeschäftigte von 25%. Dies gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Der Kollektivvertrag kann Abweichendes regeln.

Abbau von Zeitguthaben

§ 32. (1) Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 154) mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 26 Wochen der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im Vorhinein festgelegt, und bestehen

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen nach Ablauf des halben Durchrechnungszeitraumes,
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum nach Ablauf von 26 Wochen

Zeitguthaben, ist der Ausgleichszeitpunkt binnen vier Wochen festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren. Anderenfalls kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Ausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden.

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

1. der Zeitausgleich für noch nicht ausgeglichene Überstunden, die bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 154) oder gleitender Arbeitszeit (§ 156) durch Überschreitung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit entstehen, binnen sechs Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraumes bzw. der Gleitzeitperiode zu gewähren;
2. in sonstigen Fällen der Zeitausgleich für sämtliche in einem Kalendermonat geleistete und noch nicht ausgeglichene Überstunden binnen sechs Monaten nach Ende des Kalendermonats zu gewähren.

Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

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

Unabdingbarkeit

§ 33. Die der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer nach den §§ 29 bis 32 zustehenden Rechte können durch Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Abschnitt 5
Elternkarenz und Elternteilzeit

Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes für Väter

§ 34. (1) Unbeschadet des Anspruchs auf Karenz nach den §§ 35ff ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt des Kindes (§ 172 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) Freistellung in der Dauer von einem Monat zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

(2) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, endet der in Abs. 1 vorgesehene Zeitraum für die Inanspruchnahme der Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes spätestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt; bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a des Gewerbliches Sozialversicherungsgesetzes (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, oder nach § 98 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, endet der Zeitraum für die Inanspruchnahme mit dem in den §§ 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG und 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG genannten Zeitpunkt.

(3) Beabsichtigt der Arbeitnehmer, eine Freistellung nach Abs. 1 in Anspruch zu nehmen, hat er spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin seiner Arbeitgeberin bzw. seinem Arbeitgeber unter Bekanntgabe des Geburtstermins den voraussichtlichen Beginn der Freistellung anzukündigen (Vorankündigung). Der Arbeitnehmer hat die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber unverzüglich von der Geburt seines Kindes zu verständigen und spätestens eine Woche nach der Geburt den Antrittszeitpunkt der Freistellung bekannt zu geben. Kann die Vorankündigung der Freistellungsabsicht auf Grund einer Frühgeburt nicht erfolgen, hat er der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber die Geburt unverzüglich anzuzeigen und den Antrittszeitpunkt der Freistellung nach Abs. 1 spätestens eine Woche nach der Geburt bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann eine Freistellung nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Die Freistellung nach Abs. 1 beginnt frühestens mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalendertag. Ein gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder einzelvertraglicher Anspruch auf Dienstfreistellung anlässlich der Geburt eines Kindes ist auf die Freistellung nach Abs. 1 nicht anzurechnen.

(5) Tritt während der Freistellung nach Abs. 1 die Verhinderung der Mutter im Sinne von § 39 ein, kann der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an die Freistellung Karenz nach § 39 verlangen, sofern die Verhinderung über das Ende der Freistellung andauert. Er hat die voraussichtliche Dauer unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(6) Der Arbeitnehmer, der die Freistellung nach Abs. 1 in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Vorankündigung oder einer späteren Vereinbarung gemäß Abs. 3, frühestens jedoch vier Monate vor dem errechneten

Geburtstermin. Bei Entfall der Vorankündigung auf Grund einer Frühgeburt beginnt er mit der Meldung des Antrittszeitpunktes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende der Freistellung. § 40 Abs. 1 und 3 sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden.

(7) Bei Wegfall des gemeinsamen Haushalts mit dem Kind ist § 43 Abs. 4 und 5 sinngemäß anzuwenden. Für das Recht auf Information gilt § 41 und für den Anspruch auf eine Dienstwohnung während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes § 55. Ferner sind für eine Freistellung gemäß Abs. 1 die Bestimmungen des § 43 Abs. 1 und 2 sinngemäß anzuwenden.

Anspruch auf Elternkarenz

§ 35. (1) Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ist auf Verlangen Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres ihres bzw. seines Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie bzw. er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist, ausgenommen im Falle des § 36 Abs. 2, nicht zulässig.

(2) Die Karenz der Mutter beginnt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist,

1. im Anschluss an die Frist des § 172 Abs. 1 und 2;
2. im Anschluss an einen Gebührenurlaub, der unmittelbar nach der Frist gemäß § 172 Abs. 1 und 2 genommen wird, oder
3. im Anschluss an eine Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall bei Ablauf der Frist gemäß § 172 Abs. 1 und 2.

(3) Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Vaters frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 172 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften von EWR-Vertragsstaaten).

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

(5) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

(6) Beginn und Dauer der Karenz hat die Mutter bis zum Ablauf der Frist nach § 172 Abs. 1, der Vater spätestens acht Wochen nach der Geburt der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Die Mutter bzw. der Vater kann der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende der Karenz bekannt geben, dass sie bzw. er die Karenz verlängert und bis wann.

(7) Hat ein Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, kann der andere Elternteil Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat er seiner Arbeitgeberin bzw. seinem Arbeitgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

Teilung der Elternkarenz

§ 36. (1) Die Karenz nach § 35 kann zweimal geteilt und abwechselnd von den Elternteilen in Anspruch genommen werden. Ein Karenzteil muss mindestens zwei Monate betragen und beginnt zu dem in § 35 Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson können die Elternteile gleichzeitig Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenz ein Monat vor dem im § 35 Abs. 1 oder § 37 Abs. 1 dritter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet.

(3) Nimmt ein Elternteil Karenz im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils in Anspruch, hat er spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des anderen Elternteils seiner Arbeitgeberin bzw. seinem Arbeitgeber Beginn und Dauer seiner Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz des anderen Elternteils im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 172 Abs. 1, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes jedoch weniger als drei Monate, so hat der Elternteil Beginn und Dauer seiner Karenz spätestens zum Ende dieser Frist zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

Aufgeschobene Karenz

§ 37. (1) Jeder Elternteil kann mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber vereinbaren, dass er drei Monate seiner Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach § 35 oder § 36 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn auch der andere Elternteil aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat. § 35 Abs. 1 ist anzuwenden.

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

(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zu den in § 35 Abs. 6 und 7 oder § 36 Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Elternteil kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass er anstelle der aufgeschobenen Karenz eine Karenz bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers stattgegeben wird.

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

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

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

Karenz der Adoptiv- oder Pflegeeltern

§ 38. (1) Anspruch auf Karenz unter den in den §§ 35 bis 37 genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Elternteil, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivmutter, Adoptivvater);
2. in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegemutter, Pflegevater).

(2) Bei Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt die Karenz mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, im Falle des § 35 Abs. 7 auch zu einem späteren Zeitpunkt.

(3) Nimmt ein Elternteil Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, hat er seiner Arbeitgeberin bzw. seinem Arbeitgeber unverzüglich Beginn und Dauer der Karenz nach § 35 oder § 36 bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann Karenz nach den § 35 oder § 36 vereinbart werden.

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

(5) Nimmt ein Elternteil ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des siebenten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz im Ausmaß von sechs Monaten.

(6) Im Übrigen sind die §§ 35 bis 37 und die §§ 39 bis 43 anzuwenden.

Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils

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

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

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

(3) Der Elternteil hat Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz seiner Arbeitgeberin bzw. seinem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn der Elternteil bereits Karenz verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 44, § 45 oder § 51 angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Die §§ 40 bis 43 sind anzuwenden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Elternkarenz

§ 40. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Karenz nach den §§ 35, 36, 38 oder 39 im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen, können nicht gekündigt und nur aus den in § 109 Abs. 2 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

(2) Abweichend von Abs. 1 kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eine Kündigung nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eingebracht wurde und die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist, und die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber unzumutbar ist.

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt, soweit nicht noch der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 177 und 179 aufrecht ist, mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt einer Karenz, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende einer Karenz oder eines Karenzteiles,
2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 44, § 45 oder § 51, die infolge der Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils in Anspruch genommen wird.

(4) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung oder des Befreiungsscheines nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975, wird bis zu dem Tag gehemmt, zu dem das Arbeitsverhältnis der Ausländerin bzw. des Ausländers unter Bedachtnahme auf den Kündigungs- und Entlassungsschutz rechtsgültig beendet werden kann.

Recht auf Information während der Elternkarenz

§ 41. Während einer Karenz hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die deren Interessen berühren, insbesondere Insolvenz, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

Beschäftigung während der Elternkarenz

§ 42. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können neben dem karenzierten Arbeitsverhältnis eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei der das gebührende Entgelt im Kalendermonat den im § 5

Abs. 2 ASVG genannten Betrag nicht übersteigt. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Arbeitsverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

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

(3) Mit Zustimmung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers kann eine Beschäftigung im Sinne des Abs. 2 auch mit anderen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern vereinbart werden.

Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Elternkarenz

§ 43. (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes – EstG 1988, BGBl. Nr. 400, in den Kalenderjahren, in welche Zeiten einer Karenz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Zeiten der Karenz werden bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, für jedes Kind im vollen in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer gemäß § 35 Abs. 1 und § 38 Abs. 4 und 5 angerechnet. Die Zeit einer Karenz ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

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

(3) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer mit zu unterfertigende Bestätigung über Beginn und Dauer der Karenz auszustellen.

(4) Die Karenz endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wird und die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes verlangt.

(5) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind unverzüglich bekannt zu geben und über Verlangen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers seinen Dienst wieder anzutreten.

Anspruch auf Elternteilzeit

§ 44. (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
2. die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 276) mit mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt ist und
3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20% reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Arbeitsverhältnissen zur selben Arbeitgeberin bzw. zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Arbeitsverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen zur selben Arbeitgeberin bzw. zum selben Arbeitgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses.

(3) Für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Arbeitnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer als erfüllt, wenn die Arbeitnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 345 Abs. 1 Z 26 insbesondere festgelegt werden, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

Vereinbarte Elternteilzeit

§ 45. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 44 Abs. 1 oder 4 haben, können mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20% reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Gemeinsame Bestimmungen zur Elternteilzeit

§ 46. (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 44 und 45 ist, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 177 Abs. 4 oder 179 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs (ABGB), JGS Nr. 946/1811, gegeben ist und sich der andere Elternteil nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Jeder Elternteil kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach § 44 Abs. 1 oder § 45 nicht verwirkt. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

1. durch die Mutter oder den Vater mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 172 Abs. 1 oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften von EWR-Vertragsstaaten) oder
2. durch den Vater mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Arbeitnehmerin ist,

angetreten werden. Bei Antritt zu den in Z 1 oder 2 genannten Zeitpunkten hat die Mutter die beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ablauf der Frist nach § 172 Abs. 1, der Vater spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 35 Abs. 4 zweiter Satz ist anzuwenden.

(4) Beabsichtigt der Elternteil den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, hat er dies der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß Abs. 3 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Mutter die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ablauf der Frist nach § 172 Abs. 1, der Vater spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

(5) Der Elternteil kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 44 Abs. 1 Z 3 oder § 45 als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 44 Abs. 1 Z 3 oder § 45 als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie bzw. er hat dies dem Elternteil schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

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

(8) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Elternteil auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Elternteil mit zu unterfertigen.

(9) Die Teilzeitbeschäftigung des Elternteils endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz für ein weiteres Kind.

(10) Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 44 oder § 45 vor.

Verfahren beim Anspruch auf Elternteilzeit

§ 47. (1) In Betrieben, in denen ein für den Elternteil zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Elternteils den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung nach § 44 Abs. 1 beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen dem Elternteil und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber Vertreterinnen bzw. Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber als auch vom Elternteil zu unterzeichnen; eine Kopie ist dem Elternteil auszuhändigen.

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

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

(4) Im Fall des Abs. 3 hat das Arbeits- und Sozialgericht der Klage der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen des Elternteils überwiegen. Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Klage der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers nicht statt, wird die vom Elternteil beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

(5) Beabsichtigt der Elternteil eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber keine Klage ein, wird die vom Elternteil bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam.

(6) Im Fall des Abs. 5 hat das Arbeits- und Sozialgericht der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Elternteils im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

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

(8) Im Fall des Abs. 7 hat das Arbeits- und Sozialgericht der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Elternteils im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(9) In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 bis 8 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

Verfahren bei der vereinbarten Elternteilzeit

§ 48. (1) In Betrieben, in denen ein für den Elternteil zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Elternteils den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung nach § 45, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß, beizuziehen.

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

(3) Im Fall des Abs. 2 hat das Arbeits- und Sozialgericht die Klage insoweit abzuweisen, als die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat.

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

(5) Im Fall des Abs. 4 hat das Arbeits- und Sozialgericht die Klage dann abzuweisen, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Elternteils im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

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

(7) Im Fall des Abs. 6 hat das Arbeits- und Sozialgericht der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Elternteils im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(8) § 47 Abs. 9 ist anzuwenden.

Karenz an Stelle von Elternteilzeit

§ 49. (1) Kommt zwischen dem Elternteil und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber keine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 44 und 45 zu Stande, kann der Elternteil der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das Gericht der Klage der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers in einem Rechtsstreit nach § 47 Abs. 3 statt oder der Klage des Elternteils nach § 48 Abs. 2 nicht statt, kann der Elternteil binnen einer Woche nach Zugang des Urteils der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Elternteilzeit

§ 50. (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts aus den in § 109 Abs. 2 ausdrücklich angeführten Gründen ausgesprochen werden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 47 und 48.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 354 Abs. 8 ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

Teilzeit für Adoptiv- und Pflegeeltern

§ 51. Die §§ 44 bis 50 gelten auch für Adoptiv- oder Pflegeeltern mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat er dies der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

Änderung der Lage der Arbeitszeit für Eltern

§ 52. Die §§ 44 bis 51 sind auch für eine von einem Elternteil beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

Spätere Geltendmachung der Elternkarenz

§ 53. (1) Lehnt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber eines Elternteils eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt dieser Elternteil keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann der andere Elternteil für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenz in Anspruch nehmen.

(2) Der Elternteil hat Beginn und Dauer der Karenz unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber des anderen Elternteils bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

§ 54. (1) Die Mutter bzw. der Vater kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach § 35, § 36, § 38, § 39 oder § 53 bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz den vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären.

(2) Die Mutter kann weiters

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes,
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 38 Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 38 Abs. 1 Z 2),

innerhalb von drei Monaten ihren Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären.

Dienstwohnung

§ 55. Vereinbarungen über den Anspruch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf eine beigestellte Dienstwohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß den §§ 40 und 50 nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers getroffen werden.

Elternteile nach § 144 Abs. 2 und 3 ABGB

§ 56. § 2 Abs. 1 zweiter Satz und die §§ 34 bis 55 gelten in der Fassung für Väter sinngemäß auch für das Arbeitsverhältnis einer Frau, die gemäß § 144 Abs. 2 und 3 ABGB Elternteil ist.

Abschnitt 6
Karenz und Herabsetzung der Arbeitszeit in sonstigen Fällen

Wiedereingliederungsteilzeit

§ 57. (1) Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer kann nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unglücksfall (Anlassfall) mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Wiedereingliederungsteilzeit) für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbaren, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit im Sinne des ersten Satzes angetreten werden. Sofern weiterhin die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten schriftlich vereinbart werden. Während der Wiedereingliederungsteilzeit darf die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit zwölf Stunden nicht unterschreiten und das der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer im Kalendermonat gebührende Entgelt muss über dem im § 5 Abs. 2 ASVG genannten Betrag liegen. Für den Abschluss einer Vereinbarung nach dem ersten Satz müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

1. eine Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers für die Zeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit;
2. Beratung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit im Rahmen des Case Managements nach dem Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG), BGBl. I Nr. 111/2010. Die Beratung erstreckt sich auch auf den zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan (§ 1 Abs. 2 AGG). Die Beratung kann entfallen, wenn Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer, Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitsmedizinerin bzw. Arbeitsmediziner oder das arbeitsmedizinische Zentrum nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

Der Wiedereingliederungsplan muss bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit berücksichtigt werden. Der Erstellung des Wiedereingliederungsplans sollen mit der arbeitsmedizinischen Betreuung nach § 247 Abs. 1 betraute Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner oder das arbeitsmedizinische Zentrum beigezogen werden. Die Wiedereingliederungsteilzeit wird frühestens mit dem auf die Zustellung der Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes nach § 143d ASVG folgenden Tag wirksam. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches der Wiedereingliederungsteilzeit an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber erfolgen.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser den Verhandlungen beizuziehen. In der Vereinbarung nach Abs. 1 kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für bestimmte Monate auch abweichend von der im Abs. 1 geregelten Bandbreite der Arbeitszeitreduktion festgelegt werden. Bei der Festlegung dieser abweichenden Verteilung der Arbeitszeit darf das Stundenausmaß 30% der ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht unterschreiten. Eine ungleichmäßige Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit innerhalb des Kalendermonats ist nur dann zulässig, wenn das vereinbarte Arbeitszeitausmaß im Durchschnitt eingehalten und das vereinbarte Arbeitszeitausmaß in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als 10% unter- oder überschritten wird. Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit darf – abgesehen von der befristeten Änderung der Arbeitszeit – keine Auswirkungen auf die seitens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers im Rahmen des Dienstvertrages geschuldeten Leistungen haben.

(3) Während einer Wiedereingliederungsteilzeit darf die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber weder eine Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß (Mehrarbeit) noch eine Änderung der vereinbarten Lage der Arbeitszeit anordnen.

(4) Nach Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit darf im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber höchstens zweimal eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Stundenausmaßes) erfolgen.

(5) Entfällt der Anspruch auf Auszahlung des Wiedereingliederungsgeldes, endet die Wiedereingliederungsteilzeit mit dem der Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes folgenden Tag.

(6) Während der Wiedereingliederungsteilzeit hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber Anspruch auf das entsprechend der Arbeitszeitreduktion aliquot zustehende Entgelt. Die Höhe des aliquot zustehenden Entgelts ist nach § 14 zu berechnen. Wird eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 2 dritter Satz getroffen, ist das Entgelt gleichmäßig entsprechend dem, bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit, durchschnittlich vereinbarten Arbeitszeitausmaß zu leisten. Eine Rückforderung dieses Entgelts aufgrund einer vorzeitigen Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit ist nicht zulässig.

(7) Wird das Arbeitsverhältnis während der Wiedereingliederungsteilzeit beendet, so ist bei der Berechnung des Ersatzanspruchs im Sinne des § 110 Abs. 1 und 2 das ungeschmälerte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 1 zugestanden wäre.

(8) Die §§ 58 Abs. 4 und 6 sowie 62 Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden. Im Übrigen darf für die Dauer einer Altersteilzeit gemäß § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AlVG), BGBl. Nr. 609/1977, sowie für die Dauer einer Teilpension gemäß § 27a AlVG (erweiterte Altersteilzeit) eine Wiedereingliederungsteilzeit nach Abs. 1 nicht vereinbart werden.

Bildungskarenz und Bildungsteilzeit

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

(2) Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber können eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 295 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zur selben Arbeitgeberin bzw. zum selben Arbeitgeber im Ausmaß von mindestens sechs Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen zur selben Arbeitgeberin bzw. zum selben Arbeitgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit dieser Arbeitgeberin bzw. diesem Arbeitgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz sind anzuwenden.

(3) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 EStG 1988) gilt § 43 Abs. 1, für den Urlaubsanspruch gilt § 43 Abs. 2 mit der Maßgabe, dass anstelle des Begriffes „Karenz“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(4) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 170 oder 172, einer Karenz nach den §§ 35 bis 39 und 49, eines Präsenzdienstes gemäß § 19 des Wehrgesetzes 2001 (WG), BGBl. I Nr. 146, eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes (ZDG), BGBl. Nr. 679/1986, oder eines Ausbildungsdienstes gemäß § 37 WG, ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(5) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 1 sind Vereinbarungen über eine Bildungsteilzeit nach Abs. 7 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 59 unwirksam. Davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungskarenz von einem Jahr nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungskarenz für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungsteilzeit höchstens im zweifachen Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit muss vier Monate betragen.

(6) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung gemäß § 111 das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 105 das für den letzten Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(7) Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber können schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die in der Bildungsteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens vier Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen beginnt, zwei Jahre nicht überschreiten darf.

(8) Die Vereinbarung nach Abs. 7 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(9) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 7 sind Vereinbarungen über eine Bildungskarenz nach Abs. 1 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 59 unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungsteilzeit von zwei Jahren nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungsteilzeit für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungskarenz höchstens im halben Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungskarenz muss zwei Monate betragen.

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

(11) Im Übrigen sind Abs. 2, Abs. 4 und Abs. 6 auf die Bildungsteilzeit sinngemäß anzuwenden.

Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes

§ 59. Eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens sechs Monaten bis zu einem Jahr, für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktservice in Anspruch genommen wird, ist zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber zu vereinbaren. Im Übrigen gilt § 58 Abs. 3, 4 und 6.

Solidaritätsprämienmodell

§ 60. (1) Die Bedingungen für eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit für Betriebe oder Betriebsteile unter gleichzeitiger Einstellung von Ersatzarbeitskräften durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber (Solidaritätsprämienmodell) können in einem Kollektivvertrag oder, falls ein Kollektivvertrag keine Regelung trifft oder nicht zur Anwendung kommt, in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit kann nur auf Grund einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber innerhalb des vom Kollektivvertrag oder der Betriebsvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen.

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

(3) Im Übrigen bleibt § 30 unberührt.

Herabsetzung der Normalarbeitszeit

§ 61. (1) Zwischen der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber und einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer,

1. die bzw. der das 50. Lebensjahr vollendet hat oder
2. mit nicht nur vorübergehenden Pflichten zur Betreuung von nahen Familienmitgliedern, die sich aus der familiären Beistandspflicht ergeben, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt gegeben ist,

kann die Herabsetzung der Normalarbeitszeit vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Frühestens zwei Monate, längstens jedoch vier Monate nach Wegfall einer Betreuungspflicht im Sinne des Abs. 1 Z 2 kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen.

(3) Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert, so ist bei der Berechnung der Abfertigung die frühere Arbeitszeit vor dem Wirksamwerden der Vereinbarung nach Abs. 1 zugrunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, so ist - sofern keine andere Vereinbarung abgeschlossen wird - bei der Berechnung der Abfertigung vom Durchschnitt der während der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen.

Pflegekarenz

§ 62. (1) Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber können, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat, schriftlich eine Pflegekarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes zum Zweck der Pflege oder Betreuung eines nahen Angehörigen im Sinne des § 65 Abs. 2, dem zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 3 nach § 5 des

Bundespflegegeldgesetzes (BPGG), BGBl. Nr. 110/1993 gebührt, für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Eine solche Vereinbarung darf grundsätzlich nur einmal pro zu betreuendem nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegekarenz zulässig. Die Vereinbarung der Pflegekarenz ist auch für die Pflege und Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen zulässig, sofern diesen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 1 zusteht. Hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer eine Pflegekarenz bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegeteilzeit für dieselbe zu betreuende Person unzulässig.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn und Dauer der Pflegekarenz zu enthalten. Bei der Vereinbarung über die Pflegekarenz ist auf die Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(3) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer darf die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach

1. der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
2. der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
3. dem Tod

des nahen Angehörigen verlangen. Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der im ersten Satz genannten Gründe erfolgen.

(4) Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber können eine Pflegekarenz gemäß Abs. 1 für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten auch in einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 295 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Arbeitsverhältnis ununterbrochen zwei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Pflegekarenz eine Beschäftigung zur selben Arbeitgeberin bzw. zum selben Arbeitgeber im Ausmaß von mindestens drei Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen zur selben Arbeitgeberin bzw. zum selben Arbeitgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Pflegekarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen.

(5) Unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 1 hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Pflegekarenz von bis zu zwei Wochen, wenn sie bzw. er zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz in einem Betrieb (§ 276) mit mehr als fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt ist. Für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl ist § 44 Abs. 3 sinngemäß anzuwenden. Sobald der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer der Zeitpunkt des Beginns der beabsichtigten Pflegekarenz bekannt ist, hat sie bzw. er dies der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber mitzuteilen. Auf Verlangen sind der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber binnen einer Woche die Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden Person nach Abs. 1 zu bescheinigen und das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen. Kommt während dieser Pflegekarenz keine Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber über eine Pflegekarenz nach Abs. 1 zustande, so hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Pflegekarenz für bis zu weiteren zwei Wochen. Die auf Grund des Rechtsanspruchs verbrachten Zeiten der Pflegekarenz sind auf die gesetzlich mögliche Dauer der vereinbarten Pflegekarenz anzurechnen. Im Übrigen sind die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 sinngemäß anzuwenden.

(6) Im Übrigen ist § 58 Abs. 3, 4 und 6 sinngemäß anzuwenden.

Pflegeteilzeit

§ 63. (1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 62 können Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Die in der Pflegeteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine solche Vereinbarung darf grundsätzlich nur einmal pro zu betreuenden nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegeteilzeit zulässig. Hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer eine Pflegeteilzeit bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegekarenz für dieselbe zu betreuende Person unzulässig.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers den Verhandlungen beizuziehen. Vereinbarungen, die Änderungen im Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung vorsehen, sind unzulässig.

(3) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer darf die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach

1. der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
2. der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
3. dem Tod

des nahen Angehörigen verlangen. Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der im ersten Satz genannten Gründe erfolgen.

(4) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Pflegeteilzeit, gebühren der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(5) Unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 1 hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Pflegeteilzeit von bis zu zwei Wochen, wenn sie bzw. er zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegeteilzeit in einem Betrieb (§ 276) mit mehr als fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt ist. Für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl ist § 44 Abs. 3 sinngemäß anzuwenden. Sobald der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer der Zeitpunkt des Beginns der beabsichtigten Pflegeteilzeit bekannt ist, hat sie bzw. er dies der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber mitzuteilen. Auf Verlangen sind der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber binnen einer Woche die Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden Person nach Abs. 1 zu bescheinigen und das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen. Kommt während dieser Pflegeteilzeit keine Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber über eine Pflegeteilzeit nach Abs. 1 zustande, so hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Pflegeteilzeit für bis zu weitere zwei Wochen. Die auf Grund des Rechtsanspruchs verbrachten Zeiten der Pflegeteilzeit sind auf die gesetzlich mögliche Dauer der vereinbarten Pflegeteilzeit anzurechnen. Im Übrigen sind die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 sinngemäß anzuwenden.

(6) Im Übrigen sind § 58 Abs. 4 und 6 sowie § 62 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden.

Kündigung

§ 64. (1) Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 57 bis 63 ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. § 354 Abs. 8 gilt sinngemäß.

(2) Lässt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine entgegen Abs. 1 ausgesprochene Kündigung gegen sich gelten, hat sie bzw. er einen Ersatzanspruch im Sinne des § 110 Abs. 1 und 2. Bei der Berechnung dieses Ersatzanspruches ist das ungeschmälerte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne der §§ 57 bis 63 zugestanden wäre.

Sterbebegleitung

§ 65. (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer 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. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann eine Verlängerung der Maßnahme schriftlich verlangen, wobei die Gesamtdauer der Maßnahme sechs Monate nicht überschreiten darf.

(2) Als nahe Angehörige gelten die Ehegattin bzw. der Ehegatte, die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner, Personen, die mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, Wahl- und Pflegekinder, Wahl- und Pflegeeltern, die Person, mit der die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt, Geschwister, Schwiegereltern, Schwiegerkinder sowie leibliche Kinder der Ehegattin bzw. des Ehegatten, der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten oder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners.

(3) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft zu machen. Auf Verlangen der

Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers ist eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis vorzulegen.

(4) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann die von ihr bzw. 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 die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber 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) Das Arbeits- und Sozialgericht hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu entscheiden. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 der Zivilprozessordnung anfechtbar. Bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die verlangte Maßnahme sowie deren Verlängerung vornehmen, es sei denn, das Arbeits- und Sozialgericht untersagt auf Antrag der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers mit einstweiliger Verfügung nach § 381 Z 2 der Exekutionsordnung die Vornahme dieser Änderung. Im Übrigen sind die für einstweilige Verfügungen geltenden gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden.

(6) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber den Wegfall der Sterbebegleitung unverzüglich bekannt zu geben und kann die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach zwei Wochen nach Wegfall der Sterbebegleitung verlangen. Ebenso kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber bei Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr verlangen, sofern nicht berechtigte Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers dem entgegenstehen.

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

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

(9) Wird das Arbeitsverhältnis während der Inanspruchnahme der Maßnahme oder der Verlängerung beendet, ist bei der Berechnung einer gesetzlich zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit vor dem Wirksamwerden der Maßnahme zugrunde zu legen. Erfolgt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Freistellung von der Arbeitsleistung, ist bei der Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 105 das für den letzten Monat vor Antritt der Freistellung von der Arbeitsleistung gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

Begleitung von schwersterkrankten Kindern

§ 66. § 65 ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindern (Wahl-, Pflegekindern oder leiblichen Kindern der Ehegattin bzw. des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten) der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers anzuwenden. Abweichend von § 65 Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum verlangt werden; bei einer Verlängerung der Maßnahme darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten. Wurde die Maßnahme bereits voll ausgeschöpft, kann diese höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden, wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind erfolgen soll.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkrankter Kinder

§ 67. (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann ab Bekanntgabe einer in § 65 oder § 66 vorgesehenen Maßnahme und bis zum Ablauf von vier Wochen nach deren Ende rechtswirksam weder gekündigt noch entlassen werden. Abweichend vom ersten Satz kann eine Kündigung oder Entlassung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts eingeholt wurde.

(2) Das Gericht hat über eine Kündigung unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu entscheiden.

Bezug von Rehabilitationsgeld

§ 68. (1) Bei einer vom Versicherungsträger gemäß § 367 Abs. 4 ASVG festgestellten Invalidität einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers ruhen für die Dauer des Bezuges von Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG oder Umschulungsgeld nach § 39b AlVG die wechselseitigen sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Hauptleistungspflichten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers sowie die Verpflichtung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers zur Fortzahlung des Entgelts, es sei denn, die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer wird im Sinne des § 25 Abs. 2 für arbeitsfähig erklärt.

(2) § 43 Abs. 1 mit Ausnahme des vorletzten Satzes und Abs. 2 gilt für die Dauer des Bezuges von Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG oder Umschulungsgeld nach § 39b AlVG sinngemäß, es sei denn, die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer wird im Sinne des § 25 Abs. 2 für arbeitsfähig erklärt.

Abschnitt 7
Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Definitionen zur Überlassung

§ 69. (1) Eine Überlassung im Sinne dieses Bundesgesetzes liegt vor, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten.

(2) Überlasserin bzw. Überlasser ist, wer als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet.

(3) Beschäftigerin bzw. Beschäftiger ist, wer überlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für betriebseigene Aufgaben zur Arbeitsleistung einsetzt.

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

(5) Eine Überlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung im Betrieb der Werkbestellerin bzw. des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

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

(6) Die Vorschriften über die Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gelten unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis sonst anzuwendenden Rechts auch für aus der EU, dem EWR oder aus Drittstaaten überlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus der Schweiz ist wie die Überlassung aus dem EWR zu behandeln.

Allgemeines zur Überlassung

§ 70. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden.

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

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

(4) Vereinbarungen zwischen der Überlasserin bzw. dem Überlasser und der Beschäftigerin bzw. dem Beschäftiger, die der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen, sind verboten.

Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Überlassung

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

(2) Die Bewilligung der Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vom Ausland nach Österreich kann auf Antrag der Beschäftigerin bzw. des Beschäftigers erteilt werden, wenn

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

(3) Die Bewilligung nach Abs. 2 darf nicht erteilt werden, wenn die Beschäftigerin bzw. der Beschäftiger

1. gegen die Vorschriften betreffend die Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verstoßen hat oder
2. unzulässige Arbeitsvermittlung betrieben hat oder
3. Verpflichtungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die sich aus dem Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitnehmerschutzes oder dem Sozialversicherungsrecht ergeben, erheblich verletzt hat.

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

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

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

Sozialversicherung und Haftpflicht bei Überlassung

§ 72. (1) Die Pflichten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften werden durch die Überlassung nicht berührt. Die Beschäftigerin bzw. der Beschäftiger hat die Überlasserin bzw. den Überlasser über die Leistung von Nachtschwerarbeit im Sinne des Art. VII des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG), BGBl. Nr. 354/1981, und von Schwerarbeit im Sinne der §§ 1 bis 3 der Schwerarbeitsverordnung, BGBl. II Nr. 104/2006, zu informieren, damit diese bzw. dieser die Meldeverpflichtungen betreffend Nachtschwerarbeit gemäß Artikel VIII NSchG sowie von Schwerarbeitszeiten gemäß § 5 der Schwerarbeitsverordnung erfüllen kann. Die Überlasserin bzw. der Überlasser hat die überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von erstatteten Meldungen schriftlich in Kenntnis zu setzen.

(2) Als Beschäftigungsort (§ 3 ASVG) gilt

1. bei inländischen Überlasserinnen und Überlassern der Standort des Betriebes der Überlasserin bzw. des Überlassers und
2. bei ausländischen Überlasserinnen und Überlassern der Standort des Betriebes der Beschäftigerin bzw. des Beschäftigers.

(3) Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 80/1965, und das Organhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 181/1967, gelten sowohl zwischen der Überlasserin bzw. dem Überlasser und den überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch zwischen der Beschäftigerin bzw. dem Beschäftiger und den überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

(4) § 332 Abs. 5 und § 333 ASVG gelten auch für die überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ansprüche der überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

§ 73. (1) Die überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen die Überlasserin bzw. der Überlasser unterworfen ist, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen.

(2) Sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachweislich zur Leistung bereit und können sie nicht oder nur unter dem vereinbarten Ausmaß beschäftigt werden, gebührt das Entgelt auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit.

(3) Während der Überlassung gelten für die überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch die im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte des Urlaubs und vertragsrechtliche Aspekte der Arbeitszeit beziehen.

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

(5) Die Beschäftigerin bzw. der Beschäftiger hat den überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen im Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie den eigenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu gewähren, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Dazu zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

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

Weitere Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung

§ 74. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus dem Ausland nach Österreich überlassen werden, haben unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 98, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist. Nach Beendigung der Überlassung behalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den der Dauer der Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht.

(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus dem Ausland nach Österreich überlassen werden, haben unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf

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

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

(3) Ansprüche nach § 73 bleiben unberührt.

Informationspflicht

§ 75. Soweit die Überlassung nicht unter eine Ausnahme durch Kollektivvertrag nach § 73 Abs. 6 fällt, hat die Überlasserin bzw. der Überlasser die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über den im Beschäftigerbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag und die Einstufung in den selben sowie den Grundgehalt oder -lohn zu informieren.

Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

§ 76. (1) Hinsichtlich der Beschäftigung im Betrieb der Beschäftigerin bzw. des Beschäftigers gilt auch die Beschäftigerin bzw. der Beschäftiger als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber der überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Beschäftigerin bzw. des Beschäftigers gelten.

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

(3) Die Überlasserin bzw. der Überlasser ist verpflichtet, für angemessene Abhilfe zu sorgen, sobald sie bzw. er weiß oder wissen muss, dass die Beschäftigerin bzw. der Beschäftiger während der Dauer der Beschäftigung die Gleichbehandlungsvorschriften oder Diskriminierungsverbote nicht einhält.

(4) Führt eine Diskriminierung zu einer Beendigung der Überlassung, so kann eine in diesem Zusammenhang erfolgte Beendigung oder Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 142 Abs. 7 angefochten und Schadenersatz gefordert werden, als wäre die Beendigung oder Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Diskriminierung erfolgt.

(5) Die Überlasserin bzw. der Überlasser hat gegen die Beschäftigerin bzw. den Beschäftiger Anspruch auf Ersatz aller aus den Abs. 3 oder Abs. 4 resultierenden Aufwendungen.

Meldepflichten

§ 77. Die Überlasserin bzw. der Überlasser hat die Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu melden, sobald die Überlassung drei Wochen pro Kalenderjahr überschreitet, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammenzuzählen sind.

Untersagung

§ 78. (1) Die Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu untersagen, wenn die Überlasserin bzw. der Überlasser ihre bzw. seine Verpflichtungen, insbesondere gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, erheblich oder wiederholt verletzt hat und trotz schriftlicher Androhung der Untersagung neuerlich verletzt.

(2) Die Verträge zwischen der Überlasserin bzw. dem Überlasser und den überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden durch die Untersagung der Überlassung nicht berührt. Die Untersagung bildet jedoch für die überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer binnen drei Monaten ab Kenntnis einen wichtigen Grund für einen vorzeitigen Austritt im Sinne des § 109 Abs. 1.

Zuständigkeit und Verfahren

§ 79. (1) Der Antrag auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vom Ausland nach Österreich gemäß § 71 Abs. 2 ist bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einzubringen.

(2) Über diese Anträge sowie über den Widerruf der Bewilligung und über die Untersagung der Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entscheidet die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, im Falle der Untersagung der Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern überdies der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

Überwachung und Auskunftspflicht

§ 80. (1) Die Bezirksverwaltungsbehörde sowie hinsichtlich des Arbeitnehmerschutzes die Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind zuständig, die Einhaltung der Vorschriften über die Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu überwachen.

(2) Die Überlasserinnen und Überlasser sowie die Beschäftigerinnen und Beschäftiger von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden auf deren Verlangen

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

(3) Die Überlasserinnen und Überlasser sowie die Beschäftigerinnen und Beschäftiger haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden Zutritt zum Betrieb und Einsicht in alle die Arbeitnehmerüberlassung betreffenden Unterlagen zu gewähren.

(4) Für die Anwendung der Abs. 1 bis 3 treten hinsichtlich der Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen an Stelle der in Abs. 1 genannten Behörden die Träger der Sozialversicherung.

Amtshilfe

§ 81. (1) Alle Behörden und alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Träger der Sozialversicherung, haben im Rahmen ihres Wirkungsbereiches die Bezirksverwaltungsbehörde und die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in Zusammenhang mit der Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu unterstützen.

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

1. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit, den Beschäftigungsort, die Arbeits- und Vertragsbedingungen sowie die Pensions-, Unfall- und Krankenversicherungsdaten der überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, den Betriebsgegenstand und den Sitz des Betriebes der Überlasserin bzw. des Überlassers und
3. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, die gesetzliche Interessenvertretung und den Sitz des Betriebes der Beschäftigerin bzw. des Beschäftigers

übermitteln.

Abschnitt 8
Betriebsübergang

Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf andere Inhaberinnen und Inhaber

§ 82. (1) Geht ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil auf andere Inhaberinnen bzw. Inhaber über (Betriebsübergang), so treten diese als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse ein.

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

(3) Besteht in einem Unternehmen oder Betrieb keine Arbeitnehmervertretung, so hat die Veräußerin bzw. der Veräußerer oder die Erwerberin bzw. der Erwerber die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen

schriftlich zu informieren. Diese Information kann auch durch Aushang an einer geeigneten, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leicht zugänglichen Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen.

(4) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Monats nach Verständigung vom beabsichtigten Betriebsübergang erklären, das Arbeitsverhältnis nicht mit der Erwerberin bzw. dem Erwerber fortzusetzen. Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Tag des Betriebsüberganges. Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer stehen am Tag des Betriebsüberganges auf Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bei einer Arbeitgeberkündigung zu. Eine Kündigungsentschädigung gebührt jedoch nicht.

(5) Liegt zwischen der Verständigung im Sinne des Abs. 3 und dem Betriebsübergang eine kürzere Frist als ein Monat und ist das Arbeitsverhältnis bereits auf die Erwerberin bzw. den Erwerber übergegangen, so kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats ab der Verständigung gegenüber der Erwerberin bzw. dem Erwerber erklären, das Arbeitsverhältnis nicht fortzusetzen. Das Arbeitsverhältnis endet am Tag der Erklärung. Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer stehen am Tag der Erklärung auf Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bei einer Arbeitgeberkündigung durch die Veräußerin bzw. den Veräußerer zu. Eine Kündigungsentschädigung gebührt jedoch nicht.

(6) Beim Betriebsübergang nach Abs. 1 bleiben die Arbeitsbedingungen aufrecht, es sei denn, aus den Bestimmungen über den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit (§ 83), die betrieblichen Pensionszusagen (§ 84) und die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen (§§ 131 und 132) ergibt sich anderes. Die Erwerberin bzw. der Erwerber hat der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer jede auf Grund des Betriebsüberganges erfolgte Änderung der Arbeitsbedingungen unverzüglich mitzuteilen.

(7) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses widersprechen, wenn die Erwerberin bzw. der Erwerber den kollektivvertraglichen Bestandschutz (§ 83) oder die betrieblichen Pensionszusagen (§ 84) nicht übernimmt. Der Widerspruch hat innerhalb von sechs Wochen

1. ab Ablehnung der Übernahme oder

2. bei Nichtäußerung des Erwerbers zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges nach Ablauf einer von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gesetzten angemessenen Frist zur Äußerung

zu erfolgen. Widerspricht die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer, so bleibt das Arbeitsverhältnis zur Veräußerin bzw. zum Veräußerer unverändert aufrecht.

(8) Werden durch den nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrag oder die nach Betriebsübergang anzuwendenden Betriebsvereinbarungen Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtert, so kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer innerhalb von sechs Wochen ab dem Zeitpunkt, ab dem sie bzw. er die Verschlechterung erkannte oder erkennen musste, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen oder der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und -termine lösen. Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer stehen die zum Zeitpunkt einer solchen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührenden Ansprüche wie bei einer Arbeitgeberkündigung zu.

(9) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen der Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs. 8 auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen. Ebenso kann ein Feststellungsverfahren nach § 54 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes (ASGG), BGBl. Nr. 104/1985, innerhalb eines Monates ab Kenntnis der Änderungen der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Hat das Gericht eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen festgestellt, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer innerhalb von sechs Wochen ab Rechtskraft des Urteils das Arbeitsverhältnis nach Abs. 8 auflösen.

Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit

§ 83. (1) Nach Betriebsübergang hat die Erwerberin bzw. der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages oder bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maße aufrechtzuerhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für die Veräußerin bzw. den Veräußerer vorgesehen waren. Die Arbeitsbedingungen dürfen zum Nachteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Einzelarbeitsvertrag innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang weder aufgehoben noch beschränkt werden.

(2) Durch den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit infolge des Betriebsüberganges darf das der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer vor Betriebsübergang für die regelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit gebührende kollektivvertragliche Entgelt nicht geschmälert werden. Kollektivvertragliche Regelungen über den Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses werden Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Erwerberin bzw. Erwerber, wenn das Unternehmen der Veräußerin bzw. des Veräußerers im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang nicht weiterbesteht.

Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage

§ 84. (1) Eine auf Einzelvereinbarung beruhende betriebliche Pensionszusage wird Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Erwerberin bzw. Erwerber, wenn die Erwerberin bzw. der Erwerber Gesamtrechtsnachfolgerin bzw. Gesamtrechtsnachfolger ist. Liegt keine Gesamtrechtsnachfolge vor, kann die Erwerberin bzw. der Erwerber durch rechtzeitigen Vorbehalt die Übernahme einer solchen betrieblichen Pensionszusage ablehnen.

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

(3) Hinsichtlich der Berechnung und Auszahlung der Beträge nach Abs. 2 sind die Bestimmungen des § 5 Abs. 2 bis 4 AVRAG anzuwenden.

Haftung bei Betriebsübergang

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

(2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet die Veräußerin bzw. 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 die Veräußerin bzw. der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Pensionsanwartschaften entspricht. Sofern zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs Rückstellungen entsprechend § 211 Abs. 2 des Unternehmensgesetzbuches (UGB), dRGBl. S 219/1897, für Abfertigungs- oder Pensionsanwartschaften mit der dafür nach § 14 Abs. 5 EStG 1988 im gesetzlichen Ausmaß zu bildenden Wertpapierdeckung oder gleichwertige Sicherungsmittel auf die Erwerberin bzw. den Erwerber übertragen werden, haftet die Veräußerin bzw. 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. Die Veräußerin bzw. der Veräußerer hat die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Übertragung der Sicherungsmittel zu informieren. Die Erwerberin bzw. der Erwerber hat die von der Veräußerin bzw. vom Veräußerer übertragene Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel zumindest in dem in den beiden ersten Sätzen genannten Zeitraum in ihrem bzw. seinem Vermögen zu halten. Die Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel dürfen während dieses Zeitraums nur zur Befriedigung von Abfertigungs- oder Betriebspensionsansprüchen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vermindert werden. Die übertragene Wertpapierdeckung darf während dieses Zeitraums auf die Verpflichtung der Erwerberin bzw. des Erwerbers nach § 14 Abs. 5 oder 7 EStG 1988 nicht angerechnet werden.

(3) Wird das Arbeitsverhältnis durch die Erklärung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers beendet, das Arbeitsverhältnis bei der Erwerberin bzw. beim Erwerber nicht fortzusetzen (§ 82 Abs. 5), dann haftet die Erwerberin bzw. der Erwerber für einen Abfertigungsanspruch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers nur insoweit, als auf Grund der bei ihr bzw. bei ihm zurückgelegten Dienstzeit ein Abfertigungsanspruch entstanden ist oder sich erhöht hat.

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

Abschnitt 9
Betriebliche Mitarbeitervorsorge

Beginn und Höhe der Beitragszahlung

§ 86. (1) Abschnitt 9 gilt für Arbeitsverhältnisse, die nicht unter § 111 fallen.

(2) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses einen laufenden Beitrag in Höhe von 1,53 % des monatlichen Entgelts sowie allfälliger Sonderzahlungen an den für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer zuständigen Träger der Krankenversicherung nach Maßgabe des § 58 Abs. 1 bis 6 ASVG zur Weiterleitung an die BV-Kasse zu überweisen, sofern das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat dauert. Der erste Monat ist jedenfalls beitragsfrei. Wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Arbeitsverhältnisses mit derselben Arbeitgeberin bzw. demselben Arbeitgeber erneut ein Arbeitsverhältnis geschlossen, setzt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag dieses Arbeitsverhältnisses ein.

(3) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat für die Dauer einer mit einem Rechtsträger nach § 8 Abs. 1 ZDG abgeschlossenen Vereinbarung nach § 7a ZDG gegen diesen als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber, allenfalls nach § 87 Abs. 6 und 7 gegen den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) Anspruch auf eine Beitragsleistung nach diesem Bundesgesetz an die vom Rechtsträger ausgewählte BV-Kasse.

(4) Die monatliche Bemessungsgrundlage ist mit der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung gemäß § 34 Abs. 2 ASVG von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber an den zuständigen Träger der Krankenversicherung zu melden. Der Beginn der Beitragszahlung ist von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber mit der Anmeldung zur Sozialversicherung gemäß § 33 Abs. 1a ASVG bekanntzugeben, das Ende der Beitragszahlung mit der Abmeldung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers von der Sozialversicherung. Für die Meldungen zur Betrieblichen Vorsorge sind die Bestimmungen der §§ 33 und 34 ASVG sinngemäß anzuwenden.

(5) Für die Eintreibung nicht rechtzeitig entrichteter Beiträge und allfälliger Verzugszinsen sind die §§ 59, 62, 64 und 409 bis 416 ASVG anzuwenden. Weiters sind die §§ 65 bis 68 und 69 ASVG anzuwenden. Der zuständige Träger der Krankenversicherung hat die Einhaltung der Melde- und

Beitragspflichten durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber im Zuge der Sozialversicherungsprüfung gemäß § 41a ASVG zu prüfen.

(6) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat abweichend von Abs. 2 die Wahlmöglichkeit, die Abfertigungsbeiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gemäß § 5 Abs. 2 ASVG entweder monatlich oder jährlich zu überweisen. Eine Vereinbarung nach § 58 Abs. 8 ASVG gilt automatisch auch als Vereinbarung für die Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge. Bei einer jährlichen Zahlungsweise sind zusätzlich 2,5% vom zu leistenden Beitrag gleichzeitig mit diesem Betrag an den zuständigen Träger der Krankenversicherung zu überweisen. Die Fälligkeit der Beiträge ergibt sich aus § 58 ASVG. Abweichend davon sind bei einer jährlichen Zahlungsweise die Abfertigungsbeiträge bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum 15. des Folgemonats zu entrichten, in den die Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällt. Eine Änderung der Zahlungsweise ist nur zum Ende des Kalenderjahres zulässig. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat eine Änderung der Zahlungsweise dem zuständigen Träger der Krankenversicherung vor dem Beitragszeitraum, für den die Änderung der Zahlungsweise vorgenommen wird, zu melden.

(7) Sind nach einer Sozialversicherungsprüfung gemäß § 41a ASVG von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber noch Beiträge zu leisten, sind diese Beiträge samt Verzugszinsen an die BV-Kasse weiterzuleiten, wobei § 63 ASVG mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass an Stelle der Wortfolge „Träger der Unfall- und Pensionsversicherung“ der Begriff „BV-Kasse“ tritt. Sind von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber (Bund) noch Beiträge für bereits vergangene Beitragszeiträume samt Verzugszinsen aus einem bereits beendeten Arbeitsverhältnis aufgrund eines rechtskräftigen Gerichtsurteils oder eines gerichtlichen Vergleiches (§ 204 ZPO) zu leisten, sind diese Beiträge samt Verzugszinsen direkt an die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer auszuzahlen.

(8) Für die Dauer der Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach § 27 AlVG, der Teilpension nach § 27a AlVG, einer Bildungsteilzeit nach § 58 Abs. 7, des Solidaritätsprämienmodells nach § 60, der Wiedereingliederungsteilzeit nach § 57, der Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach den §§ 63, 65 oder 66 sowie die Dauer einer Kurzarbeit oder einer Qualifizierungsmaßnahme nach den §§ 37b oder 37c des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG), BGBl. Nr. 313/1994, ist als Bemessungsgrundlage für den Beitrag der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen. Wenn und solange das monatliche Entgelt – einschließlich Kurzarbeitsunterstützung – während der Kurzarbeit höher ist als das monatliche Entgelt im Sinne des ersten Satzes, ist das monatliche Entgelt – einschließlich Kurzarbeitsunterstützung – während der Kurzarbeit als Bemessungsgrundlage für den Beitrag heranzuziehen.

(9) Welche Leistungen als Entgelt im Sinne der Abs. 1 bis 8 anzusehen sind, bestimmt sich nach § 49 ASVG unter Außerachtlassung der Geringfügigkeitsgrenze nach § 5 Abs. 2 ASVG und der Höchstbeitragsgrundlage nach § 108 Abs. 3 ASVG.

(10) Anwartschaftsberechtigte sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die Beiträge nach Abs. 1 bis 9 oder nach § 87 an die Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse) zu leisten sind oder waren, oder für die Übertragungsbeträge gezahlt wurden.

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

- den in diese BV-Kasse eingezahlten Abfertigungsbeiträgen abzüglich der einbehaltenen Verwaltungskosten und/oder einer allenfalls in diese BV-Kasse übertragenen Altabfertigungsanwartschaft abzüglich der jeweils einbehaltenen Verwaltungskosten zuzüglich
- allfälliger der BV-Kasse zugeflossener Verzugszinsen für Abfertigungsbeiträge und/oder für eine Altabfertigungsanwartschaft zuzüglich
- der allenfalls aus einer anderen BV-Kasse in diese BV-Kasse übertragenen Abfertigungsanwartschaft zuzüglich
- der zugewiesenen Veranlagungsergebnisse.

(12) Altabfertigungsanwartschaft ist die fiktive Abfertigung nach § 111 zum Zeitpunkt des Übertrittes.

Beitragsleistung in besonderen Fällen

§ 87. (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach den §§ 19, 37 bis 39 WG bei weiterhin aufrechtem Arbeitsverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber in Höhe von 1,53% der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 des Kinderbetreuungsgeldgesetzes (KBGG), BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung vor dem BGBl. I

Nr. 53/2016. Dies gilt nicht für den zwölf Monate übersteigenden Teil eines Wehrdienstes als Zeitsoldat gemäß § 19 Abs. 1 Z 4 WG 2001, eines Auslandseinsatzpräsenzdienstes gemäß § 19 Abs. 1 Z 8 WG 2001 oder eines Ausbildungsdienstes.

(2) In den Fällen des § 19 Abs. 1 Z 5, 7 und 8 WG 2001 hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer für einen zwölf Monate übersteigenden Teil Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Bund in derselben Höhe; die Beiträge sind vom Bund im Wege der Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau in die BV-Kasse seiner bisherigen Arbeitgeberin bzw. seines bisherigen Arbeitgebers zu leisten.

(3) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Zivildienstes nach § 6a sowie für die Dauer des Auslandsdienstes nach § 12b ZDG bei weiterhin aufrechtem Arbeitsverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber in Höhe von 1,53% der fiktiven Bemessungsgrundlage nach Abs. 1 erster Satz.

(4) Für die Dauer eines Anspruchs auf Krankengeld nach dem ASVG hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bei weiterhin aufrechtem Arbeitsverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber in Höhe von 1,53% einer fiktiven Bemessungsgrundlage. Diese richtet sich nach der Hälfte des für den Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles gebührenden Entgelts. Sonderzahlungen sind bei der Festlegung der fiktiven Bemessungsgrundlage außer Acht zu lassen.

(5) Für die Dauer eines Anspruchs auf Wochengeld nach dem ASVG hat die Arbeitnehmerin bei weiterhin aufrechtem Arbeitsverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber in Höhe von 1,53% einer fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe eines Monatsentgeltes, berechnet nach dem in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Versicherungsfall der Mutterschaft (§ 120 Z 3 ASVG) gebührenden Entgelt, einschließlich anteiliger Sonderzahlungen, es sei denn, diese sind für die Dauer des Wochengeldbezuges fortzuzahlen. Bei einem neuerlichen Eintritt eines Beschäftigungsverbotes nach § 170

1. unmittelbar im Anschluss an eine vorherige Karenz nach diesem Bundesgesetz im selben Arbeitsverhältnis oder
2. nach einer Beschäftigung im selben Arbeitsverhältnis zwischen einer Karenz und dem neuerlichen Beschäftigungsverbot nach § 170, die kürzer als drei Kalendermonate dauert,
3. nach einer Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis, das nach der Beendigung des karenzierten Arbeitsverhältnisses und vor dem neuerlichen Beschäftigungsverbot begründet worden ist, die kürzer als drei Kalendermonate dauert,

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

(6) Für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer oder die ehemalige Arbeitnehmerin bzw. der ehemalige Arbeitnehmer, wenn der Zeitraum zwischen dem Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezuges und dem Ende des letzten diesem Bundesgesetz oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften unterliegenden Arbeitsverhältnis nicht mehr als drei Jahre beträgt, Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten des FLAF in Höhe von 1,53% des jeweils nach dem KBGG bezogenen Tagesbetrages an Kinderbetreuungsgeld.

(7) Für die Dauer einer Pflegekarenz nach § 62 oder einer Freistellung gegen Entfall des Entgelts nach den §§ 65 oder 66 hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten des Bundes in Höhe von 1,53% der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 5b Abs. 1 KBGG in der Fassung vor dem BGBl. I Nr. 53/2016.

(8) Für die Dauer einer Bildungskarenz nach § 58 hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten der Mittel aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik (§ 1 des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes – AMPFG, BGBl. Nr. 315/1994) in Höhe von 1,53% der Bemessungsgrundlage in Höhe des bezogenen Weiterbildungsgeldes gemäß § 26 Abs. 1 AlVG. Das Arbeitsmarktservice (AMS) hat dem zuständigen Träger der Krankenversicherung die für die Beitragsleistung nach dem ersten Satz notwendigen Daten in automationsunterstützter Form zur Verfügung zu stellen.

(9) Der jeweils zuständige Träger der Krankenversicherung hat die Beiträge nach Abs. 6 bis 8 ohne gesonderten Arbeitnehmerantrag an die BV-Kasse, bei einer ehemaligen Arbeitnehmerin bzw. einem ehemaligen Arbeitnehmer an die BV-Kasse der letzten Arbeitgeberin bzw. des letzten Arbeitgebers zu leisten. Bei einer Rückforderung von Kinderbetreuungsgeld nach dem KBGG sind für denselben

Zeitraum auch die nach Abs. 6 geleisteten Beiträge von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer oder von der ehemaligen Arbeitnehmerin bzw. vom ehemaligen Arbeitnehmer zurückzufordern und an den FLAF zu überweisen.

(10) Für die Einhebung der Beiträge nach Abs. 1 bis 8 ist § 86 Abs. 2 bis 7 anzuwenden.

Verfügungs- und Exekutionsbeschränkungen

§ 88. Die Abtretung oder Verpfändung von Abfertigungsanwartschaften ist rechtsunwirksam, soweit die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer darüber nicht als Abfertigungsanspruch verfügen kann. Für die Pfändung gilt die Exekutionsordnung.

Auswahl der BV-Kasse

§ 89. (1) Die Auswahl der BV-Kasse hat durch eine Betriebsvereinbarung nach § 345 Abs. 1 Z 2 zu erfolgen.

(2) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von keinem Betriebsrat vertreten sind, hat die Auswahl der BV-Kasse durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber rechtzeitig zu erfolgen.

(3) Über die beabsichtigte Auswahl der BV-Kasse sind im Falle des Abs. 2 alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer binnen einer Woche schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer binnen zwei Wochen gegen die beabsichtigte Auswahl schriftlich Einwände erhebt, muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber eine andere BV-Kasse vorschlagen. Auf Verlangen dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist eine kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den weiteren Beratungen über diesen Vorschlag beizuziehen. Wird trotz Einbeziehung einer kollektivvertragsfähigen freiwilligen Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer binnen zwei Wochen kein Einvernehmen über die Auswahl der BV-Kasse erzielt, hat über Antrag eines der beiden Streitteile die Schlichtungsstelle gemäß § 422 über die Auswahl der BV-Kasse zu entscheiden. Streitteile im Sinne des § 422 in einem solchen Verfahren sind die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber einerseits und die kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits.

(4) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat die Einleitung eines Verfahrens bei der Schlichtungsstelle, die innerhalb von sechs Monaten ab Beginn des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen hat, dem zuständigen Träger der Krankenversicherung unverzüglich zu melden.

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

(6) Sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Beiträge nach den §§ 86 und 87 samt Verzugszinsen nach einer Sozialversicherungsprüfung gemäß § 41a ASVG zu leisten, sind diese Beiträge samt Verzugszinsen vom jeweiligen Träger der Krankenversicherung an die BV-Kasse der bisherigen Arbeitgeberin bzw. des bisherigen Arbeitgebers weiterzuleiten.

(7) Beiträge, die mangels Auswahl einer BV-Kasse noch nicht weitergeleitet werden können, sind bis zur Weiterleitung an die BV-Kasse entsprechend § 446 ASVG zu veranlagen.

(8) Hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber nicht spätestens nach sechs Monaten ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, für die bzw. den die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber erstmalig Beiträge nach den §§ 86 oder 87 zu leisten hat, mit einer BV-Kasse einen Beitrittsvertrag nach § 90 abgeschlossen, ist das Zuweisungsverfahren nach § 27a des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002, einzuleiten.

(9) Wird binnen der Frist nach Abs. 8 ein Antrag nach Abs. 3 oder § 345 Abs. 2 über die Auswahl der BV-Kasse bei der Schlichtungsstelle eingebracht, wird der Ablauf dieser Frist für die Dauer des Verfahrens bei der Schlichtungsstelle gehemmt. Die Hemmung beginnt mit dem Tag der Antragstellung.

(10) Schließt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber nicht binnen 14 Tagen nach Zugang des Beschlusses der Schlichtungsstelle oder, sofern die verbliebene Frist nach Abs. 8 länger ist, nicht innerhalb dieser Frist einen Beitrittsvertrag mit der ausgewählten BV-Kasse ab, findet § 27a Abs. 6 BMSVG Anwendung.

Beitrittsvertrag und Kontrahierungszwang

§ 90. (1) Der Beitrittsvertrag ist zwischen der BV-Kasse und der beitretenden Arbeitgeberin bzw. dem beitretenden Arbeitgeber abzuschließen.

(2) Der Beitrittsvertrag hat insbesondere zu enthalten:

1. die ausgewählte BV-Kasse;
2. Grundsätze der Veranlagungspolitik;

3. die näheren Voraussetzungen für die Kündigung des Beitrittsvertrages;
4. die Höhe der Verwaltungskosten gemäß § 29 Abs. 2 Z 5-BMSVG;
5. die Meldepflichten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers gegenüber der BV-Kasse;
6. eine allfällige Zinsgarantie gemäß § 24 Abs. 2 BMSVG;
7. alle Arbeitgeberkontonummern der beitretenden Arbeitgeberin bzw. des beitretenden Arbeitgebers;
8. Art und Berechnungsweise der Barauslagen, die die BV Kasse gemäß § 26 Abs. 3 Z 1 BMSVG verrechnen darf.

(3) Lehnt die BV-Kasse ein gesetzesgemäßes Anbot einer Arbeitgeberin bzw. eines Arbeitgebers zum Abschluss eines Beitrittsvertrages ab, hat sie trotzdem, sofern die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber schriftlich auf einen Vertragsabschluss besteht, das Anbot anzunehmen (Kontrahierungszwang), und zwar zu den gleichen Bedingungen wie für ihre sonst üblicherweise abgeschlossenen Beitrittsverträge mit anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, insbesondere zu den gleichen Verwaltungskosten gemäß § 29 Abs. 2 Z 5 BMSVG.

(4) Ist die BV-Kasse in einem Fall der Inanspruchnahme des Kontrahierungszwangs durch eine Arbeitgeberin bzw. einen Arbeitgeber gemäß Abs. 3 der Ansicht, dass die Verwaltungskosten gemäß § 29 Abs. 2 Z 5 BMSVG und/oder sonstige Vertragsbedingungen aus kaufmännischen Gründen bei dieser Arbeitgeberin bzw. diesem Arbeitgeber nicht angemessen sind, kann sie innerhalb eines halben Jahres nach erfolgtem Vertragsabschluss die Angemessenheit der Verwaltungskosten oder die sonstigen Vertragsbedingungen im Einzelfall beim örtlich zuständigen Gerichtshof in Arbeits- und Sozialrechtssachen überprüfen lassen. Der Gerichtshof hat im Einzelfall die Verwaltungskosten auf einen von der BV-Kasse nachzuweisenden, angemessenen Prozentsatz und/oder angemessene Vertragsbedingungen festzusetzen. Die Differenz zwischen den vom Gerichtshof festgesetzten höheren Verwaltungskosten zu den Verwaltungskosten der BV-Kasse gemäß § 29 Abs. 2 Z 5 BMSVG ist von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber zu tragen.

Beendigung des Beitrittsvertrages und Wechsel der BV-Kasse

§ 91. (1) Eine Kündigung des Beitrittsvertrages durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber oder durch die BV-Kasse oder einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages ist nur rechtswirksam, wenn eine Übertragung der Abfertigungsanwartschaften auf eine andere BV-Kasse sichergestellt ist. Die Kündigung oder einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages kann rechtswirksam nur für alle von diesem Beitrittsvertrag erfassten Anwartschaftsberechtigten gemeinsam erfolgen.

(2) Die Kündigung oder einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages darf nur mit Wirksamkeit zu dem Bilanzstichtag der BV-Kasse ausgesprochen werden. Die Frist für die Kündigung des Beitrittsvertrages beträgt sechs Monate. Die einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages wird frühestens zum Bilanzstichtag der BV-Kasse wirksam, der zumindest drei Monate nach der Vereinbarung der einvernehmlichen Beendigung des Beitrittsvertrages liegt.

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

(4) § 89 Abs. 1 bis 3 ist auf einen Wechsel der BV-Kasse (Abs. 1), der auf Verlangen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, des Betriebsrates oder in Betrieben ohne Betriebsrat eines Drittels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgt, anzuwenden.

Mitwirkungsverpflichtung

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

Anspruch auf Abfertigung

§ 93. (1) Anwartschaftsberechtigte haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen die BV-Kasse Anspruch auf eine Abfertigung.

(2) Der Anspruch auf eine Verfügung nach § 95 Abs. 1 über die Abfertigung besteht nicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. durch Kündigung durch die Anwartschaftsberechtigten, ausgenommen bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 44, 45 und 51,
2. durch verschuldete Entlassung,
3. durch unberechtigten vorzeitigen Austritt, oder
4. sofern noch keine drei Einzahlungsjahre (36 Beitragsmonate) seit der ersten Beitragszahlung gemäß § 86 oder § 87 nach der erstmaligen Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses oder der letztmaligen Verfügung (ausgenommen Verfügungen nach § 95 Abs. 1 Z 2 oder Z 3 oder Abs. 3) einer Abfertigung vergangen sind. Beitragszeiten nach § 86 oder § 87 sind zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie bei einem oder mehreren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zurückgelegt worden sind. Beitragszeiten nach § 86 oder § 87 aus zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs weiterhin aufrechten Arbeitsverhältnissen sind nicht einzurechnen. Für Abfertigungsbeiträge auf Grund einer Kündigungsentschädigung, einer Ersatzleistung gemäß § 105 oder auf Grund eines gemäß § 23 fortgezahlten Entgelts sind als Beitragszeiten auch Zeiten nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in dem sich aus § 11 Abs. 2 ASVG ergebenden Ausmaß anzurechnen.

(3) Die Verfügung über diese Abfertigung (Abs. 2) kann von den Anwartschaftsberechtigten erst bei Anspruch auf Verfügung über eine Abfertigung bei Beendigung eines oder mehrerer darauffolgender Arbeitsverhältnisse verlangt werden.

(4) Die Verfügung über die Abfertigung kann, sofern die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in keinem Arbeitsverhältnis steht, jedenfalls verlangt werden

1. nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres (Korridorpension nach § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG), 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 gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
2. ab der Inanspruchnahme einer Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (Zeitpunkt der Zustellung des rechtskräftigen Bescheides), oder
3. wenn für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer seit mindestens fünf Jahren keine Beiträge nach diesem Bundesgesetz oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften zu leisten sind.

(5) Besteht bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, das nach Inanspruchnahme einer Eigenpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes begründet wurde, Anspruch auf eine Abfertigung, kann nur noch eine Verfügung nach § 95 Abs. 1 Z 1 oder 4 über die Abfertigung verlangt werden, ohne dass die in Abs. 2 festgelegten Voraussetzungen für die Verfügung über die Abfertigung vorliegen müssen. Gleiches gilt bei Beendigung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 5 Abs. 2 ASVG, nach der Inanspruchnahme einer Eigenpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes, das vor diesem Zeitpunkt begründet wurde.

(6) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod der bzw. des Anwartschaftsberechtigten gebührt die Abfertigung unabhängig vom Vorliegen der Voraussetzungen nach Abs. 2 der Ehegattin bzw. dem Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin bzw. dem eingetragenen Partner sowie den Kindern (Wahl-, Pflege- und Stiefkinder) der bzw. des Anwartschaftsberechtigten zu gleichen Teilen, sofern für diese Kinder zum Zeitpunkt des Todes der bzw. des Anwartschaftsberechtigten Familienbeihilfe gemäß § 2 des Familienlastenausgleichsgesetzes (FLAG), BGBl. Nr. 376/1967, bezogen wird. Die anspruchsberechtigten Personen können nur die Auszahlung der Abfertigung verlangen. Diese haben den Auszahlungsanspruch innerhalb von drei Monaten ab dem Zeitpunkt des Todes der bzw. des Anwartschaftsberechtigten gegenüber der BV-Kasse schriftlich geltend zu machen. Die Abfertigung ist binnen fünf Bankarbeitstagen nach Ablauf dieser Frist an die von der BV-Kasse festgestellten anspruchsberechtigten Personen mit schuldbefreiender Wirkung für die BV-Kasse auszuzahlen. Anspruchsberechtigte Personen, die ihren Anspruch innerhalb der Frist von drei Monaten gegenüber der BV-Kasse nicht geltend gemacht haben, können diesen Anspruch gegenüber der Ehegattin bzw. dem Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin bzw. dem eingetragenen Partner oder den Kindern im Sinne des ersten Satzes, an die eine Abfertigung im Sinne des dritten Satzes bereits ausgezahlt wurde, anteilig

geltend machen. Melden sich keine anspruchsberechtigten Personen binnen der dreimonatigen Frist, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft gemäß § 531 ABGB.

(7) Die bzw. der Anwartschaftsberechtigte hat die beabsichtigte Verfügung über die Abfertigung der BV-Kasse schriftlich bekannt zu geben. Darin kann die bzw. der Anwartschaftsberechtigte die BV-Kasse weiters beauftragen, auch die Verfügungen im Sinne des § 95 Abs. 1 über Abfertigungen aus anderen BV-Kassen zu veranlassen.

(8) Die BV-Kasse ist verpflichtet, begründete Einwendungen einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Beitragsleistung oder dem Abfertigungsanspruch und Urgenzen hinsichtlich von Kontonachrichten zu prüfen und, sofern die Ursache dafür nicht im eigenen Bereich liegt, unverzüglich dem jeweils zuständigen Träger der Krankenversicherung zur Klärung zu übermitteln.

(9) Hat die bzw. der Anwartschaftsberechtigte weniger als 36 Beitragsmonate erworben und wurden für diesen seit mindestens zehn Jahren, gerechnet vom Zeitpunkt der letzten Einzahlung eines Beitrages nach diesem Bundesgesetz oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, keine solchen Beiträge geleistet (Zehn-Jahres-Frist) und übersteigen die Anwartschaften zum Zeitpunkt des Ablaufs der Zehn-Jahres-Frist 2,5% der 30-fachen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 108 Abs. 3 ASVG nicht, sind die daraus entstandenen Anwartschaften den Veranlagungserträgen in der jeweiligen BV-Kasse zum letzten Tag des auf den Ablauf der Zehn-Jahres-Frist sechstfolgenden Monats zuzuweisen, falls die bzw. der Anwartschaftsberechtigte nicht vorher eine Auszahlung der Abfertigung als Kapitalbetrag verlangt hat.

(10) Die Zuweisung der Anwartschaften nach Maßgabe des Abs. 9 setzt voraus, dass die bzw. der Anwartschaftsberechtigte durch die BV-Kasse, bei der die letzte Einzahlung geleistet wurde, nach Ablauf der in Abs. 4 Z 3 genannten Frist und neuerlich nach Ablauf der in Abs. 9 genannten Zehn-Jahres-Frist in dokumentierbarer Form zur Auszahlung der daraus entstandenen Abfertigungsanwartschaft aufgefordert und zugleich über die in Abs. 9 genannte Rechtsfolge (Zuweisung der betroffenen Anwartschaften nach Ablauf des der Zehn-Jahres-Frist sechstfolgenden Monats) informiert wurde.

Höhe und Fälligkeit der Abfertigung

§ 94. (1) Die Höhe der Abfertigung ergibt sich aus der Abfertigungsanwartschaft zum Ende jenes Monats, zu dem ein Anspruch gemäß Abs. 2 ermittelt wurde, einschließlich einer allfälligen Garantieleistung gemäß § 24 BMSVG bei Verfügung gemäß § 95 Abs. 1 Z 1, 3 und 4, Abs. 3 oder Abs. 4.

(2) Die Abfertigung ist am Ende des zweitfolgenden Kalendermonats nach der Geltendmachung des Anspruchs gemäß § 93 Abs. 7 fällig und binnen fünf Bankarbeitstagen entsprechend der Verfügung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers nach § 95 Abs. 1 Z 1, 3 und 4 zu leisten, wobei die Frist für die Fälligkeit frühestens mit dem Ende des Tages der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder dem sich aus § 93 Abs. 4 oder § 95 Abs. 3 erster Satz ergebenden Zeitpunkt zu laufen beginnt. Abweichend vom ersten Satz kann die Frist für die Fälligkeit verkürzt werden, wenn die Beiträge gemäß § 27 Abs. 8 BMSVG abgeführt wurden. Nach einer Auszahlung auf Grund einer Verfügung gemäß § 95 Abs. 1 Z 1, 3 und 4 oder Auszahlungen nach § 95 Abs. 4 hervorkommende, noch zu dieser Abfertigungsanwartschaft gehörige Beträge sind als Nachtragszahlung unverzüglich fällig. Änderungen der monatlichen Bemessungsgrundlage innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses begründen bei einer Verfügung gemäß § 95 Abs. 1 Z 1, 3 oder 4 oder nach Auszahlungen nach § 95 Abs. 4 eine Rückzahlungsverpflichtung der bzw. des Anwartschaftsberechtigten, sofern § 69 ASVG nicht zur Anwendung kommt.

(3) Die bzw. der Anwartschaftsberechtigte kann die BV-Kasse einmalig anweisen, die Durchführung von Verfügungen nach § 95 Abs. 1 Z 1, 3 oder 4 oder Abs. 3 ein bis sechs ganze Monate nach Fälligkeit gemäß Abs. 2 erster Satz vorzunehmen. An eine solche Anweisung ist die BV-Kasse nur dann gebunden, wenn sie spätestens 14 Tage vor der Auszahlung gemäß Abs. 2 bei ihr einlangt. Im Aufschubzeitraum ist die Abfertigung im Rahmen der Veranlagungsgemeinschaft weiter zu veranlagen. Mit dem Ende des letzten vollen Monats des Aufschubzeitraumes ist eine ergänzende Ergebniszuweisung vorzunehmen.

(4) Rückzahlungen der bzw. des Anwartschaftsberechtigten nach Abs. 2, die gemäß § 69 ASVG nicht mehr an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber zurückzuzahlen sind, sind den Veranlagungserträgen nach § 93 Abs. 9 zuzuweisen.

Verfügungsmöglichkeiten der Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung

§ 95. (1) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die bzw. der Anwartschaftsberechtigte, ausgenommen in den in § 93 Abs. 2 genannten Fällen,

1. die Auszahlung der gesamten Abfertigung als Kapitalbetrag verlangen;
2. die gesamte Abfertigung bis zum Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 4 weiterhin in der BV-Kasse veranlagen;
3. die Übertragung der gesamten Abfertigung in die BV-Kasse der neuen Arbeitgeberin bzw. des neuen Arbeitgebers oder in eine für die Selbständigenvorsorge ausgewählte BV-Kasse verlangen;
4. die Überweisung der gesamten Abfertigung
   a) an ein Versicherungsunternehmen, bei dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bereits Versicherte bzw. Versicherter im Rahmen einer betrieblichen Kollektivversicherung (§ 93 des Versicherungsaufsichtsgesetzes 2016 – VAG, BGBl. I Nr. 34/2015) ist oder an ein Versicherungsunternehmen ihrer bzw. seiner Wahl als Einmalprämie für eine von der bzw. vom Anwartschaftsberechtigten nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung (§ 108b EStG 1988), oder
   b) an eine Pensionskasse oder an eine Einrichtung im Sinne des § 5 Z 4 des Pensionskassengesetzes (PKG), BGBl. Nr. 281/1990, bei der die bzw. der Anwartschaftsberechtigte bereits Berechtigte bzw. Berechtigter im Sinne des § 5 PKG ist, als Beitrag gemäß § 15 Abs. 3 Z 10 PKG oder an eine Einrichtung der zusätzlichen Pensionsversicherung nach § 479 ASVG, in der die bzw. der Anwartschaftsberechtigte versichert ist,

   verlangen.

(2) Gibt die bzw. der Anwartschaftsberechtigte die Erklärung über die Verwendung des Abfertigungsbetrages nicht binnen sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder nach den sich aus § 93 Abs. 4 Z 1 oder 3 ergebenden Zeitpunkten ab, ist der Abfertigungsbetrag weiter zu veranlagen. Im Falle eines innerhalb der Verfügungsfrist eingeleiteten arbeitsgerichtlichen Verfahrens über abfertigungsrelevante Umstände (etwa Entgeltansprüche oder die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses) kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer entweder innerhalb der Frist nach dem ersten Satz oder innerhalb von sechs Monaten nach dem Eintritt der Rechtskraft des Gerichtsurteils verfügen.

(3) Die bzw. der Anwartschaftsberechtigte kann, auch wenn die Voraussetzungen des § 93 Abs. 2 für eine Verfügung über die Abfertigung nicht vorliegen, sowie nach einer Verfügung nach Abs. 1 Z 2 (abweichend von Abs. 2) eine Verfügung über die gesamte Abfertigung in der jeweiligen BV-Kasse im Sinne des Abs. 1 Z 3 verlangen, wenn die Abfertigungsanwartschaft seit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens drei Jahre beitragsfrei gestellt ist. Die Verfügung kann nach dem Ablauf der Dreijahresfrist vorgenommen werden.

(4) Die BV-Kasse hat nach dem Ablauf von drei Monaten ab dem Zeitpunkt der Verständigung nach § 27 Abs. 4 BMSVG über die Inanspruchnahme einer Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes durch die bzw. den Anwartschaftsberechtigten die Abfertigung als Kapitalbetrag zum Ende des Folgemonats (Fälligkeit der Abfertigung) auszuzahlen, sofern die bzw. der Anwartschaftsberechtigte nicht vorher über die Abfertigung verfügt hat.

Übertritt in die betriebliche Mitarbeitervorsorge

§ 96. (1) Für Arbeitsverhältnisse, die unter § 111 fallen, kann in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer ab einem zu vereinbarenden Stichtag für die weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses die Geltung dieses Abschnittes anstelle des § 111 festgelegt werden.

(2) Falls in der Vereinbarung nach Abs. 1 keine Übertragung der Altabfertigungsanwartschaft nach Abs. 3 festgelegt wird, finden auf die Altabfertigungsanwartschaft bis zum Stichtag weiterhin die Abfertigungsbestimmungen nach § 111 sowie nach Kollektivverträgen mit der Maßgabe Anwendung, dass sich das Ausmaß der Abfertigung aus dem zum Zeitpunkt des Stichtags fiktiv erworbenen Prozentsatz des Jahresentgeltes ergibt.

(3) Die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften auf eine BV-Kasse im Sinne dieses Bundesgesetzes ist unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

1. Die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften bedarf einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer, die von den Abfertigungsbestimmungen nach § 111 sowie nach Kollektivverträgen abweichen kann.
2. Die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages an die BV-Kasse hat ab dem Zeitpunkt der Übertragung binnen längstens fünf Jahren zu erfolgen.

3. Die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages hat jährlich mindestens mit je einem Fünftel zuzüglich der Rechnungszinsen von 6% per anno des noch aushaftenden Übertragungsbetrages zu erfolgen, vorzeitige Überweisungen sind zulässig.
4. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ausgenommen die in § 93 Abs. 2 genannten Fälle, hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber den aushaftenden Teil des vereinbarten Übertragungsbetrages vorzeitig an die BV-Kasse zu überweisen.

(4) Auf in die BV-Kasse übertragene Altabfertigungsanwartschaften finden die Bestimmungen der §§ 93 bis 95 Anwendung.

(5) Im Falle eines Übertritts nach Abs. 1 und 3 sind bei der Berechnung der Einzahlungsjahre nach § 93 Abs. 2 Z 4 die bisher in diesem Arbeitsverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten zu berücksichtigen.

Freie Dienstverhältnisse

§ 97. Die §§ 86 bis 95 gelten in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft auch für freie Dienstverhältnisse im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG, für freie Dienstverhältnisse von geringfügig beschäftigten Personen gemäß § 5 Abs. 2 ASVG sowie für freie Dienstverhältnisse von Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 6 ASVG, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, mit der Maßgabe, dass

1. an die Stelle der Begriffe „Arbeitgeberin“ bzw. „Arbeitgeber“, „Arbeitnehmerin“ bzw. „Arbeitnehmer“ und „Dienstverhältnis“ die Begriffe „Dienstgeberin“ bzw. „Dienstgeber“, „freie Dienstnehmerin“ bzw. „freier Dienstnehmer“, und „freies Dienstverhältnis“ treten,
2. § 86 Abs. 8, § 87 Abs. 7, § 89 Abs. 3 vierter und fünfter Satz sowie Abs. 4, 5, 9 und 10 und § 93 Abs. 2 Z 4 letzter Satz nicht anzuwenden sind,
3. für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer, welchen das Entgelt für längere Zeiträume als einen Monat gebührt, das monatliche Entgelt im Hinblick auf die Berechnung der fiktiven Bemessungsgrundlage nach § 87 Abs. 4 oder 5 nach § 44 Abs. 8 ASVG zu berechnen ist.

Abschnitt 10
Urlaub

Urlaubsanspruch

§ 98. (1) Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

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

(3) Alle Zeiten, die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in unmittelbar vorangegangenen Arbeits(Lehr)verhältnissen zur selben Arbeitgeberin bzw. zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

(4) Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet des § 425 vorsehen, dass

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, für jeden begonnenen Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubes erhalten; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub;
2. ein höheres Urlaubsausmaß erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum) gebührt, in das (in den) der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt;
3. die Ansprüche der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr bei derselben Arbeitgeberin bzw. beim selben Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden. Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres oder des sonstigen vereinbarten Jahreszeitraumes. Jedenfalls muss für den Umstellungszeitraum den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter

Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Arbeitsjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

(5) Durch Kollektivvertrag kann für begünstigte Behinderte im Sinne der §§ 1 bis 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl Nr. 22/1970, ein zusätzlicher Urlaub festgelegt werden. Ansprüche, die nach den Ausführungsgesetzen zum Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287/1984, bis zum Ablauf des 31. Dezember 2019 gegolten haben, bleiben aufrecht.

Anrechnungsbestimmungen

§ 99. (1) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei derselben Arbeitgeberin bzw. beim selben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Arbeitnehmerkündigung, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. die in einem anderen Arbeitsverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961, im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als Arbeitskraft nach § 2 Abs. 3, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes, BGBl. Nr. 242/1962, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. Nr. 44/1957) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder, wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes, BGBl. Nr. 472/1986, über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;
3. Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13a Abs. 1 oder § 13c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Arbeitsverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;
4. die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren;
5. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelferin bzw. Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 3 Abs. 2 des Entwicklungszusammenarbeitsgesetzes, BGBl. I Nr. 49/2002;
6. Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

(3) Zeiten nach Abs. 2 Z 1, 5 und 6 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Z 2 sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

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

Verbrauch des Urlaubes

§ 100. (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(2) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des zustehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben.

(3) Es steht der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer frei, auf Ersuchen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Weiters hat sie bzw. er für den bekannt gegebenen Tag außer dem Urlaubsentgelt Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, insgesamt daher das doppelte Entgelt, womit das Recht gemäß Abs. 2 erster Satz konsumiert ist.

(4) Für Zeiträume, während deren eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer wegen Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Arbeitsleistung verhindert ist oder während deren sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung besteht, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluss der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Arbeitsverhinderung nicht als Urlaub.

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

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

(7) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß den §§ 35 bis 39 um den Zeitraum der Karenz.

Erkrankung während des Urlaubes

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

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

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

Urlaubsentgelt

§ 102. (1) Während des Urlaubes behält die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

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

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

(4) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.

(5) Ist Kost vereinbart und nimmt sie die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während des Urlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihr bzw. ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonn- und Feiertage eine Vergütung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(6) Der Kollektivvertrag kann bestimmen, welche Leistungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Weiters kann der Kollektivvertrag die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgelts abweichend von den Abs. 3 bis 5 regeln.

(7) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt des Urlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen.

Ablöseverbot

§ 103. Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer, die für den Nichtverbrauch des Urlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

Aufzeichnungen

§ 104. (1) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht

1. der Zeitpunkt des Arbeitsantrittes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zustehenden bezahlten Urlaubes;
2. die Zeit, in welcher die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den bezahlten Urlaub genommen hat;
3. das Entgelt, das die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer für die Dauer des bezahlten Urlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;
4. wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Arbeitsjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, auf Grund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.

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

Ersatzleistung

§ 105. (1) Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses 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 Arbeitsverhältnisses 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 die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer 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 Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 44, § 45 oder § 51 durch

1. Entlassung ohne Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,

2. begründeten vorzeitigen Austritt der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,
3. Kündigung seitens der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers 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, von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer überwiegend zu leisten war.

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

Abschnitt 11
Beendigungsrecht

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 106. (1) Arbeitsverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurden, enden mit Ablauf der Zeit.

(2) Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung.

(3) Die einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses wird durch die vorstehenden Bestimmungen nicht berührt.

Kündigung

§ 107. (1) Ist das Arbeitsverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.

(2) Mangels einer für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigeren Vereinbarung können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Arbeitsjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Arbeitsjahr auf drei, nach dem vollendeten 15. Arbeitsjahr auf vier und nach dem vollendeten 25. Arbeitsjahr auf fünf Monate. Durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 295 Abs. 6 überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden.

(3) Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die im Abs. 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am 15. oder am Letzten des Kalendermonats endet.

(4) Mangels einer für sie günstigeren Vereinbarung können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer vereinbarte Kündigungsfrist. Durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 295 Abs. 6 überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden.

(5) Ist das Arbeitsverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.

Freizeit während der Kündigungsfrist

§ 108. (1) Bei Kündigung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern während der Kündigungsfrist auf Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der wöchentlichen Normalarbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

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

(3) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 109. (1) Das Arbeitsverhältnis kann von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer, wenn es auf bestimmte Zeit eingegangen war, vor Ablauf dieser Zeit, sonst ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen, insbesondere dann aufgelöst werden (vorzeitiger Austritt), wenn

1. die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur Fortsetzung der Arbeitsleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für die Gesundheit oder Würde und Integrität nicht fortsetzen kann;
2. die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber das der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält; wenn die verabreichte Kost oder die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber nicht eingehalten werden;
3. die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Würde und Integrität oder erhebliche Ehrverletzungen gegen die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer oder deren bzw. dessen Familienangehörige zuschulden kommen lässt oder sich weigert, sie bzw. ihn oder deren bzw. dessen Familienangehörige gegen solche Handlungen von Familienangehörigen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers oder von Mitbeschäftigten zu schützen;
4. der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer unvorhergesehene Veränderungen in ihren bzw. seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;
5. die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber den ihr bzw. ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Würde und Integrität der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt;
6. die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer eine Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung in Anspruch nimmt.

(2) Das Arbeitsverhältnis kann von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber, wenn es auf bestimmte Zeit eingegangen war, vor Ablauf dieser Zeit, sonst ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen, insbesondere dann gelöst werden (Entlassung), wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer

1. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht;
2. sich trotz mehrmaliger Ermahnung während der Arbeitszeit dem Trunke ergibt;
3. ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
4. trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;
5. sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzung gegen die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber, deren bzw. dessen Beauftragte, Familienangehörige oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen lässt;
6. Eigentum der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers oder deren bzw. dessen Familienangehöriger oder in deren Gewahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder wiederholt grob fahrlässig beschädigt oder wenn aus grober Fahrlässigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers beträchtlicher Schaden entstanden ist;
7. die Arbeit beharrlich verweigert.

Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 110. (1) Wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig entlässt oder wenn sie bzw. ihn ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers trifft, behält diese bzw. dieser, unbeschadet weitergehenden Schadenersatzes, die vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsgemäße Kündigung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber hätte verstreichen müssen. Soweit das Entgelt Naturalbezüge umfasst, ist deren Wert in Geld zu vergüten, wenn und insoweit die Naturalleistung nicht möglich ist. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer muss sich auf das Entgelt anrechnen lassen, was sie bzw. er infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

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

(3) Wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn sie bzw. ihn ein Verschulden an der Entlassung trifft, steht der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber der Anspruch auf Ersatz des ihr bzw. ihm dadurch verursachten Schadens zu.

(4) Für die schon bewirkten Leistungen, deren Entgelt noch nicht fällig ist, steht der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer im Fall des Abs. 3 ein Anspruch auf den entsprechenden Teil des Entgelts zu.

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

(6) Schadenersatzansprüche wegen vorzeitiger Auflösung eines Arbeitsverhältnisses im Sinne des Abs. 1 müssen bei sonstigem Ausschluss binnen sechs Monaten nach Ablauf des Tages, an dem sie erhoben werden konnten, gerichtlich geltend gemacht werden.

Abfertigung

§ 111. (1) Die Abs. 2 bis 9 sind auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, auf die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2019 die jeweilige Ausführungsbestimmung zu § 31 des Landarbeitsgesetzes 1984 anwendbar war, solange kein Übertritt nach § 96 erfolgt ist.

(2) Weiters sind die Abs. 2 bis 9 auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, wenn nach dem 31. Dezember 2019

1. auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen unterbrochene Arbeitsverhältnisse nach Abs. 1 unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei derselben Arbeitgeberin bzw. demselben Arbeitgeber fortgesetzt werden oder
2. unterbrochene Arbeitsverhältnisse nach Abs. 1 unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei derselben Arbeitgeberin bzw. demselben Arbeitgeber fortgesetzt werden und durch eine im Zeitpunkt der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002 anwendbare Bestimmung in einem Kollektivvertrag die Anrechnung von Vordienstzeiten für die Abfertigung festgesetzt wird oder
3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965, BGBl. Nr. 98, oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, RGBl. Nr. 58/1906, in ein neues Arbeitsverhältnis wechseln.

(3) War die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer durch eine bestimmte Zeit ununterbrochen bei derselben Arbeitgeberin bzw. demselben Arbeitgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihr bzw. ihm bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Arbeitsjahren 12% des Jahresentgelts und erhöht sich für jedes weitere volle Arbeitsjahr um 4% bis zum vollen 25. Arbeitsjahr. Vom vollen 40. Arbeitsjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Arbeitsjahr um 3%.

(4) Das Jahresentgelt umfasst den Barlohn und die Naturalbezüge (§ 14 Abs. 2). Im Falle einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(5) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten, wenn sie ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn sie selbst kündigen.

(6) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30% des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fällig. Der darüber hinausgehende Restbetrag kann, beginnend mit dem drittfolgenden Monat, in fünf gleichen Teilbeträgen am Ersten jedes Monats gezahlt werden.

(7) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 2 APG oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG;
2. wegen Feststellung einer voraussichtlich mindestens sechs Monate andauernden Berufsunfähigkeit oder Invalidität durch den Versicherungsträger gemäß § 367 Abs. 4 ASVG;

3. im Fall der Arbeitsverhinderung gemäß § 23 nach Ende des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung und nach Beendigung des Krankengeldanspruches gemäß § 138 ASVG während eines anhängigen Leistungsstreitverfahrens gemäß § 354 ASVG über Berufsunfähigkeit (§ 273 ASVG) oder Invalidität (§ 255 ASVG);
4. Arbeitnehmerinnen spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 38 Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 38 Abs. 1 Z 2);
5. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme einer Karenz (§§ 35 Abs. 1 und 38 Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§§ 44, 45 oder 51)

das Arbeitsverhältnis auflösen.

(8) Ein Abfertigungsanspruch nach Abs. 7 Z 5 gebührt jedoch dann nicht, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wurde (§ 43 Abs. 4).

(9) Für die Berechnung der Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gilt Folgendes:

1. Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 7 Z 4 und 5 bleiben Zeiten gemäß § 42 Abs. 1 außer Betracht.
2. Bei Kündigung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigen Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 3) die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen.
3. Bei Kündigung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 44, 45 oder 51 ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz auszugehen.

(10) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers aufgelöst, so gebührt dessen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Todes gesetzlich verpflichtet war, eine Abfertigung nach Maßgabe der Abs. 3 und 4.

Zeugnis

§ 112. (1) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Arbeitsleistung auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig. Die Kosten des Zeugnisses trägt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber.

(2) Verlangt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis, so ist ein solches auf ihre bzw. seine Kosten auszustellen (Interimszeugnis).

(3) Zeugnisse der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, die sich in der Verwahrung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers befinden, sind ihr bzw. ihm auf Verlangen jederzeit auszufolgen.

Abschnitt 12
Sonstige arbeitsvertragliche Regelungen

Freizügigkeit und Benachteiligungsverbot

§ 113. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union, ABl. Nr. L 141 vom 27.05.2011 S. 1, Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der durch die Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV, Art. 1 bis 10 VO (EU) Nr. 492/2011 und Art. 1 der Richtlinie 2014/54 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30.04.2014 S. 8, gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden.

Verhalten bei Gefahr

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

(2) Werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen eines Verhaltens gemäß Abs. 1 gekündigt oder entlassen, können sie diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben den Anfechtungsgrund glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

Schutzmaßnahmen für Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner

§ 115. (1) Sicherheitsvertrauenspersonen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die als Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner oder als deren Fach- oder Hilfspersonal beschäftigt sind, dürfen von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber wegen der Ausübung dieser Tätigkeit, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung nicht benachteiligt werden.

(2) Werden in Abs. 1 genannte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht dem Kündigungsschutz nach § 354 Abs. 3 Z 1 lit. i unterliegen, gekündigt oder entlassen, so können sie diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung anfechten, wenn sie wegen der Tätigkeit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgt ist. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben den Anfechtungsgrund glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

(4) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben vor jeder Kündigung einer Sicherheitsvertrauensperson die zuständige Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachweislich zu verständigen; bei einer Entlassung haben sie diese Verständigung unverzüglich vorzunehmen. Ist keine rechtzeitige Verständigung dieser Interessenvertretung erfolgt, so verlängert sich die Anfechtungsfrist nach Abs. 2 oder § 354 für die Sicherheitsvertrauensperson um den Zeitraum der verspäteten Verständigung, längstens jedoch auf einen Monat ab Zugang der Kündigung oder Entlassung. Die Rechte des Betriebsrates werden durch diese Verständigungspflicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht berührt.

Kontrollmaßnahmen

§ 116. (1) Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, ist unzulässig, es sei denn, diese Maßnahmen werden durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 343 Abs. 1 Z 3 geregelt oder erfolgen in Betrieben, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, mit Zustimmung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers.

(2) Die Zustimmung kann, sofern keine schriftliche Vereinbarung mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber über deren Dauer vorliegt, jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden.

Abschnitt 13
Kollektivvertrag

Begriff und Inhalt von Kollektivverträgen

§ 117. (1) Kollektivverträge im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einerseits und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern andererseits schriftlich abgeschlossen werden.

(2) Durch Kollektivverträge können geregelt werden:

1. die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien;
2. die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
3. die Änderung kollektivvertraglicher Rechtsansprüche gemäß Z 2 der aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
4. Maßnahmen im Sinne des § 345 Abs. 1 Z 6;
5. Art und Umfang der Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmerschaft bei Durchführung von Maßnahmen gemäß Z 4 und von Maßnahmen im Sinne des § 345 Abs. 1 Z 11;
6. gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien;
7. sonstige Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz dem Kollektivvertrag übertragen wird.

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

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

(5) Der Bestand und die Wirksamkeit der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes geltenden Kollektivverträge und Satzungen werden durch das Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes nicht berührt.

Kollektivvertragsfähigkeit

§ 118. (1) Kollektivvertragsfähig sind:

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

(2) Die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit gemäß Abs. 1 Z 2 nach Anhörung der in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen wird den Obereinigungskommissionen (§ 421) übertragen. Die Entscheidung der Obereinigungskommission ist im Verlautbarungsorgan des jeweiligen Landes zu verlautbaren und dem Bundesministerium für Arbeit sowie jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof zur Kenntnis zu bringen. Die Kosten der Verlautbarung hat die Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, zu tragen.

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

(4) Eine im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits zuerkannte Kollektivvertragsfähigkeit von auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen bleibt so lange aufrecht, als nicht eine gegenteilige Entscheidung nach Abs. 3 erfolgt.

Vorrang der freiwilligen Berufsvereinigung

§ 119. Wird einer auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt (§ 118) und schließt diese einen Kollektivvertrag ab, so verliert die in Betracht kommende gesetzliche Interessenvertretung hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit für die Dauer der Geltung und für den Geltungsbereich des von der Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivvertrages.

Kollektivvertragsfähigkeit juristischer Personen öffentlichen Rechts

§ 120. Für Arbeitsverhältnisse zu öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder zu von diesen geführten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds, die dem Abschnitt 13 unterliegen, sind, soweit diese Körperschaften, Betriebe, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds keiner kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung (§ 118) angehören, die öffentlich-rechtlichen Körperschaften selbst kollektivvertragsfähig.

Kollektivvertragsangehörigkeit

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

1. die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder der am Kollektivvertrag beteiligten Körperschaften waren oder später werden,
2. die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, auf die der Betrieb oder ein Teil des Betriebes der in Z 1 bezeichneten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber übergeht.

Hinterlegung und Kundmachung

§ 122. (1) Jeder Kollektivvertrag ist binnen zwei Wochen nach seinem Abschluss von den beteiligten Vertragsparteien der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in drei gleichlautenden Ausfertigungen, die von den vertragschließenden Parteien ordnungsgemäß gefertigt sein müssen, bei der Obereinigungskommission zu hinterlegen.

(2) Die Obereinigungskommission hat den Abschluss des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach der Hinterlegung durch Einschaltung im Verlautbarungsorgan des jeweiligen Landes kundzumachen. Die Kundmachung hat den Tag des Abschlusses des Kollektivvertrages zu enthalten.

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

(4) Die Obereinigungskommission hat eine Ausfertigung des hinterlegten Kollektivvertrages dem Hinterleger mit einer Bestätigung der durchgeführten Hinterlegung zurückzustellen; eine Ausfertigung ist dem Bundesministerium für Arbeit unter Bekanntgabe der Kundmachung vorzulegen. Eine dritte Ausfertigung ist dem Kataster der Kollektivverträge einzuverleiben. Die Obereinigungskommission hat jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof eine Ausfertigung des Kollektivvertrages mit Angabe des Kundmachungsdatums und der Katasterzahl unverzüglich zu übermitteln.

(5) Die Hinterlegerin bzw. der Hinterleger hat weiters je eine Abschrift des Kollektivvertrages zu übermitteln

1. dem Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus,
2. der Statistik Österreich,
3. den nach dem Geltungsbereich des Kollektivvertrages in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern diese nicht selbst Kollektivvertragsparteien sind.

(6) Die bei der Obereinigungskommission hinterlegten Kollektivverträge können von jeder Person eingesehen werden.

Auflegen des Kollektivvertrages im Betrieb

§ 123. Die kollektivvertragsangehörigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben den Kollektivvertrag binnen drei Tagen nach dem Tag der Kundmachung (§ 122) im Betrieb in einem für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugänglichen Raum aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen.

Rechtswirkung von Kollektivverträgen

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

(2) Der Kollektivvertrag ist, soweit er nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regelt, innerhalb seines fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich. Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages bleiben nach seinem Erlöschen für Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfasst waren, so lange aufrecht, als für diese Arbeitsverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder

mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

(3) Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages treten auch für nicht kollektivvertragsangehörige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von kollektivvertragsangehörigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein.

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

Verlängerung und Abänderung von Kollektivverträgen

§ 125. Die §§ 122 bis 124 gelten sinngemäß für die Verlängerung und Abänderung von Kollektivverträgen.

Geltungsdauer von Kollektivverträgen

§ 126. (1) Enthält ein Kollektivvertrag keine Bestimmungen über die Geltungsdauer, so kann er nach Ablauf eines Jahres jederzeit unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Letzten eines Kalendermonates gekündigt werden. Die Kündigung muss zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertragschließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.

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

(3) Wird einer Berufsvereinigung gemäß § 118 Abs. 3 die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt, so erlöschen die von dieser Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivverträge mit dem Tag, an dem die gemäß § 118 Abs. 3 ergangene Entscheidung der Obereinigungskommission im Verlautbarungsorgan des jeweiligen Landes verlautbart wird. Im Falle des § 119 erlischt ein von der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossener Kollektivvertrag für die Mitglieder der Berufsvereinigung mit dem Tag, an dem der von der Berufsvereinigung abgeschlossene Kollektivvertrag in Wirksamkeit tritt.

(4) Das Erlöschen des Kollektivvertrages hat die Obereinigungskommission im Kataster der Kollektivverträge vorzumerken. Die Obereinigungskommission, die den Abschluss des Kollektivvertrages kundgemacht hat, hat auf Kosten der Kollektivvertragsparteien das Erlöschen des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach Einlangen der Anzeige (Abs. 2) bzw. nach dem im Abs. 3 bezeichneten Tag im Verlautbarungsorgan des jeweiligen Landes kundzumachen. § 122 Abs. 4 und 5 ist entsprechend anzuwenden.

Satzung

§ 127. (1) Auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft (§ 118) kann durch Beschluss der Obereinigungskommission ausgesprochen werden, dass ein gehörig kundgemachter gültiger Kollektivvertrag, dem überwiegende Bedeutung zukommt, in allen oder in einzelnen seiner Bestimmungen, die die Rechtsverhältnisse zwischen den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern regeln, auch außerhalb seines Geltungsbereiches für solche Arbeitsverhältnisse maßgebend zu sein hat, die mit dem durch den Kollektivvertrag erfassten im Wesentlichen gleichartig und nicht schon durch einen Kollektivvertrag erfasst sind. Die in den Beschluss aufgenommenen Bestimmungen werden als Satzung bezeichnet.

(2) Das Verfahren über die Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung einer Satzung ist einzuleiten, wenn ein Antrag von einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft (§§ 118 und 120) gestellt wird.

(3) Im Beschluss sind der Inhalt, der Geltungsumfang, der Beginn der Wirksamkeit und die Geltungsdauer der Satzung festzusetzen.

(4) Der Beschluss ist im Verlautbarungsorgan des jeweiligen Landes kundzumachen.

(5) Die Satzung ist einem Kataster einzuverleiben.

(6) Die Obereinigungskommission hat dem Bundesministerium für Arbeit und jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof eine Ausfertigung des Beschlusses mit Angabe des Datums der Kundmachung im Verlautbarungsorgan des jeweiligen Landes und der Katasterzahl zu übermitteln sowie das Erlöschen einer Satzung bekanntzugeben.

(7) Die Abs. 1 bis 6 sind auch auf das Verfahren wegen Änderung oder Aufhebung einer Satzung anzuwenden.

Rechtswirkung der Satzung

§ 128. (1) Die in Rechtskraft erwachsene und gehörig kundgemachte Satzung gilt innerhalb ihres örtlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches von dem in ihr festgesetzten Wirksamkeitsbeginn an als Bestandteil jedes Arbeitsvertrages, der zwischen einer Arbeitgeberin bzw. einem Arbeitgeber und einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer abgeschlossen ist oder während der Geltungsdauer der Satzung abgeschlossen wird.

(2) Ist in der Satzung ihr Wirksamkeitsbeginn nicht festgesetzt, so tritt sie mit dem der Kundmachung des Beschlusses folgenden Tag (§ 127 Abs. 4) in Kraft.

(3) Die Satzung kann durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie die Satzung nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die in der Satzung nicht geregelt sind.

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

Abschnitt 14
Betriebsvereinbarung

Begriff der Betriebsvereinbarung

§ 129. (1) Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen, die von der Betriebsinhaberin bzw. vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat (Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist.

(2) Der Bestand und die Wirksamkeit der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes geltenden Betriebsvereinbarungen werden durch das Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes nicht berührt.

Wirksamkeitsbeginn der Betriebsvereinbarung

§ 130. (1) Betriebsvereinbarungen sind von der Betriebsinhaberin bzw. vom Betriebsinhaber oder vom Betriebsrat im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer, für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugänglicher Stelle anzuschlagen.

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

(3) Nach Wirksamwerden der Betriebsvereinbarung ist von der Betriebsinhaberin bzw. vom Betriebsinhaber je eine Ausfertigung der Betriebsvereinbarung den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen und jenen Berufsvereinigungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu übermitteln, die den Kollektivvertrag abgeschlossen haben, der Grundlage für die Betriebsvereinbarung ist.

Rechtswirkungen von Betriebsvereinbarungen

§ 131. (1) Die Betriebsvereinbarung ist, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien regelt, innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

(2) Die Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen können durch Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Einzelvereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die durch Betriebsvereinbarungen nicht geregelt sind. § 117 Abs. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

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

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

(5) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen unberührt, die mit einem anderen Betrieb oder Betriebsteil so zusammengeschlossen werden, dass ein neuer Betrieb im Sinne des § 276 entsteht.

(6) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen, die von einem anderen Betrieb aufgenommen werden, insoweit unberührt, als sie Angelegenheiten betreffen, die von den Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes nicht geregelt werden. Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 345 Abs. 1 Z 20 können für die von einer solchen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Betriebsinhaberin bzw.

vom Betriebsinhaber des aufzunehmenden Betriebes oder Betriebsteiles unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen

§ 132. (1) Betriebsvereinbarungen können, soweit sie keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten und Abs. 2 nicht anderes bestimmt, von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Letzten eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

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

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

(4) Die Beendigung der Betriebsvereinbarung ist entsprechend § 130 Abs. 1 im Betrieb kundzumachen. Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat die in § 130 Abs. 3 genannten Stellen vom Erlöschen der Betriebsvereinbarung zu verständigen.

Abschnitt 15
Gleichbehandlung

Gleichstellung

§ 133. Ziel dieses Abschnittes ist die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sowie der Abbau von sonstigen Diskriminierungen.

Gleichbehandlungsgebot

§ 134. (1) Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(2) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(3) Abs. 2 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

Begriffsbestimmungen

§ 135. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes oder auf Grund eines in § 134 Abs. 2 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Geschlechtes, oder Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts, deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Alters oder deren sexuellen Orientierung diskriminiert wird.

Ausnahmebestimmungen

§ 136. (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 134 Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundenen Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, sofern dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

Sexuelle Belästigung

§ 137. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person

1. von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird,

2. durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber dadurch diskriminiert wird, indem sie bzw. er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte in Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kolleginnen bzw. Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell belästigt wird.

Belästigung

§ 138. (1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt durch geschlechtsbezogene oder mit einem der Gründe nach § 134 Abs. 2 in Zusammenhang stehende Verhaltensweisen

1. von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber selbst belästigt wird,
2. durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber dadurch diskriminiert wird, indem sie bzw. er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte in Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis belästig wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 134 Abs. 2 in Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person eine solche Verhaltensweise seitens der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kolleginnen bzw. Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts, deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Alters oder deren sexueller Orientierung belästigt wird.

Positive Maßnahmen

§ 139. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfassende Verfügungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen des Geschlechtes oder eines Diskriminierungsgrundes nach § 134 Abs. 2 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Bundesgesetzes.

Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

§ 140. (1) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für

die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) in sonst diskriminierender Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(3) Das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung richtet sich in gleicher Weise an private Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler gemäß den §§ 2ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

(4) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber oder private Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler gemäß den §§ 2ff AMFG oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.

(5) Abs. 4 gilt für Arbeitsverträge, für die es kein kollektivvertraglich oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregeltes Mindestentgelt gibt, mit der Maßgabe, dass in der Stellenausschreibung jenes Entgelt anzugeben ist, das als Mindestgrundlage für die Arbeitsvertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll. Ausgenommen sind

1. wenn das Unternehmen in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft betrieben wird, Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder;
2. in Unternehmen mit anderer Rechtsform leitende Angestellte, denen dauernd maßgebender Einfluss auf die Führung des Unternehmens zusteht.

Entlohnungskriterien und Einkommensbericht

§ 141. (1) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen weder Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen, noch Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen eines in § 134 Abs. 2 genannten Grundes führen.

(2) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dauernd die in § 428 Abs. 4 festgelegte Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigen, sind verpflichtet, alle zwei Jahre einen Bericht zur Entgeltanalyse zu erstellen. Dieser Bericht hat Angaben über

1. die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder – wenn verfügbar – betrieblichen Verwendungsgruppen;
2. die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den – wenn verfügbar – einzelnen Verwendungsgruppenjahren der anzuwendenden Verwendungsgruppen;
3. das Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt von Frauen und von Männern im Kalenderjahr in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder – wenn verfügbar – betrieblichen Verwendungsgruppen und – wenn verfügbar – Verwendungsgruppenjahren

zu enthalten. Das Arbeitsentgelt von Teilzeitbeschäftigten ist auf Vollzeitbeschäftigung und das von unterjährig Beschäftigten auf Jahresbeschäftigung hochzurechnen. Gibt es kein anzuwendendes kollektivvertragliches oder betriebliches Verwendungsgruppenschema, so sind anstelle von Verwendungsgruppen Funktionsgruppen entsprechend der betrieblichen Tätigkeitsstruktur zu bilden.

(3) Der Bericht ist in anonymisierter Form zu erstellen. Der Bericht darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen.

(4) Der Bericht ist dem Zentralbetriebsrat oder – wenn kein Zentralbetriebsrat besteht – den Betriebsausschüssen oder – soweit kein Betriebsausschuss errichtet ist – den Betriebsräten im ersten Quartal des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu übermitteln. Der (Zentral-)Betriebsrat bzw. Betriebsausschuss kann eine Beratung darüber verlangen. Die Organe der Arbeitnehmerschaft können im Rahmen ihrer Tätigkeit Auskunft an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die für sie relevanten Informationen erteilen. Besteht in einem Betrieb kein Organ der Arbeitnehmerschaft oder besteht ein solches Organ für eine Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht, ist der Bericht im Betrieb

in einem allen oder allen gruppenzugehörigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugänglichen Raum aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen. § 144 gilt sinngemäß.

(5) Über den Inhalt des Einkommensberichtes sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet. Dem stehen die Einholung von Rechtsauskünften oder Rechtsberatung durch Interessenvertretungen und sonstige Personen oder Einrichtungen, die ihrerseits einer Verschwiegenheitspflicht unterliegen, sowie die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz oder eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungsstelle nicht entgegen.

(6) Bei Verstößen gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäß Abs. 5 sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern die Tat nicht nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 360 € zu bestrafen, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber binnen sechs Wochen ab Kenntnis von dem Verstoß und der Person der Täterin bzw. des Täters bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatanklage). Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 und 3 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 - VStG, BGBl. Nr. 52, anzuwenden. Die Behörde kann ohne weiteres Verfahren von der Verhängung einer Strafe absehen, wenn das Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers geringfügig ist und die Folgen der Verletzung der Verschwiegenheitspflicht unbedeutend sind. Sie kann die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer jedoch gleichzeitig unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit des Verhaltens mit Bescheid ermahnen, sofern dies erforderlich ist, um sie bzw. ihn von weiteren Verletzungen der Verschwiegenheitspflicht nach Abs. 5 abzuhalten.

(7) Die in Abs. 4 genannten Organe der Arbeitnehmerschaft haben oder – soweit diese nicht bestehen – die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat nach Maßgabe des Abs. 4 Anspruch auf Erstellung und Übermittlung bzw. Information über den Einkommensbericht. Der Anspruch ist gerichtlich geltend zu machen. Es gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 ABGB, wobei die Frist mit dem Ablauf des ersten Quartals des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu laufen beginnt.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 142. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 134 Abs. 1 Z 1 oder des § 134 Abs. 2 Z 1 nicht begründet worden, so ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber gegenüber der Stellenwerberin bzw. dem Stellenwerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens zwei Monatsentgelte, wenn die Stellenwerberin bzw. der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder
2. bis 500 €, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einer Stellenwerberin bzw. einem Stellenwerber durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wird.

(2) Erhält eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 134 Abs. 1 Z 2 oder des § 134 Abs. 2 Z 2 durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes oder ein geringeres Entgelt als eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer, bei der bzw. dem eine Diskriminierung wegen eines in § 134 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat sie bzw. er gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 134 Abs. 1 Z 3 oder des § 134 Abs. 2 Z 3 hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 134 Abs. 1 Z 4 oder des § 134 Abs. 2 Z 4 hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(5) Ist eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 134 Abs. 1 Z 5 oder des § 134 Abs. 2 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber gegenüber der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zum Ersatz des

Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt,

1. die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
2. bis 500 €, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wird.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 134 Abs. 1 Z 6 oder des § 134 Abs. 2 Z 6 hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechts oder wie eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer, bei der bzw. dem eine Diskriminierung wegen eines in § 134 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers oder wegen eines in § 134 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, oder ist das Probearbeitsverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 134 Abs. 1 Z 7 oder § 134 Abs. 2 Z 7), so kann die Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses bei Gericht angefochten werden. Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegtes Arbeitsverhältnis wegen des Geschlechtes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers oder wegen eines in § 134 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden. Lässt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Beendigung gegen sich gelten, so hat sie bzw. er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 137 oder einer Belästigung nach § 138 hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer gegenüber der Belästigerin bzw. dem Belästiger und im Fall des § 137 Abs. 1 Z 2 oder des § 138 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 1 000 € Schadenersatz.

(9) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 134, 137 oder 138 beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen. Der bzw. dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 134 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von der bzw. dem Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 135 Abs. 2 oder 136 vorliegt. Bei Berufung auf § 137 oder § 138 obliegt es der bzw. dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der bzw. dem Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(10) Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

(11) Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert.

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 143. (1) Ansprüche nach § 142 Abs. 1 und 5 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Ansprüche nach § 142 Abs. 8 wegen geschlechtsbezogener Belästigung sind binnen eines Jahres, Ansprüche nach § 142 Abs. 8 wegen sexueller Belästigung sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Für Ansprüche nach § 142 Abs. 2, 3, 4 und 6 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 ABGB.

(2) Eine Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses gemäß § 142 Abs. 7 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten; eine Feststellungsklage nach § 142 Abs. 7 zweiter Satz ist binnen 14 Tagen ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf bei Gericht einzubringen. Ansprüche nach § 142 Abs. 7 letzter Satz sind binnen sechs Monaten ab Zugang der

Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen.

(3) Die Einbringung eines Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtswegiges Tätigwerden der in § 145 Abs. 1 genannten Einrichtung zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

(4) Wird der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer nachweislich

1. ein Prüfungsergebnis der Einrichtung im Einzelfall oder
2. ein Schreiben der Geschäftsführung der Einrichtung, aus dem hervorgeht, dass die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall nicht bzw. nicht mehr vorliegen,

zugestellt, beendet die Zustellung die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Nach der Zustellung steht der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zur Erhebung der Klage zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer nur diese offen.

(5) Ansprüche nach § 142, die neben einem in diesem Bundesgesetz erfassten Diskriminierungsgrund auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gestützt werden, können nur nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen gerichtlich geltend gemacht werden. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche gelten die §§ 7k, 7n und 7o BEinstG.

Benachteiligungsverbot

§ 144. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die als Zeuginnen bzw. Zeugen oder Auskunftspersonen in einem Verfahren auftreten oder eine Beschwerde anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 142 gilt sinngemäß.

Gleichbehandlungsstellen

§ 145. (1) Die in den Abs. 2 und 3 sowie in § 146 genannten Aufgaben sind durch die Gleichbehandlungsstellen der Länder zu vollziehen.

(2) Die Gleichbehandlungsstelle hat sich mit allen die Diskriminierung im Sinne der §§ 134 bis 138 berührenden Fragen zu befassen.

(3) Die Gleichbehandlungsstelle hat Gutachten über Fragen der Diskriminierung im Sinne der §§ 134 bis 138 zu erstatten. Gutachten sind insbesondere bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zu erstatten.

Aufgaben der Gleichbehandlungsstelle

§ 146. (1) Die Gleichbehandlungsstelle hat im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Stellt die Gleichbehandlungsstelle eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes fest, so kann sie die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber davon benachrichtigen und zur Beendigung der Diskriminierung auffordern.

(2) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat das Recht, sich im Verfahren vor der Gleichbehandlungsstelle durch eine Person ihres bzw. seines Vertrauens, insbesondere eine Vertreterin bzw. einen Vertreter einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, vertreten zu lassen. Auf Antrag der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers hat die Gleichbehandlungsstelle eine Vertreterin bzw. einen Vertreter einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson beizuziehen. Die Gleichbehandlungsstelle hat die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren.

(3) Kommt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber der Aufforderung der Gleichbehandlungsstelle nach Abs. 1 nicht nach, so können die zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften oder – soweit diese vorgesehen sind – die Anwältin bzw. der Anwalt für Gleichbehandlung oder eine Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. ein Gleichbehandlungsbeauftragter die gerichtliche Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes begehren.

(4) Die Gleichbehandlungsstelle kann im Falle einer Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber zur Erstattung eines schriftlichen Berichtes auffordern. Der Bericht hat alle zur Beurteilung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes notwendigen Angaben zu enthalten.

Anwältin bzw. Anwalt für Gleichbehandlung; Gleichbehandlungsbeauftragte

§ 147. (1) Wenn eine Anwältin bzw. ein Anwalt für Gleichbehandlung oder eine Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. ein Gleichbehandlungsbeauftragter als unabhängige Stelle vorgesehen ist, ist diese zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Bundesgesetzes diskriminiert fühlen.

(2) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber, der Betriebsrat und alle Beschäftigten des betroffenen Betriebes sind durch die Landesgesetzgebung zu verpflichten, einer Anwältin bzw. einem Anwalt für Gleichbehandlung oder einer bzw. einem Gleichbehandlungsbeauftragten die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Wenn eine Anwältin bzw. ein Anwalt für Gleichbehandlung oder eine Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. ein Gleichbehandlungsbeauftragter die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes hat und der Gleichbehandlungsstelle die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Gleichbehandlungsstelle von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten.

(4) Eine Anwältin bzw. ein Anwalt für Gleichbehandlung oder eine Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. ein Gleichbehandlungsbeauftragter ist im Auftrag der Gleichbehandlungsstelle berechtigt, die betrieblichen Räume zu betreten, in die Unterlagen der Betriebe Einsicht zu nehmen und Abschriften oder Kopien der Unterlagen anzufertigen.

(5) Eine Anwältin bzw. ein Anwalt für Gleichbehandlung oder eine Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. ein Gleichbehandlungsbeauftragter hat bei der Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen.

Veröffentlichung

§ 148. Die Gleichbehandlungsstelle hat ihre Gutachten sowie rechtskräftige Urteile, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, in einem Publikationsorgan des Landes zu veröffentlichen. Diese Veröffentlichung ist auch bei Nichtbeachtung der Aufforderung gemäß § 146 Abs. 3 durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber durchzuführen.

Auskunftspflicht

§ 149. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, einer Gleichbehandlungsstelle die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Strafbestimmungen

§ 150. Stellenausschreibungen entgegen § 140 durch private Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler gemäß den §§ 2ff AMFG oder durch mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts oder durch eine Arbeitgeberin bzw. einen Arbeitgeber sind von der Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag der Stellenwerberin bzw. des Stellenwerbers oder der Anwältin bzw. des Anwalts für Gleichbehandlung oder einer bzw. eines Gleichbehandlungsbeauftragten mit Geldstrafe bis 360 € zu bestrafen.

Abschnitt 16
Allgemeine Regelungen zum Arbeitnehmerschutz

Regelung durch Betriebsvereinbarung

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

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
2. für die betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mangels Bestehens einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann.

Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

§ 152. (1) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb der Beschäftigerin bzw. des Beschäftigers gilt diese bzw. dieser als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

(2) Die Überlasserin bzw. der Überlasser hat die Beschäftigerin bzw. den Beschäftiger auf alle für die Einhaltung des persönlichen Arbeitnehmerschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen.

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

(4) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb der Beschäftigerin bzw. des Beschäftigers obliegen die Fürsorgepflichten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch der Beschäftigerin bzw. dem Beschäftiger.

(5) Die Überlasserin bzw. der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald sie bzw. er weiß oder wissen muss, dass die Beschäftigerin bzw. der Beschäftiger trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder die Fürsorgepflichten nicht einhält.

Abschnitt 17
Arbeitszeitrecht

Normalarbeitszeit

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

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.

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

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

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

(6) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann durch Kollektivvertrag eine wöchentliche Normalarbeitszeit von bis zu 60 Stunden und eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zugelassen werden. § 159 ist nicht anzuwenden.

Durchrechnung der Arbeitszeit

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

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden,
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die in § 153 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren Durchrechnungszeitraum unter der Bedingung zulassen, dass der zur Erreichung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Der Kollektivvertrag kann eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

(2) Abweichend von § 151 kann der Kollektivvertrag für Betriebe mit dauernd weniger als fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zulassen, dass eine Arbeitszeiteinteilung nach Abs. 1 schriftlich vereinbart wird.

Arbeitsspitzen

§ 155. (1) Während der Arbeitsspitzen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit um drei Stunden verlängert werden. Sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die im § 153 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

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

(3) Die Abs. 1 und 2 gelten nicht in den Fällen des § 154.

Gleitende Arbeitszeit

§ 156. (1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

(2) Die gleitende Arbeitszeit muss durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).

(3) Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:

1. die Dauer der Gleitzeitperiode,
2. den Gleitzeitrahmen,
3. das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
4. Dauer und Lage der fiktiven täglichen Normalarbeitszeit.

(4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 153 Abs. 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.

(5) Ordnet die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gemäß § 153 Abs. 2 und 3 hinausgehen, gelten diese als Überstunden.

Sonderregelungen für bestimmte Tätigkeiten

§ 157. (1) Die auf Grund ihres Arbeitsverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melken oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten auch über die wöchentliche Normalarbeitszeit (§§ 153 bis 156) hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Dafür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Monates. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen dem § 159.

(2) Wenn ein Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für die Mehrarbeiten im Sinne des Abs. 1 eine besondere Vergütung zu leisten, deren Ausmaß durch Kollektivvertrag bestimmt werden kann.

Arbeitszeit bei Schichtarbeit

§ 158. (1) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf

1. innerhalb des Schichtturnusses oder
2. bei Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 154 innerhalb des Durchrechnungszeitraumes

im Durchschnitt die nach § 153 Abs. 2 zulässige Dauer nicht überschreiten.

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

Überstundenarbeit

§ 159. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach den §§ 153 bis 158 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder

2. die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich aus der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 153 bis 158 ergibt.

(2) Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach einer Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, sowie am Ende eines Durchrechnungszeitraumes bestehende Zeitguthaben, die gemäß § 154 Abs. 1 letzter Satz in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen. Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

Höchstgrenzen der Arbeitszeit

§ 160. (1) Die Tagesarbeitszeit darf einschließlich Überstunden elf Stunden, während der Arbeitsspitzen sowie bei Gleitzeitvereinbarungen nach § 156 Abs. 4 zweiter Satz zwölf Stunden nicht überschreiten.

(2) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, während der Arbeitsspitzen sowie bei Gleitzeitvereinbarungen nach § 156 Abs. 4 zweiter Satz 60 Stunden nicht überschreiten.

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

(4) Abweichend von Abs. 1 bis 3 darf bei Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 153 Abs. 6 die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden und im Falle des § 158 Abs. 2 die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden nicht überschreiten.

(5) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 168 Abs. 5 Z 3, Abs. 6 und 7 darf einschließlich Überstunden die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten. Abs. 3 ist nicht anzuwenden.

(6) Es steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern frei, Überstunden gemäß Abs. 1 und 2 ohne Angabe von Gründen abzulehnen, wenn durch diese Überstunden während der Arbeitsspitzen die Tagesarbeitszeit von elf Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 52 Stunden überschritten wird. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deswegen gekündigt, können sie die Kündigung innerhalb einer Frist von zwei Wochen bei Gericht anfechten. § 354 Abs. 8 gilt sinngemäß.

(7) Diese Höchstgrenzen dürfen auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen nicht überschritten werden.

Mindestruhezeit

§ 161. (1) Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer gebührt auch in der arbeitsreichen Zeit eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens elf Stunden innerhalb 24 Stunden.

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

(3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den im § 159 Abs. 3 letzter Satz angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

Ruhepause

§ 162. Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde gewährt werden. Durch Kollektivvertrag, soweit dieser keine Regelung trifft durch Betriebsvereinbarung, kann eine andere Teilung der Ruhepause zugelassen werden.

Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe

§ 163. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Die Wochenendruhe hat spätestens am Samstag um 18 Uhr zu beginnen. Während dieser Zeit dürfen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, soweit dies auf Grund der Abs. 3 bis 6 oder des § 164 Abs. 1 bis 3 zulässig ist.

(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt werden, haben in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

(3) Der Kollektivvertrag kann für die Almbewirtschaftung (Sennerei, Bergweidewirtschaft und Almausschank) im Sinne des § 39 Abs. 2 Z 1 lit. a des Bewertungsgesetzes 1955, BGBl. Nr. 148/1955, bei Vorliegen von objektiven arbeitsorganisatorischen Gründen zulassen, dass die wöchentliche Ruhezeit in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreitet oder ganz unterbleibt, wenn die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichwertige Ruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung gleichwertiger Ruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

(4) Zur Ermöglichung der Schichtarbeit kann im Schichtplan die wöchentliche Ruhezeit abweichend von Abs. 1 und 2 geregelt werden.

(5) Das Ausmaß der wöchentlichen Ruhezeit kann in den Fällen des Abs. 4 bis auf 24 Stunden gekürzt werden. In einem Durchrechnungszeitraum von vier Wochen muss den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gesichert sein. Zur Berechnung dürfen nur Ruhezeiten von mindestens 24 Stunden herangezogen werden.

(6) Der Kollektivvertrag kann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in verantwortlicher Funktion bei der Ernteübernahme zulassen, dass die wöchentliche Ruhezeit in höchstens sechs Wochen pro Kalenderjahr, jedoch in nicht mehr als drei aufeinanderfolgenden Wochen, auf 24 Stunden reduziert wird, wenn die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichwertige Ruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung gleichwertiger Ruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

(7) Feiertage im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der 1. Jänner (Neujahr), der 6. Jänner (Heilige Drei Könige), der Ostermontag, der 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, der Pfingstmontag, Fronleichnam, der 15. August (Mariä Himmelfahrt), der 26. Oktober (Nationalfeiertag), der 1. November (Allerheiligen), der 8. Dezember (Mariä Empfängnis), der 25. Dezember (Weihnachten) und der 26. Dezember (Stephanstag).

(8) Feiertage sind gesetzliche Ruhetage. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben für Feiertage Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden. Sonstige Feiertage, die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2019 in den Ausführungsgesetzen zum Landarbeitsgesetz 1984 vorgesehen waren, bleiben im jeweiligen Bundesland aufrecht. Der Kollektivvertrag kann anstelle der sonstigen Feiertage einen Ersatz festlegen.

(9) Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, sind unwirksam und künftig unzulässig.

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe

§ 164. (1) Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit folgenden Arbeiten beschäftigt werden:

1. Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt, wobei ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat;
2. Arbeiten im Rahmen einer Almausschank im Sinne des § 2 Abs. 4 Z 10 GewO 1994 oder einer Buschenschank im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 5 und § 111 Abs. 2 Z 5 GewO;
3. Tätigkeiten, die im Hinblick auf während der Wochenend- oder Feiertagsruhe hervortretende Freizeit- und Erholungsbedürfnisse und Erfordernisse des Fremdenverkehrs notwendig sind.

(2) Während der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen und bei sonstigen für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlichen unaufschiebbaren Arbeiten.

(3) Der Kollektivvertrag kann weitere Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zulassen, wenn dies zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist.

(4) Soweit dies nach der Art der Tätigkeit zweckmäßig ist, hat der Kollektivvertrag die nach Abs. 3 zulässigen Arbeiten einzeln anzuführen und das für die Durchführung notwendige Zeitausmaß festzulegen.

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

Ausgleichsruhe

§ 165. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die während ihrer wöchentlichen Ruhezeit (Wochenendruhe oder Wochenruhe) beschäftigt werden, haben spätestens in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ausgleichsruhe, die lediglich zur Berechnung der Ansprüche nach Abs. 6 auf ihre Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ausgleichsruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.

(2) Die Ausgleichsruhe hat unmittelbar vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu liegen, soweit vor Antritt der Arbeit, für die Ausgleichsruhe gebührt, nicht anderes vereinbart wurde.

(3) Während der Ausgleichsruhe nach Abs. 1 und 2 dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur im Rahmen des § 164 Abs. 2 beschäftigt werden. Nach einer solchen Beschäftigung ist diese Ausgleichsruhe im entsprechenden Ausmaß zu einer anderen, einvernehmlich festgesetzten Zeit nachzuholen.

(4) Während der Ausgleichsruhe nach Abs. 3 dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand beschäftigt werden. In diesem Fall gebührt keine weitere Ausgleichsruhe.

(5) Wird die Ausgleichsruhe nicht zu dem nach Abs. 2 festgelegten Zeitpunkt gewährt, ist die nach Abs. 1 ausgleichsruhepflichtige Zeit mit einem Zuschlag von 100% abzugelten.

(6) Das fiktive Entgelt für die durch die Ausgleichsruhe ausgefallene Arbeitszeit ist für die Berechnung des Überstundenzuschlages, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, für sonstige, insbesondere einmalige Bezüge nach § 67 Abs. 1 des EStG 1988 und vergleichbare Ansprüche zu berücksichtigen.

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 166. (1) Die Leistung von Überstunden gemäß § 159 Abs. 1 wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 gewährt wird.

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

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

(4) Abweichend von Abs. 2 gebührt für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen und an freien Tagen nach § 163 Abs. 2 ein Zuschlag zum Stundenlohn von 100%. Der Kollektivvertrag kann für Normalarbeitszeit an Sonntagen abweichende Regelungen vorsehen. Für Arbeiten während der Nachtruhezeit kann der Kollektivvertrag abweichende Regelungen vorsehen, wobei ein Überstundenzuschlag nach Abs. 2 unberührt bleiben muss.

(5) Für Feiertage, die gemäß § 163 Abs. 8 als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt (§ 14 Abs. 2) zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

(6) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann der Kollektivvertrag eine von Abs. 1 bis 5 abweichende Regelung treffen.

Freizeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit eigener Wirtschaft

§ 167. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit eigener Wirtschaft ist die zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten notwendige Zeit in gegenseitigem Einvernehmen ohne Entlohnung freizugeben. Diese Freizeit bedeutet keine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

Arbeitszeitaufzeichnungen

§ 168. (1) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen zu führen über

1. die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung;
2. die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und den gewährten Freizeitausgleich gemäß § 157 Abs. 1 und § 165.

(2) Ist bei gleitender Arbeitszeit vereinbart, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer zu führen sind, so hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer zur ordentlichen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten. Nach Ende der Gleitzeitperiode hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber sich diese Aufzeichnungen aushändigen zu lassen und zu kontrollieren. Werden die Aufzeichnungen von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber durch Zeiterfassungssystem geführt, so ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln, andernfalls ist ihr bzw. ihm Einsicht zu gewähren.

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

(4) Für Betriebe, die dauernd weniger als fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, kann durch Kollektivvertrag eine von Abs. 1 abweichende Regelung getroffen werden.

(5) Für

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Lage ihrer Arbeitszeit oder ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können,
2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit in ihrer Wohnung ausüben, für jene Tage, an denen dies durchgehend erfolgt, und
3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Leitungsfunktion, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind,

sind ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen.

(6) Für Angestellte, die mit der maßgeblichen Führung des gesamten landwirtschaftlichen oder forstwirtschaftlichen Betriebs betraut sind, besteht keine Pflicht zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen.

(7) Für Angestellte, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, besteht keine Pflicht zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen. Der Personenkreis ist im Kollektivvertrag festzulegen.

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

Abschnitt 18
Mutterschutz

Maßnahmen bei Gefährdung

§ 169. (1) Ergibt die Beurteilung gemäß § 187 Abs. 3 Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

(2) Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber oder der Arbeitnehmerin nicht zumutbar, so ist die Arbeitnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Arbeitnehmerin von der Arbeit freizustellen.

Beschäftigungsverbot vor der Geburt

§ 170. (1) Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Achtwochenfrist) nicht beschäftigt werden. Die Achtwochenfrist wird auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses berechnet. Erfolgt die Entbindung zu einem früheren oder späteren als dem im Zeugnis angegebenen Zeitpunkt, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(2) Über die Achtwochenfrist (Abs. 1) hinaus darf eine werdende Mutter auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach einem von ihr vorgelegten fachärztlichen Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre. Die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Arbeit hat durch Verordnung festzulegen,

1. bei welchen medizinischen Indikationen ein Freistellungszeugnis auszustellen ist,
2. welche Fachärzte ein Freistellungszeugnis ausstellen können,
3. nähere Bestimmungen über Ausstellung, Form und Inhalt des Freistellungszeugnisses.

Eine Freistellung wegen anderer als der in dieser Verordnung genannter medizinischer Indikationen ist im Einzelfall auf Grund eines Zeugnisses einer Amtsärztin oder eines Amtsarztes vorzunehmen.

(3) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber dies mitzuteilen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist (Abs. 1) die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber auf deren Beginn aufmerksam zu machen. Auf Verlangen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers haben sie über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt ihrer voraussichtlichen Entbindung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis über das Bestehen der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung, der von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber verlangt wird, hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zu tragen.

(4) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Erlangung der Kenntnis von der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin oder, wenn sie bzw. er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat, unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion davon Mitteilung zu machen. Dabei sind Name, Alter und Tätigkeit der werdenden Mutter bekanntzugeben.

(5) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Pass-Verordnung, BGBl. II Nr. 470/2001, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

Verbotene Arbeiten

§ 171. (1) Werdende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind. Dies sind insbesondere

1. Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 15 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden; wenn größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei vorstehend angeführten Arbeiten;
2. Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des ASVG gegeben ist;
3. Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter gesundheitsgefährdenden biologischen Stoffen (wie Toxoplasma und Rötelvirus), sofern die Arbeitnehmerinnen nicht ausreichend immunisiert sind, chemischen Stoffen (wie Blei und Bleiderivate), soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper absorbiert werden, oder schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von gesundheitsgefährdenden elektromagnetischen Feldern, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, sofern sie nicht auf natürliche Einflüsse zurückzuführen sind, ausgesetzt sind;
4. die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Beanspruchung verbunden ist;
5. das Schälen von Holz mit Handmessern;
6. Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits- oder Persönlichkeitsbewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt;
7. Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten die in der statischen Belastung gleichkommen es sei denn, dass Sitzgelegenheiten zum

kurzen Ausruhen benützt werden können. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter ständig stehen müssen, auch wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;

8. die Pflege von Tieren, die an einer auf Menschen übertragbaren Tierseuche, insbesondere an Maul- und Klauenseuche, Milzbrand, Rotz, Pockenseuche der Schafe, Wutkrankheit, Rotlauf der Schweine oder äußerlich erkennbarer Tuberkulose der Rinder erkrankt sind;
9. Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, dass ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird;
10. Arbeiten mit biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des § 223 Abs. 7 Z 2 bis 4, soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;
11. die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln.

(2) Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie mit Rücksicht auf ihre Schwangerschaft besonderen Unfallgefahren ausgesetzt sind.

(3) Im Zweifelsfalle entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 1 und 2 fällt.

(4) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten,

1. bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie
2. bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen oder
3. bei denen die Arbeitnehmerin besonders belastenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt ist,

nicht beschäftigt werden, wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Antrag der Arbeitnehmerin oder von Amts wegen entscheidet, dass diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind.

(5) Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen, soweit es die Art des Betriebes gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im selben Raum wie werdende Mütter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.

Beschäftigungsverbot nach der Geburt

§ 172. (1) Arbeitnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist (§ 170 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

(2) Über die im Abs. 1 festgesetzten Fristen hinaus ist die Zulassung von Arbeitnehmerinnen zur Arbeit nach ihrer Entbindung so lange verboten, als sie arbeitsunfähig sind. Die Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit ohne Verzug der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber mitzuteilen und auf Verlangen eine ärztliche Bestätigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt eine Arbeitnehmerin diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

(3) Arbeitnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach ihrer Entbindung nicht mit den im § 171 Abs. 1 Z 1, 2, 3, 5, 6 und 7 genannten Arbeiten beschäftigt werden.

(4) Über die Abs. 1 bis 3 hinaus kann die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde für eine Arbeitnehmerin, die nach dem Zeugnis einer Amtsärztin bzw. eines Amtsarztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber die zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerin notwendigen Maßnahmen auftragen.

Beschäftigungsverbote für stillende Mütter

§ 173. (1) Stillende Mütter haben bei Wiederantritt der Arbeit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass sie stillen, und auf Verlangen eine Bestätigung einer Ärztin bzw. eines Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen.

(2) Stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder das zu stillende Kind schädlich sind. Dies sind insbesondere die in § 171 Abs. 1 Z 1, 2, 3, 6 und 8 genannten Arbeiten.

(3) Im Zweifelsfall entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 2 fällt.

(4) Die Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber mitzuteilen, wenn sie nicht mehr stillt.

Sonstige Beschäftigungsverbote

§ 174. (1) Werdende und stillende Mütter dürfen in der Zeit von 19 Uhr bis 5 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) Werdende und stillende Mütter dürfen an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden. Dies gilt nicht

1. für Arbeiten nach § 164 Abs. 1 Z 2 und
2. für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen, die vor der Meldung der Schwangerschaft ausschließlich an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen beschäftigt wurden, im bisherigen Ausmaß.

(3) Werdende und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten (§ 159) nicht herangezogen werden. Jede Beschäftigung über neun Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich ist unzulässig.

Ruhemöglichkeit

§ 175. (1) Werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

(2) Abs. 1 gilt nicht für die Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern außerhalb von Betriebsgebäuden und sonstigen ortsgebundenen Anlagen.

Stillzeit

§ 176. (1) Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben. Diese Freizeit hat für Arbeitnehmerinnen, die nicht mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber in Hausgemeinschaft leben, an Tagen, an denen sie mehr als viereinhalb Stunden arbeiten, 45 Minuten zu betragen; bei einer Arbeitszeit von acht oder mehr Stunden ist auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von 90 Minuten zu gewähren.

(2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausfall nicht eintreten. Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in gesetzlichen Vorschriften oder kollektivvertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Ruhepausen angerechnet werden.

Kündigungsschutz

§ 177. (1) Arbeitnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, dass der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bzw. Entbindung nicht bekannt ist.

(2) Eine Kündigung ist bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt rechtsunwirksam. Auf Verlangen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers hat die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt vorzulegen.

(3) Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft bzw. Entbindung binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung, der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bekanntgegeben wird. Eine schriftliche Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. Entbindung ist rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünftagefrist zur Post gegeben wird. Wendet die Arbeitnehmerin die Tatsache ihrer Schwangerschaft bzw. Entbindung innerhalb der vorstehenden Frist ein, so hat sie gleichzeitig durch eine ärztliche Bestätigung die Schwangerschaft oder die Vermutung der Schwangerschaft nachzuweisen oder die Geburtsurkunde des Kindes vorzuweisen. Kann die Arbeitnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bzw. Entbindung nicht innerhalb der Fünftagefrist bekanntgeben, so gilt die Bekanntgabe als rechtzeitig erstattet, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

(4) Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Arbeitnehmerinnen muss dieser Vereinbarung überdies

eine Bescheinigung eines Gerichts oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, dass die Arbeitnehmerin über den gesetzlichen Kündigungsschutz im Falle der Mutterschaft belehrt wurde.

(5) § 55 ist anzuwenden.

Befristete Arbeitsverhältnisse

§ 178. (1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes nach § 170 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes nach § 170 Abs. 2 gehemmt, es sei denn, dass die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

(2) Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt vor, wenn diese im Interesse der Arbeitnehmerin liegt, oder wenn das Arbeitsverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung verhinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn auf Grund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist.

(3) Wird der Ablauf des Arbeitsverhältnisses gemäß Abs. 1 gehemmt, so besteht bei einem Beschäftigungsverbot gemäß den §§ 171 Abs. 1 und 2 und 174 Abs. 1 Anspruch auf Wochengeld gemäß den Bestimmungen des ASVG.

Entlassungsschutz

§ 179. Arbeitnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung sowie bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den im § 109 Abs. 2 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden. In den Fällen des § 109 Abs. 2 Z 1 und 3 ist der durch die Schwangerschaft bzw. durch die Entbindung oder Fehlgeburt der Arbeitnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen. § 55 ist anzuwenden.

Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

§ 180. (1) Macht die Anwendung der §§ 169, 171, 172 Abs. 3 und 4, 173, § 174 Abs. 1 oder § 187 Abs. 3, soweit § 178 Abs. 3 nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Arbeitsverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in den Zeitraum von 13 Wochen Zeiten, während der die Arbeitnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Zeitraum von 13 Wochen um diese Zeiten. Diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Die vorstehende Regelung gilt auch, wenn sich durch die Änderung der Beschäftigung der Arbeitnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, dass der Berechnung des Entgeltes die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Arbeitnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde. Bei Saisonarbeit mit Akkord- oder Prämienentlohnung ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen nur für die Zeit weiter zu gewähren, während der solche Arbeiten im Betriebe verrichtet werden, für die übrige Zeit ist das Entgelt weiter zu gewähren, das die Arbeitnehmerin ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte.

(2) Arbeitnehmerinnen, die gemäß § 170 Abs. 2 nicht beschäftigt werden dürfen, und Arbeitnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 169, 171, 172 Abs. 3 und 4, 173, § 174 Abs. 1 oder § 187 Abs. 3 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass im Falle des § 170 Abs. 2 der Durchschnittsverdienst nach den letzten 13 Wochen vor Eintritt des Beschäftigungsverbotes zu berechnen ist.

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 und 2 besteht nicht für Zeiten, während deren Wochengeld oder Krankengeld nach dem ASVG bezogen werden kann. Ein Anspruch auf einen Zuschuss der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers zum Krankengeld wird dadurch nicht berührt.

(4) Die Arbeitnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988, in den Kalenderjahren, in welche Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem ASVG fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen.

Abschnitt 19
Schutz der Kinder und Jugendlichen

Kinderarbeit

§ 181. (1) Kinder dürfen, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, zu Arbeiten nicht herangezogen werden.

(2) Als Kinderarbeit im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt die Verwendung von Kindern zu Arbeiten jeglicher Art.

(3) Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern ausschließlich zum Zweck des Unterrichts oder der Erziehung und die Beschäftigung eigener Kinder mit leichten, wenn auch regelmäßigen Leistungen von geringer Dauer im Haushalt. Eigene Kinder, die das 13. Lebensjahr vollendet haben, dürfen mit leichten und vereinzelten Arbeiten in Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie der Betriebsinhaberin bzw. des Betriebsinhabers beschäftigt sind, beschäftigt werden.

(4) Vereinzelte Arbeiten gelten dann nicht als leichte Arbeiten im Sinne des Abs. 3, wenn bei deren Ausführung das dem Kind zumutbare Leistungsausmaß unter Berücksichtigung des durch das Alter und die persönliche Veranlagung bedingten unterschiedlichen Leistungsvermögens überschritten wird. Dies wird beispielsweise und im Sinne von Durchschnittswerten der Fall sein, wenn Lasten ohne mechanische Hilfsmittel bewegt oder befördert werden, die mehr als ein Fünftel des Körpergewichtes des Kindes betragen.

(5) Die Beschäftigung Schulpflichtiger darf die Schulausbildung nicht beeinträchtigen.

(6) Bei der Beschäftigung von Kindern im Sinne des Abs. 3 ist auf deren Gesundheit, Sicherheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen und jede Gefährdung der Sittlichkeit zu vermeiden. Kinder, die gemäß Abs. 3 beschäftigt werden dürfen, dürfen an Schultagen und an schulfreien Tagen nicht mehr als zwei Stunden in Anspruch genommen werden, wobei die Gesamtzahl der dem Schulunterricht und den leichten Arbeiten gewidmeten Stunden keinesfalls mehr als sieben Stunden betragen darf. Nach Schluss des Unterrichts und bei geteiltem Unterricht nach Schluss jeden Unterrichtsabschnittes ist ohne Anrechnung auf die für den Schulweg aufgewendete Zeit eine Stunde arbeitsfrei zu halten, es sei denn, dass es sich ausschließlich um eine Beschäftigung mit einem Botengang handelt. Eine Beschäftigung zwischen 19 Uhr und 6 Uhr ist nicht erlaubt.

(7) Kinder sind Minderjährige

1. bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder
2. bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht.

(8) Für Minderjährige (Abs. 7 Z 1), die die Schulpflicht beendet haben und

1. in einem Lehrverhältnis oder
2. im Rahmen eines Ferialpraktikums oder
3. im Rahmen eines Pflichtpraktikums

beschäftigt werden, gelten die Bestimmungen für Jugendliche.

(9) Als eigene Kinder im Sinne dieses Bundesgesetzes gelten Kinder (Abs. 7), die mit jener oder jenem, die bzw. der sie beschäftigt, im gemeinsamen Haushalt leben und mit ihr bzw. ihm bis zum dritten Grade verwandt oder verschwägert sind oder zu ihr bzw. ihm im Verhältnis von Stiefkindern oder Wahlkindern stehen oder zu deren gesetzlichen Vertreterin bzw. Vertreter sie oder er bestellt ist. Alle übrigen Kinder gelten als fremde Kinder.

Arbeitszeit der Jugendlichen

§ 182. (1) Jugendliche im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 181 Abs. 7 und 8 gelten, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Abweichend davon gilt § 183 Abs. 4 auch für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. § 155 Abs. 1 und 2 gilt sinngemäß.

(3) Die Arbeitszeit kann in den einzelnen Wochen eines mehrwöchigen Durchrechnungszeitraumes ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden nicht übersteigt und

1. der Kollektivvertrag dies zulässt,

2. für vergleichbare erwachsene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes eine solche Arbeitszeiteinteilung besteht und
3. eine abweichende Arbeitszeiteinteilung für Jugendliche der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann.

(4) Bei einer Verteilung der Arbeitszeit nach Abs. 3 darf die Tagesarbeitszeit neun Stunden und die Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungs- bzw. Einarbeitungszeitraumes 45 Stunden nicht überschreiten.

(5) Werden Jugendliche von mehreren Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern beschäftigt, so darf die Gesamtdauer der einzelnen Beschäftigungen zusammengerechnet die in Abs. 2 vorgesehenen Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht überschreiten.

(6) Für Personen unter 15 Jahren, die im Rahmen eines Pflicht- oder Ferialpraktikums beschäftigt werden (§ 181 Abs. 8 Z 2 und 3), gilt Abs. 2 mit der Abweichung, dass während der Hauptferien und schulfreier Zeiten, die eine Woche überschreiten, die tägliche Arbeitszeit sieben Stunden und die Wochenarbeitszeit 35 Stunden nicht überschreiten darf. In dieser Zeit ist eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 155 nicht zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens sieben Stunden, ist eine Beschäftigung nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als sieben Stunden, darf die im Betrieb zu verbringende Zeit zwei Stunden nicht überschreiten.

(7) Während jedes Zeitraumes von 24 Stunden ist

1. Personen unter 15 Jahren (§ 181 Abs. 8) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren;
2. den übrigen Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

Für Jugendliche, die mit der Viehpflege und Melkung (Stallarbeit) beschäftigt sind, kann die Ruhezeit ab Vollendung des 16. Lebensjahres auf elf Stunden verkürzt werden, sofern innerhalb von drei Wochen eine Ruhezeit oder Wochenfreizeit entsprechend verlängert wird.

(8) Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als viereinhalb Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen.

(9) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit (§ 159) nicht herangezogen werden. Der Kollektivvertrag kann die Beschäftigung von Jugendlichen über 16 Jahre bis 22 Uhr zulassen, wenn dies wegen der Art der Tätigkeit erforderlich ist.

(10) Personen unter 15 Jahren (§ 181 Abs. 8) dürfen vor 6 Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden. Die übrigen Jugendlichen dürfen zu regelmäßiger Arbeit vor 6 Uhr nur herangezogen werden, wenn vor Aufnahme dieser Arbeiten und danach in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 240 Abs. 3 durchgeführt wurde.

(11) Den Jugendlichen ist wöchentlich eine ununterbrochene Freizeit von zwei Kalendertagen zu gewähren. Diese Wochenfreizeit hat den Sonntag zu umfassen. Für Jugendliche, die an einem Samstag beschäftigt werden, hat die Wochenfreizeit am Samstag spätestens um 13 Uhr zu beginnen. Bei Beschäftigung am Samstag dürfen diese Jugendlichen in der darauffolgenden Kalenderwoche

1. am Montag nicht beschäftigt werden,
2. von Dienstag bis Freitag neun Stunden beschäftigt werden.

Ist der Montag Berufsschultag, ist eine Beschäftigung dieser Jugendlichen am Samstag nicht zulässig.

(12) Während der Arbeitsspitzen muss die Wochenfreizeit mindestens 41 aufeinanderfolgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 164 Abs. 2) zulässig.

(13) Jugendliche, die während der Wochenfreizeit nach Abs. 12 beschäftigt werden, haben in der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts Anspruch auf Freizeit in folgendem Ausmaß:

1. Bei einer Beschäftigung am Samstag im Ausmaß der geleisteten Arbeit;
2. bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit;
3. bei einer Beschäftigung während der Wochenfreizeit am Samstag und am Sonntag eine ununterbrochene Wochenfreizeit von 48 Stunden.

Jedes zweite Wochenende muss arbeitsfrei bleiben. Eine Beschäftigung während der Wochenfreizeit ist an höchstens 15 Wochenenden im Kalenderjahr erlaubt.

Sicherheit und Gesundheitsschutz für Jugendliche

§ 183. (1) Bei der Beschäftigung Jugendlicher ist auf ihre Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen.

(2) Die Beschäftigung Jugendlicher mit Arbeiten,

1. die objektiv ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
2. die eine schädliche Einwirkung von giftigen, Krebs erregenden, erbgutverändernden, fruchtschädigenden oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Stoffen mit sich bringen,
3. die eine schädliche Einwirkung von Strahlen mit sich bringen,
4. die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass junge Menschen sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder wegen mangelnder Erfahrung oder Ausbildung nicht erkennen oder nicht abwenden können oder
5. bei denen die Gesundheit durch extreme Kälte, Hitze, Lärm oder Erschütterungen gefährdet wird,

ist verboten.

(3) Die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Arbeit hat durch Verordnung die Arbeiten und Verfahren näher zu bezeichnen, die durch physikalische, chemische oder biologische Einwirkungen oder aufgrund ihrer Beschaffenheit geeignet sind, die in Abs. 2 Z 1 bis 5 genannten spezifischen Gefahren für Jugendliche mit sich zu bringen. In der Verordnung können insbesondere auch die Arbeiten festgelegt werden, welche aufgrund der damit verbundenen Gefahren für die Sicherheit, Gesundheit oder Sittlichkeit für Jugendliche nur unter besonderen Bedingungen zulässig sind.

(4) Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder in einem Lehr- oder sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nicht zu Akkordarbeiten, akkordähnlichen Arbeiten, leistungsbezogenen Prämienarbeiten und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, herangezogen werden. Lehrlinge oder Jugendliche, die in einem sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nach Vollendung des 16. Lebensjahres zu Ausbildungszwecken fallweise bei den in Satz 1 genannten Tätigkeiten mitarbeiten, jedoch darf sich ihre Entlohnung nicht nach ihrer erbrachten Leistung richten. Dieses Verbot gilt nicht für ein Lehrverhältnis, das im Anschluss an eine andere abgeschlossene Lehre eingegangen wird (Anschlusslehre).

(5) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Jugendlichen die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132a ASVG erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

(6) Ergibt die Beurteilung gemäß § 187 Abs. 4 eine Gefahr für die Sicherheit der Jugendlichen, so hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber unbeschadet der Regelungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz dafür Sorge zu tragen, dass in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 132a ASVG stattfindet.

(7) Außerhalb des Betriebes dürfen Jugendliche nicht zur Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte unter eigener Verantwortung herangezogen werden.

(8) Körperliche Züchtigung oder erhebliche wörtliche Beleidigung sind verboten.

(9) Geldstrafen dürfen über Jugendliche als Disziplinarmaßnahmen nicht verhängt werden.

(10) Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die wegen Übertretung von Vorschriften betreffend den Schutz der Jugendlichen bestraft werden, kann die Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder auf Dauer untersagen.

Jugendlichenaufzeichnungen

§ 184. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben bei der Beschäftigung von Jugendlichen folgende Aufzeichnungen zu führen:

1. Name, Geburtsdaten und Anschrift der bzw. des Jugendlichen;
2. Name und Anschrift der gesetzlichen Vertreterin bzw. des gesetzlichen Vertreters;
3. Tag des Eintritts in den Betrieb;
4. Art der Beschäftigung;
5. die geleisteten Arbeitsstunden (Tätigkeiten gemäß § 183 Abs. 3 sind gesondert auszuweisen) und deren Entlohnung einschließlich der Unterrichtszeit in der Berufsschule und der vorgeschriebenen Fachkurse;

6. Angaben über die Beschäftigung während der Wochenfreizeit (§ 182 Abs. 11 und 12) und die dafür gewährten Freizeiten.

(2) Für Betriebe, die dauernd weniger als fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, kann durch Kollektivvertrag eine von Abs. 1 abweichende Regelung getroffen werden.

Abschnitt 20
Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Unterabschnitt 20a
Allgemeine Bestimmungen

Begriffsbestimmung

§ 185. (1) Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber im Sinne der §§ 186 bis 255 ist jede natürliche oder juristische Person oder eingetragene Personengesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.

(2) Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Sinne dieses Abschnittes sind alle Personen, die im Rahmen eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses tätig sind.

Allgemeine Pflichten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei Sicherheit und Gesundheitsschutz

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

(2) Unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes ist physische und psychische Gesundheit zu verstehen.

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

(4) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr

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

(5) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben durch Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder für die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, selbst die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahr zu treffen, wenn sie die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen. Bei diesen Vorkehrungen sind die Kenntnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die ihnen zur Verfügung stehenden technischen Mittel zu berücksichtigen.

(6) Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber, die selbst eine Tätigkeit in Arbeitsstätten oder auf auswärtigen Arbeitsstellen ausüben, haben sich so zu verhalten, dass sie die dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gefährden.

(7) Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber haben ferner für eine geeignete Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung zu sorgen, wenn Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht durch sonstige technische und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können. Dabei ist die im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung vorgenommene Ermittlung und Beurteilung der Gefahren zu berücksichtigen.

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen (Arbeitsplatzevaluierung)

§ 187. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß § 190 anzuwenden. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. die Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte,
2. die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen,
4. die Gestaltung der Arbeitsplätze,
5. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken,
6. die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation und
7. der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Eignung im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (§ 189 Abs. 1) zu berücksichtigen. Insbesondere ist zu ermitteln und zu beurteilen, inwieweit sich an bestimmten Arbeitsplätzen oder bei bestimmten Arbeitsvorgängen spezifische Gefahren für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergeben können, für die ein besonderer Personenschutz besteht.

(3) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat weiters bei der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen. Bei dieser Ermittlung und Beurteilung sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkungen und Belastungen zu berücksichtigen durch

1. Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen,
2. Bewegen schwerer Lasten von Hand, das eine Gefährdung insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich mit sich bringt,
3. Lärm,
4. ionisierende und nicht ionisierende Strahlung,
5. extreme Hitze, Kälte,
6. Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Arbeitnehmerin verbundene körperliche Belastungen,
7. biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2 bis 4 gemäß § 223 Abs. 7 Z 2 bis 4 soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden,
8. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe gemäß § 223 Abs. 6 und
9. Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern.

(4) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat weiters vor Beginn der Beschäftigung von Jugendlichen und bei bedeutenden Änderungen der Arbeitsbedingungen die für die Sicherheit und Gesundheit der Jugendlichen sowie die für die Würde und Integrität bestehenden spezifischen Gefahren zu ermitteln, dabei sind insbesondere folgende Punkte zu beachten:

1. Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen,
3. Art, Grad und Dauer der physikalischen, biologischen und chemischen Einwirkungen,
4. Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe und deren Zusammenwirken sowie
5. Körperkraft, Alter und Stand der Ausbildung und der Unterweisung.

(5) Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß Abs. 1 bis 4 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß § 169 und § 183 Abs. 6 zu ergreifenden Maßnahmen festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen. Diese Maßnahmen müssen in alle Tätigkeiten und auf allen Führungsebenen einbezogen werden. Schutzmaßnahmen müssen soweit wie möglich auch bei menschlichem Fehlverhalten wirksam sein.

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

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

1. nach Unfällen,
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind,
3. nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung,
4. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schließen lassen,
5. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
6. bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 186 Abs. 3 und
7. auf begründetes Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

(8) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner sowie geeignete Fachleute der Chemie, der Toxikologie, der Ergonomie, insbesondere auch Arbeitspsychologinnen bzw. Arbeitspsychologen, beauftragt werden.

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

§ 188. Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber sind verpflichtet, in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß § 169 und § 183 Abs. 6 zu ergreifenden Maßnahmen schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, ist diese Dokumentation arbeitsplatzbezogen vorzunehmen.

Einsatz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

§ 189. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben bei der Übertragung von Aufgaben an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen.

(2) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass nur jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Zugang zu Bereichen mit erheblichen oder spezifischen Gefahren haben, die zuvor ausreichende Anweisungen erhalten haben.

(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, von denen der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bekannt ist, dass sie auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Dies gilt insbesondere für Anfallsleiden, Krämpfe, zeitweilige Bewusstseinstrübungen, Beeinträchtigungen des Seh- oder Hörvermögens und schwere Depressionszustände. Bei Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderungen ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat die Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Arbeiten, die für sie auf Grund ihres körperlichen oder geistigen Zustandes eine Gefahr bewirken können, durch Bescheid zu untersagen oder von bestimmten Bedingungen abhängig zu machen.

Grundsätze der Gefahrenverhütung

§ 190. (1) Unter Gefahrenverhütung im Sinne dieses Bundesgesetzes sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind. Unter Gefahren im Sinne dieses Bundesgesetzes sind arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen.

(2) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben bei der Gestaltung der Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge, bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, beim Einsatz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie bei allen Maßnahmen zu deren Schutz folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

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

Koordination

§ 191. (1) Werden in einer Arbeitsstätte oder einer auswärtigen Arbeitsstelle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehrerer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beschäftigt, so haben die betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Sie haben insbesondere

1. ihre Tätigkeit auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren und
2. einander sowie ihre jeweiligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und den Betriebsrat über die Gefahren zu informieren.

(2) Werden in einer Arbeitsstätte oder einer auswärtigen Arbeitsstelle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zu der oder dem für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeberin oder Arbeitgeber stehen (betriebsfremde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer), so ist die bzw. der für diese Arbeitsstätte verantwortliche Arbeitgeberin oder Arbeitgeber verpflichtet,

1. erforderlichenfalls für die Information der betriebsfremden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die in der Arbeitsstätte oder einer auswärtigen Arbeitsstelle bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen,
2. deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren,
3. die für die betriebsfremden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen Gefahren in der Arbeitsstätte oder einer auswärtigen Arbeitsstelle erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern festzulegen und
4. für deren Durchführung zu sorgen, ausgenommen die Beaufsichtigung der betriebsfremden Personen.

(3) Durch Abs. 2 wird die Verantwortlichkeit der einzelnen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht eingeschränkt und deren Verantwortung für betriebsfremde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur insoweit ausgeweitet, als sich dies ausdrücklich aus Abs. 2 ergibt.

(4) Die Abs. 1 bis 3 gelten nicht bei einer Überlassung im Sinne des § 69.

Überlassung

§ 192. (1) Beschäftigerinnen und Beschäftiger sind verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

1. die Überlasserinnen und Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren,
2. sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren,

3. den Überlasserinnen und Überlassern die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

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

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

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

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 193. (1) In jedem Betrieb im Sinne des § 276 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinne des § 277, in dem bzw. in der dauernd mindestens zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist mindestens eine Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen. In Betrieben oder Arbeitsstätten, in denen dauernd mehr als 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind mindestens zwei Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen. Für jede Sicherheitsvertrauensperson ist nach Möglichkeit eine Vertreterin oder ein Vertreter zu bestellen. Bei Betrieben oder Arbeitsstätten, in denen aufgrund ihrer Eigenart oder der räumlichen Ausdehnung oder bei Vorliegen gefährlicher Arbeitsvorgänge eine besondere Gefährdung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht, kann die Bezirksverwaltungsbehörde nach Anhörung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber auch bei einer geringeren Anzahl von Beschäftigten die Bestellung weiterer Sicherheitsvertrauenspersonen auftragen.

(2) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber mit Zustimmung des Betriebsrates auf die Dauer von vier Jahren zu bestellen. Dies gilt auch dann, wenn ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernimmt. Falls kein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die beabsichtigte Bestellung schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer binnen vier Wochen gegen die beabsichtigte Bestellung schriftlich Einwände erhebt, muss eine andere Person bestellt werden.

(3) Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestellt werden, die die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Insbesondere müssen sie

1. mit der Eigenart der Arbeitsvorgänge, Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe und den damit verbundenen besonderen Unfall- und Gesundheitsgefahren vertraut sein;
2. über Grundkenntnisse des Arbeitnehmerschutzes verfügen.

(4) Eine vorzeitige Abberufung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat auf Verlangen des Betriebsrates, falls kein Betriebsrat errichtet ist, auf Verlangen von mindestens einem Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erfolgen. Aufgrund der vorzeitigen Abberufung hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber eine andere geeignete Person zur Sicherheitsvertrauensperson gemäß Abs. 2 zu bestellen.

(5) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass den Sicherheitsvertrauenspersonen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Arbeitszeit zur Verfügung steht. Sie haben den Sicherheitsvertrauenspersonen unter Bedachtnahme auf die betrieblichen Belange Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen näheren Kenntnisse zu erwerben und zu erweitern. Den Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Behelfe und Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind angemessen zu unterweisen.

(6) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion mitzuteilen. Die Land- und

Forstwirtschaftsinspektion hat diese Mitteilung der zuständigen Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Kenntnis zu bringen. Alle im Wirkungsbereich der Sicherheitsvertrauensperson beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind über die Bestellung der Sicherheitsvertrauensperson zu informieren. Diese Information kann auch durch einen Aushang der Mitteilung gemäß Abs. 7 an einer für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugänglichen Stelle erfolgen.

(7) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen berührt nicht die Verantwortlichkeit der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Den Sicherheitsvertrauenspersonen kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden. § 198 gilt auch für Sicherheitsvertrauenspersonen.

(8) Sicherheitsfachkräfte oder Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner dürfen, sofern sie Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sind, gleichzeitig auch als Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sein.

Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen

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

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

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

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

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

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

(6) Wenn kein Betriebsrat errichtet ist, sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet,

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

(7) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet,

1. den Sicherheitsvertrauenspersonen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren;
2. den Sicherheitsvertrauenspersonen folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:
   a) die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 186 Abs. 3,
   b) die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Arbeitnehmerschutz im Zusammenhang stehen, und
   c) die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm;
3. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren;
4. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Auflagen, Vorschreibungen, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören;
5. die Sicherheitsvertrauenspersonen zu den Informationen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabenbereichen im Voraus anzuhören;
6. die Sicherheitsvertrauenspersonen zur Information der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von betriebsfremden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die in Z 5 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen, im Voraus anzuhören.

Information

§ 195. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu sorgen. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Information in ihrer Muttersprache oder einer sonstigen für sie verständlichen Form zu erfolgen. Diese Information muss die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Lage versetzen, durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen, ob die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden. Diese Information muss während der Arbeitszeit und vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen. Sie muss regelmäßig wiederholt werden, insbesondere wenn dies auf Grund sich ändernder betrieblicher Gegebenheiten erforderlich ist, weiters bei Änderung der maßgeblichen Arbeitnehmerschutzvorschriften und bei neuen Erkenntnissen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Die Information muss in geeigneter und für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer verständlicher Form erfolgen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben sich zu vergewissern, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Informationen verstanden haben.

(2) Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind erforderlichenfalls zur Information geeignete Unterlagen wie insbesondere Sicherheitsdatenblätter betreffend Arbeitsstoffe, Bedienungsanleitungen, Beipacktexte und Gebrauchsanweisungen zur Verfügung zu stellen. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz gelten auch für diese Unterlagen. Diese Unterlagen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen.

(3) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind weiters verpflichtet, alle Arbeitnehmerinnen über die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 187 Abs. 3 sowie über die gemäß § 169 zu ergreifenden Maßnahmen zu informieren.

(4) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sein können, unverzüglich über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen zu informieren.

(5) Die Information der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß Abs. 1 kann entfallen, wenn Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind oder ein Betriebsrat errichtet ist, diese entsprechend informiert wurden und eine Information dieser Personen zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht. Die Information der einzelnen Arbeitnehmerin gemäß Abs. 3 kann entfallen, wenn der Betriebsrat über die Ergebnisse und Maßnahmen informiert wurde.

(6) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen im § 194 Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren; es sind ihnen die dort angeführten Unterlagen zur Verfügung zu stellen oder zugänglich zu machen.

Anhörung und Beteiligung

§ 196. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz anzuhören.

(2) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen in § 194 Abs. 5 und 6 angeführten Angelegenheiten anzuhören und zu beteiligen.

Unterweisung

§ 197. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz während der Arbeitszeit zu sorgen. Die Unterweisung muss nachweislich erfolgen. Für die Unterweisung sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen.

(2) Eine Unterweisung muss jedenfalls erfolgen

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

(3) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, Jugendliche (§ 182 Abs. 1) vor Arbeitsaufnahme über die im Betrieb bestehenden Gefahren und über die zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen sowie Einrichtungen und deren Benützung zu unterweisen. In den Fällen des § 181 Abs. 8 sind auch die gesetzlichen Vertreterinnen bzw. Vertreter zu unterweisen.

(4) Die Unterweisung ist erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Jedenfalls ist sie dann zu wiederholen, wenn dies gemäß § 187 Abs. 5 als Maßnahme zur Gefahrenverhütung oder in diesem Gesetz oder in einer Verordnung zu diesem Gesetz festgelegt ist.

(5) Die Unterweisung muss auf den Arbeitsplatz und auf den Aufgabenbereich der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ausgerichtet und an die Entwicklung der Gefahrenmomente sowie die Entstehung neuer Gefahren angepasst sein. Die Unterweisung muss auch die bei absehbaren Betriebsstörungen zu treffenden Maßnahmen umfassen.

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

(7) Die Unterweisung muss dem Erfahrungsstand der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angepasst sein und in verständlicher Form erfolgen. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Unterweisung in ihrer Muttersprache oder einer sonstigen für sie verständlichen Form zu erfolgen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat sich zu vergewissern, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Unterweisung verstanden haben.

Pflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

§ 198. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Integrität und Würde nach diesem Gesetz und den dazu erlassenen Verordnungen sowie behördlichen Vorschreibungen gebotenen Schutzmaßnahmen anzuwenden, und zwar gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers. Sie haben sich so zu verhalten, dass eine Gefährdung soweit als möglich vermieden wird.

(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers die Arbeitsmittel ordnungsgemäß zu benutzen und die ihnen zur Verfügung gestellte, diesem Bundesgesetz entsprechende persönliche Schutzausrüstung zweckentsprechend zu benutzen und sie nach Benutzung an dem dafür vorgesehenen Platz zu lagern.

(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers die Schutzeinrichtungen ordnungsgemäß zu benutzen.

(4) Sie dürfen sich des Weiteren nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgift in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden können.

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

(6) Wenn sie bei unmittelbarer erheblicher Gefahr die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen können, sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtet, nach Maßgabe der Festlegungen in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten, ihrer Information und Unterweisung sowie der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst die ihnen zumutbaren unbedingt notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu warnen und Nachteile für Leben oder Gesundheit abzuwenden.

(7) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben gemeinsam mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber, den Sicherheitsvertrauenspersonen und den Präventivdiensten darauf hinzuwirken, dass die zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehenen Maßnahmen eingehalten werden und dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gewährleisten, dass das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen sicher sind und keine Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit aufweisen.

(8) Die Pflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes berühren nicht die Verantwortlichkeit der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle

§ 199. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben Aufzeichnungen zu führen

1. über alle tödlichen Arbeitsunfälle,
2. über alle Arbeitsunfälle, die eine Verletzung einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben, und
3. über alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt hätten und die gemäß § 198 Abs. 5 gemeldet wurden.

(2) Diese Aufzeichnungen sind mindestens fünf Jahre aufzubewahren.

(3) Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, der Land- und Forstwirtschaftsinspektion tödliche und schwere Arbeitsunfälle unverzüglich zu melden, sofern nicht eine Meldung an die Sicherheitsbehörden erfolgt. Sie haben auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Berichte über bestimmte Arbeitsunfälle zu erstellen und dieser zu übermitteln.

Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

§ 200. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass die Arbeitsstätten einschließlich der Sanitär- und Sozialeinrichtungen, die elektrischen Anlagen, Arbeitsmittel und Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung sowie die Einrichtungen zur Brandmeldung oder -bekämpfung, zur Erste-Hilfe-Leistung und zur Rettung aus Gefahr ordnungsgemäß instandgehalten und gereinigt werden.

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für Verkehrswege im Betrieb, wobei der jeweiligen besonderen Beschaffenheit der Wege hinsichtlich der Sicherheitserfordernisse, insbesondere des leichten und sicheren Begehens und Befahrens, Rechnung zu tragen ist.

(3) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben unbeschadet der in den folgenden Abschnitten dieses Bundesgesetzes vorgesehenen besonderen Prüfpflichten dafür zu sorgen, dass Wohnräume und Unterkünfte gemäß § 213, elektrische Anlagen, Arbeitsmittel, Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung sowie Einrichtungen zur Brandmeldung oder -bekämpfung und zur Rettung aus Gefahr in regelmäßigen Abständen nachweislich auf ihren ordnungsgemäßen Zustand überprüft werden und festgestellte Mängel unverzüglich beseitigt werden.

Verordnungen

§ 201. Die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Arbeit hat in Durchführung der §§ 185 bis 200 durch Verordnung insbesondere näher zu regeln:

1. die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, wobei die Art der Tätigkeit und die Größe des Unternehmens bzw. der Arbeitsstätte oder auswärtigen Arbeitsstelle zu berücksichtigen sind,
2. die Bestimmungen über Sicherheitsvertrauenspersonen.

Unterabschnitt 20b
Arbeitsstätten

Allgemeine Bestimmungen

§ 202. (1) Arbeitsstätten sind

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

Mehrere auf einem Betriebsgelände gelegene oder sonst im räumlichen Zusammenhang stehende Gebäude einer Arbeitgeberin bzw. eines Arbeitgebers zählen zusammen als eine Arbeitsstätte.

(2) Auf Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner verbauten Fläche liegen, sowie sonstige auswärtige Arbeitsstellen, sind die Abs. 3 bis 7 und die §§ 203 bis 209, § 210 Abs. 2 bis 5, § 211, § 212 und § 215 nicht anzuwenden.

(3) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, Arbeitsstätten entsprechend den Vorschriften dieses Gesetzes sowie den dazu erlassenen Verordnungen und entsprechend den für sie geltenden behördlichen Vorschreibungen einzurichten und zu betreiben.

(4) Befinden sich in einer Arbeitsstätte Gefahrenbereiche, in denen Absturzgefahr für die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer oder die Gefahr des Herabfallens von Gegenständen besteht, so müssen diese Bereiche nach Möglichkeit mit Vorrichtungen ausgestattet sein, die unbefugte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer am Betreten dieser Bereiche hindern. Dies gilt auch für sonstige Bereiche, in denen besondere Gefahren bestehen, insbesondere durch elektrische Spannung, nichtionisierende Strahlung oder durch Lärm oder sonstige physikalische Einwirkungen. Gefahrenbereiche müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(5) Elektrische Anlagen müssen so geplant und installiert sein, dass von ihnen keine Brand- oder Explosionsgefahr ausgeht und dass Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer bei direktem oder indirektem Kontakt angemessen vor Unfallgefahren geschützt sind.

(6) Lagerungen sind in einer Weise vorzunehmen, dass Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden, wobei insbesondere die Beschaffenheit und die allfällige besondere Gefährlichkeit der gelagerten Gegenstände zu berücksichtigen sind.

(7) Arbeitsstätten, in denen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer bei Ausfall der künstlichen Beleuchtung in besonderem Maß Gefahren ausgesetzt sind, müssen mit einer ausreichenden Sicherheitsbeleuchtung ausgestattet sein.

Arbeitsstätten in Gebäuden

§ 203. (1) Arbeitsstätten in Gebäuden müssen eine der Nutzungsart entsprechende Konstruktion und Festigkeit aufweisen.

(2) Arbeitsstätten in Gebäuden müssen möglichst ausreichend Tageslicht erhalten und mit Einrichtungen für eine der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angemessene künstliche Beleuchtung ausgestattet sein.

(3) Ausgänge und Verkehrswege einschließlich der Stiegen müssen so angelegt und beschaffen sein, dass sie je nach ihrem Bestimmungszweck leicht und sicher begangen oder befahren werden können. Anzahl, Anordnung, Abmessungen und Beschaffenheit der Ausgänge, der Verkehrswege, der Türen und der Tore müssen der Art, der Nutzung und der Lage der Räume entsprechen. Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore müssen so angelegt sein, dass in der Nähe beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gefährdet werden können.

(4) Arbeitsstätten in Gebäuden sind gegebenenfalls barrierefrei zu gestalten. Dies gilt insbesondere für Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore und sanitäre Vorkehrungen, die von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderungen benutzt werden.

(5) Wird ein Gebäude nur zum Teil für Arbeitsstätten genutzt, gilt Abs. 3 nur für jene Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore, die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern benützt werden.

Arbeitsräume

§ 204. (1) Arbeitsräume sind jene Räume, in denen mindestens ein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist.

(2) Arbeitsräume müssen für den Aufenthalt von Menschen geeignet sein und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechen.

(3) In Arbeitsräumen muss unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der körperlichen Belastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein und müssen raumklimatische Verhältnisse herrschen, die dem menschlichen Organismus angemessen sind.

(4) Bei der Konstruktion und Einrichtung der Arbeitsräume ist dafür zu sorgen, dass Lärm, elektrostatische Aufladung, üble Gerüche, Erschütterungen, schädliche Strahlungen, Nässe und Feuchtigkeit nach Möglichkeit vermieden werden.

(5) Arbeitsräume müssen eine ausreichende Grundfläche und Höhe sowie einen ausreichenden Luftraum aufweisen, sodass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit und ihres Wohlbefindens ihre Arbeit verrichten können.

(6) Soweit die Zweckbestimmung der Räume und die Art der Arbeitsvorgänge dies zulassen, müssen Arbeitsräume ausreichend natürlich belichtet sein und eine Sichtverbindung mit dem Freien aufweisen. Bei der Anordnung der Arbeitsplätze ist auf die Lage der Belichtungsflächen und der Sichtverbindung Bedacht zu nehmen.

(7) Arbeitsräume müssen erforderlichenfalls während der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge entsprechend künstlich beleuchtet sein.

(8) Die Fußböden der Arbeitsräume dürfen keine Unebenheiten, Löcher oder gefährlichen Neigungen aufweisen. Sie müssen befestigt, trittsicher und rutschfest sein. Sie müssen im Bereich der ortsgebundenen Arbeitsplätze eine ausreichende Wärmeisolierung aufweisen, sofern dies nicht aus arbeitstechnischen Gründen ausgeschlossen ist.

Sonstige Betriebsräume

§ 205. (1) Sonstige Betriebsräume sind jene Räume, in denen zwar kein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist, aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden.

(2) Sonstige Betriebsräume müssen für den Aufenthalt von Menschen geeignet sein und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechen.

(3) Soweit dies die Nutzung und die Zweckbestimmung der Räume zulassen, muss in sonstigen Betriebsräumen unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der körperlichen Belastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein und müssen raumklimatische Verhältnisse herrschen, die dem menschlichen Organismus angemessen sind.

(4) Sonstige Betriebsräume müssen erforderlichenfalls während der Zeit, in der Arbeiten durchgeführt werden, unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge entsprechend künstlich beleuchtet sein.

(5) Die Fußböden der sonstigen Betriebsräume dürfen keine Unebenheiten, Löcher oder gefährlichen Neigungen aufweisen. Soweit dies die Nutzung und Zweckbestimmung der Räume zulassen, müssen die Fußböden befestigt, trittsicher und rutschfest sein.

Arbeitsstätten im Freien

§ 206. (1) Arbeitsstätten im Freien müssen während der Arbeitszeit ausreichend künstlich beleuchtet werden, wenn das Tageslicht nicht ausreicht.

(2) Auf Arbeitsstätten im Freien sind geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Gefahr rasch ihren Arbeitsplatz verlassen können und ihnen rasch Hilfe geleistet werden kann.

(3) Verkehrswege und sonstige Stellen oder Einrichtungen im Freien, die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen ihrer Tätigkeit benutzt oder betreten werden müssen, sind so zu gestalten und zu erhalten, dass sie je nach ihrem Bestimmungszweck sicher begangen oder befahren werden können und dass in der Nähe beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gefährdet werden.

Fluchtwege und Notausgänge

§ 207. (1) Es muss dafür vorgesorgt werden, dass alle Arbeitsplätze bei Gefahr von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schnell und sicher verlassen werden können.

(2) Anzahl, Anordnung, Abmessungen und Beschaffenheit der Fluchtwege und der Notausgänge müssen der höchstmöglichen Anzahl der darauf angewiesenen Personen sowie der Nutzung, der Einrichtung und den Abmessungen der Arbeitsstätte angemessen sein.

(3) Die Verkehrswege zu Fluchtwegen und Notausgängen sowie die Fluchtwege und Notausgänge selbst müssen freigehalten werden, damit sie jederzeit benutzt werden können. Sie dürfen nicht verstellt werden und nur so verschlossen werden, dass sie im Notfall von jeder Benutzerin bzw. jedem Benutzer geöffnet werden können. Fluchtwege und Notausgänge müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Für Notausgänge und Fluchtwege muss für den Fall, dass die Beleuchtung ausfällt, eine ausreichende Sicherheitsbeleuchtung vorhanden sein.

Verkehr in Betrieben

§ 208. (1) Der Verkehr in den Betrieben ist mit entsprechender Umsicht so abzuwickeln, dass ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreicht wird. Die der Verkehrssicherheit dienenden Vorschriften, insbesondere der Straßenverkehrsordnung 1960 (StVO 1960), BGBl. Nr. 159/1960, sind sinngemäß anzuwenden, soweit nicht durch zwingende betriebliche Notwendigkeiten eine Abweichung geboten erscheint. Solche Abweichungen sind in der Arbeitsstätte oder auf der Arbeitsstätte im Freien entsprechend bekannt zu machen. Für Fahrzeuge gelten die grundsätzlichen Anforderungen des § 217.

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

Brandschutz- und Explosionsschutzmaßnahmen

§ 209. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, um das Entstehen eines Brandes oder einer Explosion und im Falle eines Brandes oder einer Explosion eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vermeiden. Sie haben weiters geeignete Maßnahmen zu treffen, die zur Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich sind.

(2) Bei den Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 sind die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe, die vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsmittel, die Lage, Abmessungen und Nutzung der Arbeitsstätte sowie die höchstmögliche Anzahl der anwesenden Personen zu berücksichtigen. Es sind für die Brandbekämpfung und für die Evakuierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zuständige Personen zu bestellen. Arbeitsstätten müssen erforderlichenfalls mit Blitzschutzanlagen versehen sein.

(3) Vorkehrungen im Sinne des Abs. 2 sind insbesondere das Verbot des Rauchens und der Verwendung von Feuer und offenem Licht an brand- oder explosionsgefährdeten Orten und die gesicherte Verwahrung brand- oder explosionsgefährlicher Abfälle sowie die Bereitstellung geeigneter Mittel und Geräte für die erste Löschhilfe und die Festlegung von Fluchtwegen.

(4) Es müssen ausreichende und geeignete Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen und erforderlichenfalls Brandmelder und Alarmanlagen vorhanden sein. Diese müssen dem Stand der Technik, insoweit dieser auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen, entsprechen. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Mit der Handhabung der Feuerlöschgeräte muss eine für wirksame Brandschutzmaßnahmen ausreichende Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vertraut sein.

(5) Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen müssen in regelmäßigen Zeitabständen nachweislich von geeigneten fachkundigen Personen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand geprüft werden. In regelmäßigen Zeitabständen sind im erforderlichen Umfang Einsatzübungen durchzuführen.

Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung

§ 210. (1) Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden kann.

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

(3) Es sind in ausreichender Anzahl Personen zu bestellen, die für die Erste Hilfe zuständig sind. Diese Personen müssen über eine ausreichende Ausbildung für die Erste Hilfe verfügen. Es ist dafür zu sorgen, dass während der Betriebszeit eine der Anzahl der in der Arbeitsstätte anwesenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Unfallgefährdung entsprechende Anzahl der für die Erste Hilfe zuständigen Personen anwesend ist. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat Vorkehrungen für die erforderlichen Verbindungen zur Sicherstellung der medizinischen Notversorgung und der Ersten Hilfe zu treffen. In jeder exponiert gelegenen und besonders gefährdeten Arbeitsstätte oder auswärtigen Arbeitsstelle muss eine in Erster Hilfe ausgebildete Person tätig sein.

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

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

Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

§ 211. (1) Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind in ausreichender Anzahl geeignete Waschgelegenheiten mit hygienisch einwandfreiem, fließendem und nach Möglichkeit warmem Wasser, Reinigungsmittel sowie geeignete Mittel zum Abtrocknen zur Verfügung zu stellen. Die Möglichkeit zur Warmwasserbereitung muss gegeben sein. Die Waschgelegenheiten müssen in der Nähe der Arbeitsplätze gelegen und von den Umkleideräumen leicht erreichbar sein.

(2) Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind entsprechend ausgestattete Toiletten in ausreichender Anzahl in der Nähe der Arbeitsplätze und Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen. Bei Beschäftigung von mindestens fünf Arbeitnehmerinnen sowie fünf Arbeitnehmern sind nach Geschlecht getrennte Toiletten vorzusehen. In unmittelbarer Nähe einer Toilette muss sich eine Waschgelegenheit befinden.

(3) Jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer ist ein versperrbarer Kleiderkasten oder eine sonstige geeignete versperrbare Einrichtung zur Aufbewahrung der Privat- und Arbeitskleidung sowie sonstiger Gegenstände, die üblicherweise zur Arbeitsstätte mitgenommen werden, zur Verfügung zu stellen, wobei auch die Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen sind. Erforderlichenfalls ist dafür zu sorgen, dass Straßenkleidung von Arbeits- und Schutzkleidung getrennt verwahrt werden kann.

(4) Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind geeignete Umkleideräume zur Verfügung zu stellen, wenn

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

(5) Wenn in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden, müssen Wasch- und Umkleideräume vorhanden sein. Bei Beschäftigung von mindestens fünf Arbeitnehmerinnen sowie fünf Arbeitnehmern sind getrennte Waschgelegenheiten und Umkleideräume einzurichten, in den anderen Fällen ist auf die Verschiedenheit der Geschlechter Rücksicht zu nehmen und eine getrennte Nutzung nach Geschlecht sicherzustellen. Die Waschräume müssen in der Nähe der Arbeitsplätze gelegen und von den Umkleideräumen leicht erreichbar sein.

(6) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit fixer Arbeitsstätte sind, wenn sie nicht in zumutbarer Entfernung zur Arbeitsstätte wohnen, zum erforderlichen Umkleiden eigene Umkleideräume, zumindest jedoch je Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer ein eigener versperrbarer Kasten (Spind) zur Verfügung zu stellen.

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

(8) Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies, alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen.

Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

§ 212. (1) Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind für den Aufenthalt während der Arbeitspausen geeignete Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

1. Sicherheits- oder Gesundheitsgründe dies erfordern, insbesondere wegen der Art der ausgeübten Tätigkeit, der Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe, der Lärmentwicklung, Erschütterungen oder sonstigen gesundheitsgefährdenden Einwirkungen sowie bei länger dauernden Arbeiten im Freien, oder
2. in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind.

(2) Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Büroräumen oder ähnlichen Räumen beschäftigt sind, die gleichwertige Voraussetzungen für eine Erholung während der Arbeitspausen wie Aufenthaltsräume bieten, sind keine eigenen Aufenthaltsräume erforderlich.

(3) Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind in den Aufenthaltsräumen, wenn solche nicht bestehen, an sonstigen geeigneten Plätzen, Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne und Tische in ausreichender Anzahl für das Einnehmen der Mahlzeiten sowie Einrichtungen für das Wärmen und zum Kühlen mitgebrachter Speisen zur Verfügung zu stellen.

(4) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Zeiten von Arbeitsbereitschaft fallen, sind geeignete Bereitschaftsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

1. sie sich während der Zeiten der Arbeitsbereitschaft nicht in Aufenthaltsräumen oder anderen geeigneten Räumen aufhalten dürfen oder die Räume nicht vorhanden sind oder zur Verfügung stehen,
2. Gesundheits- oder Sicherheitsgründe die Einrichtung von Bereitschaftsräumen erfordern.

(5) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen leicht erreichbar sein.

(6) Der Verpflichtung, Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, kann auch dadurch entsprochen werden, dass mehrere Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber gemeinsam für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Aufenthaltsräume zur Verfügung stellen. In diesem Fall müssen die Aufenthaltsräume hinsichtlich ihrer Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1, 3, 4 und 5 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechen.

(7) Aufenthaltsräume, Bereitschaftsräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bemessen und ausgestaltet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be- und entlüftet, belichtet oder beleuchtet und gegen Lärm, Erschütterungen und sonstige gesundheitsgefährdende Einwirkungen geschützt sein.

Wohnräume und Unterkünfte

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

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

(3) In jeder Unterkunft muss bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden können. § 210 gilt sinngemäß.

(4) Unterkünfte zur Nächtigung bei Waldarbeiten müssen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in hygienisch einwandfreiem Zustand zur Verfügung gestellt werden. Hinsichtlich ihrer

Beschaffenheit können durch Kollektivvertrag Abweichungen von den Erfordernissen der §§ 211 Abs. 3 und 214 Abs. 2 vereinbart werden.

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

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

Werk- und Dienstwohnungen

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

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

(3) Familienwohnungen für verheiratete und verpartnerte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer müssen hinsichtlich der Größe der Wohn-, Neben- und Vorratsräume unter Berücksichtigung der Kinderzahl und der Geschlechter ausreichend sein. In jedem Wohnraum dürfen nur so viele Personen untergebracht werden, dass auf jede von ihnen ein Luftraum von mindestens 10 m³ entfällt.

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

(5) Vor Erlassung eines Auftrages zur Bereitstellung neuer Wohnungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die gesetzlichen Berufsvertretungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu hören.

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

Nichtraucherschutz

§ 215. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass nicht rauchende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist.

(2) In Arbeitsstätten in Gebäuden ist das Rauchen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verboten, sofern Nichtraucherinnen bzw. Nichtraucher in der Arbeitsstätte beschäftigt werden.

(3) Ist eine ausreichende Zahl von Räumlichkeiten in der Arbeitsstätte vorhanden, kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber abweichend von Abs. 2 einzelne Räume einrichten, in denen das Rauchen gestattet ist, sofern es sich nicht um Arbeitsräume handelt und gewährleistet ist, dass der Tabakrauch nicht in die mit Rauchverbot belegten Bereiche der Arbeitsstätte dringt und das Rauchverbot dadurch nicht umgangen wird. Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleideräume dürfen nicht als Raucherräume eingerichtet werden.

(4) Die Abs. 1 bis 3 gelten auch für die Verwendung von verwandten Erzeugnissen und Wasserpfeifen im Sinne des Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtraucherschutzgesetzes (TNRSG), BGBl. Nr. 431/1995.

Verordnungen über Arbeitsstätten

§ 216. Die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Arbeit hat in Durchführung der §§ 202 bis 215 nähere Bestimmungen durch Verordnung zu erlassen.

Unterabschnitt 20c
Arbeitsmittel

Allgemeine Bestimmungen

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

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

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

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

(5) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben geeignete Maßnahmen zu treffen, damit

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

(6) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dürfen nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die

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

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

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

(9) Sofern es nicht möglich ist, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Benutzung eines Arbeitsmittels in vollem Umfang zu gewährleisten, haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Gefahren weitestgehend zu verringern sowie erforderlichenfalls Not- und Rettungsmaßnahmen festzulegen. Insbesondere haben sie auch dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Zeit und Möglichkeit haben, sich den mit der In- und Außerbetriebnahme des Arbeitsmittels verbundenen Gefahren rasch zu entziehen.

Aufstellung von Arbeitsmitteln

§ 218. (1) Als Aufstellung im Sinne dieser Bestimmung gilt das Montieren, Installieren, Aufbauen und Anordnen von Arbeitsmitteln.

(2) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeitsmittel und der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Gefahren, die

aus der Benutzung der Arbeitsmittel erwachsen können, zu berücksichtigen. Bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln ist insbesondere darauf zu achten, dass

1. ausreichend Raum zwischen ihren mobilen Bauteilen und festen oder mobilen Bauteilen in ihrer Umgebung vorhanden ist,
2. alle verwendeten oder erzeugten Energien und Stoffe sicher zugeführt und entfernt werden können,
3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausreichend Platz für die sichere Benutzung der Arbeitsmittel zur Verfügung steht und
4. Arbeitsmittel nur dann aufgestellt werden, wenn die zulässige Beanspruchung tragender Bauteile nicht überschritten ist.

(3) Im Freien aufgestellte Arbeitsmittel sind erforderlichenfalls durch Vorrichtungen oder andere entsprechende Maßnahmen gegen Blitzschlag und Witterungseinflüsse zu schützen.

(4) Werden Arbeitsmittel unter oder in der Nähe von elektrischen Freileitungen aufgestellt oder benutzt, sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um jegliches gefahrbringendes Annähern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Arbeitsmittel an diese Leitungen sowie Stromschlag durch diese Leitungen zu verhindern.

(5) Arbeitsmittel und ihre Teile müssen durch Befestigung oder durch andere Maßnahmen stabilisiert werden, sofern dies für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich ist.

(6) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben geeignete Maßnahmen zu treffen, damit Kleidung oder Körperteile der die Arbeitsmittel benutzenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht erfasst werden.

(7) Die Arbeits- und Wartungsbereiche der Arbeitsmittel müssen entsprechend der Benutzung ausreichend belichtet oder beleuchtet sein.

Benutzung von Arbeitsmitteln

§ 219. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgende Grundsätze eingehalten werden:

1. Arbeitsmittel dürfen nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden, für die sie geeignet sind und für die sie nach den Angaben der Herstellerin bzw. des Herstellers oder der Inverkehrbringerin bzw. des Inverkehrbringers vorgesehen sind.
2. Bei der Benutzung von Arbeitsmitteln sind die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Inverkehrbringerinnen bzw. Inverkehrbringer sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten.
3. Arbeitsmittel dürfen nur mit den für die verschiedenen Verwendungszwecke vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen benutzt werden.
4. Die Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen sind bestimmungsgemäß zu verwenden.
5. Arbeitsmittel dürfen nicht benutzt werden, wenn Beschädigungen festzustellen sind, die die Sicherheit beeinträchtigen können, oder die Sicherheits- und Schutzvorrichtungen nicht funktionsfähig sind.

(2) Die Benutzung von Arbeitsmitteln, die oder deren Einsatzbedingungen in einem größeren Umfang verändert wurden, als dies von den Herstellerinnen bzw. Herstellern oder Inverkehrbringerinnen bzw. Inverkehrbringern vorgesehen ist, ist nur zulässig, wenn eine Gefahrenanalyse durchgeführt wurde und die erforderlichen Maßnahmen getroffen sind.

(3) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben durch entsprechende Informationen, Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Benutzung der Arbeitsmittel prüfen, ob diese offenkundige Mängel aufweisen,
2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich bei Inbetriebnahme der Arbeitsmittel vergewissern, dass sie sich selbst und andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht in Gefahr bringen und
3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich bei der Benutzung eines Arbeitsmittels ablösen, festgestellte Unregelmäßigkeiten bei der Ablösung verständlich bekanntgeben.

(4) Eine kombinierte Benutzung von Arbeitsmitteln, die nicht von den Herstellerinnen bzw. Herstellern oder Inverkehrbringerinnen bzw. Inverkehrbringern vorgesehen ist, ist nur zulässig, wenn

1. die Verträglichkeit der Arbeitsmittel gewährleistet ist,
2. eine Gefahrenanalyse durchgeführt wurde und

3. sie auf den in der Gefahrenanalyse festgelegten Bereich beschränkt wird und erforderlichenfalls zusätzliche Einschränkungen und Maßnahmen auf Grund der Gefahrenanalyse getroffen sind.

(5) Außer Betrieb genommene Arbeitsmittel müssen mit den für sie vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen versehen sein. Andernfalls sind diese Arbeitsmittel zu demontieren, unzugänglich oder durch Abnahme und Entfernung wesentlicher Bauelemente oder durch sonstige geeignete Maßnahmen funktionsunfähig zu machen. Erforderlichenfalls sind zusätzliche Schutzmaßnahmen zu treffen.

Prüfung von Arbeitsmitteln

§ 220. (1) Wenn es auf Grund der Art oder der Einsatzbedingungen für die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich ist, müssen Arbeitsmittel vor der erstmaligen Inbetriebnahme, nach dem Aufbau an jedem neuen Einsatzort sowie nach größeren Instandsetzungen und wesentlichen Änderungen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand, ihre korrekte Montage und ihre Stabilität überprüft werden (Abnahmeprüfungen). Dies gilt insbesondere für Krane, Aufzüge, Hebebühnen sowie bestimmte Zentrifugen und Hub- und Kipptore.

(2) Arbeitsmittel, bei denen Abnahmeprüfungen durchzuführen sind, sind darüber hinaus in regelmäßigen Abständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand besonders zu überprüfen (wiederkehrende Prüfungen). Wiederkehrende Prüfungen sind weiters durchzuführen bei Arbeitsmitteln, die Belastungen und Einwirkungen ausgesetzt sind, durch die sie derart geschädigt werden können, dass dadurch entstehende Mängel des Arbeitsmittels zu gefährlichen Situationen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen können.

(3) Arbeitsmittel, bei denen wiederkehrende Prüfungen durchzuführen sind, sind außerdem nach außergewöhnlichen Ereignissen, die schädigende Auswirkungen auf die Sicherheit des Arbeitsmittels haben können, auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen.

(4) Abnahmeprüfungen, wiederkehrende Prüfungen und Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen dürfen nur durch geeignete fachkundige Personen durchgeführt werden.

(5) Für Arbeitsmittel, bei denen Abnahmeprüfungen oder wiederkehrende Prüfungen durchzuführen sind, ist durch eine geeignete fachkundige Person auf der Grundlage einer Gefahrenanalyse und nach Maßgabe der vorgesehenen Einsatzbedingungen ein Plan für die Prüfung des Arbeitsmittels zu erstellen. Der Prüfplan hat zu enthalten:

1. die Art, die Methode und die Häufigkeit der Prüfung,
2. Kriterien zur Bewertung der Prüfung und die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen,
3. Ereignisse, die eine außerordentliche Prüfung erforderlich machen und
4. die Geltungsdauer des Prüfplans im Zusammenhang mit den Einsatzbedingungen des Arbeitsmittels.

(6) Die Ergebnisse der Prüfung sind von der Person, die die Prüfung durchgeführt hat, schriftlich festzuhalten. Diese Aufzeichnungen sind von den Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels aufzubewahren. Am Einsatzort des Arbeitsmittels müssen Aufzeichnungen oder Kopien über die letzte Abnahmeprüfung und über die wiederkehrenden Prüfungen vorhanden sein.

(7) Arbeitsmittel dürfen nur benutzt werden, wenn die für sie erforderlichen Abnahmeprüfungen, wiederkehrenden Prüfungen und Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen durchgeführt wurden. Werden bei der Prüfung Mängel des Arbeitsmittels festgestellt, darf das Arbeitsmittel erst nach der Mängelbehebung benutzt werden.

(8) Werden bei einer wiederkehrenden Prüfung Mängel des Arbeitsmittels festgestellt, darf das Arbeitsmittel abweichend von Abs. 7 auch vor Mängelbehebung wieder benutzt werden, wenn

1. die Person, die die Prüfung durchgeführt hat, im Prüfbefund schriftlich festhält, dass das Arbeitsmittel bereits vor Mängelbehebung wieder benutzt werden darf und
2. die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Mängel des Arbeitsmittels informiert wurden.

Wartung von Arbeitsmitteln

§ 221. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel während der gesamten Dauer der Benutzung durch entsprechende Wartung in einem Zustand gehalten werden, der den für sie geltenden Rechtsvorschriften entspricht. Bei der Wartung sind die Anleitungen der Herstellerinnen bzw. Hersteller oder Inverkehrbringerinnen bzw. Inverkehrbringer zu berücksichtigen.

(2) Bei Arbeitsmitteln mit Wartungsbuch sind die Eintragungen stets auf dem neuesten Stand zu halten.

Verordnungen über Arbeitsmittel

§ 222. Die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Arbeit hat in Durchführung der §§ 217 bis 221 insbesondere näher zu regeln:

1. Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen für Arbeitsmittel,
2. eine Liste der gefährlichen Arbeitsmittel,
3. die Prüfung von Arbeitsmitteln.

Unterabschnitt 20d
Arbeitsstoffe

Allgemeine Bestimmungen

§ 223. (1) Arbeitsstoffe im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Stoffe, Gemische (Zubereitungen) und biologische Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden. Als „Verwenden“ gilt auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern.

(2) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung gemäß § 224 ergeben hat, dass es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Risikogruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer handelt. Soweit im Folgenden Gefahrenklassen oder -kategorien genannt sind, sind diese im Sinne der Kriterien nach Anhang I Teil 2 und 3 der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008, ABl. Nr. L 353 vom 31.12.2008 S. 1 (CLP-Verordnung) zu verstehen, auch wenn der Arbeitsstoff nicht aufgrund dieser Verordnung eingestuft ist.

(3) Explosionsgefährliche Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:

1. explosiven Stoffen oder Gemischen und Erzeugnissen mit Explosivstoff (Gefahrenklasse 2.1),
2. selbstzersetzlichen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.8), Typ A und B,
3. organischen Peroxiden (Gefahrenklasse 2.15), Typ A und B.

(4) Explosionsgefährliche Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die explosionsgefährliche Eigenschaften im Sinne des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997 in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2015, aufweisen.

(5) Brandgefährliche Arbeitsstoffe sind

1. oxidierende (entzündende) Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:
   a) oxidierenden Gasen (Gefahrenklasse 2.4),
   b) oxidierenden Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.13),
   c) oxidierenden Feststoffen (Gefahrenklasse 2.14);
2. extrem entzündbare, leicht entzündbare und entzündbare Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:
   a) entzündbaren Gasen (Gefahrenklasse 2.2),
   b) entzündbaren Aerosolen (Gefahrenklasse 2.3),
   c) entzündbaren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.6),
   d) entzündbaren Feststoffen (Gefahrenklasse 2.7),
   e) selbstzersetzlichen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.8) außer Typ A und B,
   f) pyrophoren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.9),
   g) pyrophoren Feststoffen (Gefahrenklasse 2.10),
   h) selbsterhitzungsfähigen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.11),
   i) Stoffen oder Gemischen, die in Berührung mit Wasser entzündbare Gase entwickeln (Gefahrenklasse 2.12),
   j) organischen Peroxiden (Gefahrenklasse 2.15) außer Typ A und B;

3. Arbeitsstoffe, die brandfördernde, hochentzündliche, leicht entzündliche oder entzündliche Eigenschaften des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997 in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2015, aufweisen.

(6) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe,

1. die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können:
   a) Akute Toxizität (Gefahrenklasse 3.1),
   b) Ätz-/Reizwirkung auf die Haut (Gefahrenklasse 3.2),
   c) Schwere Augenschädigung/Augenreizung (Gefahrenklasse 3.3),
   d) Sensibilisierung der Atemwege oder der Haut (Gefahrenklasse 3.4),
   e) Keimzellmutagenität (Gefahrenklasse 3.5),
   f) Karzinogenität (Gefahrenklasse 3.6),
   g) Reproduktionstoxizität (Gefahrenklasse 3.7),
   h) Spezifische Zielorgan-Toxizität, einmalige Exposition (Gefahrenklasse 3.8),
   i) Spezifische Zielorgan-Toxizität, wiederholte Exposition (Gefahrenklasse 3.9),
   j) Aspirationsgefahr (Gefahrenklasse 3.10);
2. die sehr giftige, giftige, gesundheitsschädliche (mindergiftige), ätzende, reizende, krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende oder sensibilisierende Eigenschaften im Sinne des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997 in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2015, aufweisen;
3. die eine der folgenden Eigenschaften aufweisen:
   a) „fibrogen“, wenn sie als Schwebstoffe durch Einatmen mit Bindegewebsbildung einhergehende Erkrankungen der Lunge verursachen können;
   b) „radioaktiv“, wenn sie zufolge spontaner Kernprozesse ionisierende Strahlen aussenden;
   c) „biologisch inert“, wenn sie als Stäube weder giftig noch fibrogen wirken und keine spezifischen Krankheitserscheinungen hervorrufen, jedoch eine Beeinträchtigung von Funktionen der Atmungsorgane verursachen können.

(7) Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen, einschließlich genetisch veränderter Mikroorganismen, Zellkulturen und Humanendoparasiten, die Infektionen, Allergien oder toxische Wirkungen hervorrufen könnten. Entsprechend den von ihnen ausgehenden Infektionsrisiken gilt folgende Unterteilung in vier Risikogruppen:

1. Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 1 sind Stoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Krankheit verursachen.
2. Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 2 sind Stoffe, die eine Krankheit beim Menschen hervorrufen können und eine Gefahr für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darstellen könnten. Eine Verbreitung des Stoffes in der Bevölkerung ist unwahrscheinlich, eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung ist normalerweise möglich.
3. Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 3 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darstellen können. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung kann bestehen, doch ist normalerweise eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung möglich.
4. Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 4 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darstellen. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung ist unter Umständen groß, normalerweise ist eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung nicht möglich.

(8) Als gefährliche Arbeitsstoffe gelten weiters Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können:

1. Gase unter Druck (Gefahrenklasse 2.5) oder
2. auf Metalle korrosiv wirkende Stoffe oder Gemische (Gefahrenklasse 2.16).

Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

§ 224. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen sich im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hinsichtlich aller Arbeitsstoffe vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt.

(2) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und die Gefahren beurteilen, die von den Arbeitsstoffen aufgrund ihrer Eigenschaften oder aufgrund der Art ihrer

Verwendung ausgehen könnten. Sie müssen dazu insbesondere die Angaben der Herstellerinnen bzw. Hersteller oder Importeurinnen bzw. Importeure, praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen. Im Zweifel müssen sie Auskünfte der Herstellerinnen bzw. Hersteller oder Importeurinnen bzw. Importeure einholen.

(3) Werden Arbeitsstoffe von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erworben, gilt für die Ermittlung gemäß Abs. 2 Folgendes:

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach
   a) der CLP-Verordnung,
   b) dem Chemikaliengesetz 1996,
   c) dem Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl. I Nr. 10/2011,
   d) dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 102/2002, oder
   e) dem Biozidproduktegesetz, BGBl. I Nr. 105/2013,

   gekennzeichnet oder deklariert ist, können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, 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 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff keiner Kennzeichnungspflicht nach den in Z 1 genannten Rechtsvorschriften unterliegt.

(4) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden und biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des § 223 Abs. 2, 6 und 7 auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermitteln, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen und bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die arbeitsbedingt sein können, vorzunehmen.

(5) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen ermitteln, ob explosionsgefährliche oder brandgefährliche Arbeitsstoffe in einer für die Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefährlichen Konzentration vorliegen, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen vorzunehmen.

Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen

§ 225. (1) Krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6 – Karzinogenität), erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5 – Keimzellmutagenität), fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 – Reproduktionstoxizität) und biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 2, 3 oder 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erreicht werden kann

1. mit nicht gefährlichen Arbeitsstoffen oder, sofern dies nicht möglich ist,
2. mit Arbeitsstoffen, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen.

(2) Mit besonderen Gefahren verbundene Verfahren bei der Verwendung von in Abs. 1 genannten Arbeitsstoffen dürfen nicht angewendet werden, wenn durch Anwendung eines anderen Verfahrens, bei dem die von der Verwendung des Arbeitsstoffes ausgehenden Gefahren verringert werden können, ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erzielt werden kann.

(3) Die Abs. 1 und 2 gelten auch für die in diesen Absätzen nicht genannten gefährlichen Arbeitsstoffe, sofern der damit verbundene Aufwand vertretbar ist.

(4) Im Zweifelsfall entscheidet die Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion oder der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, ob die Verwendung eines bestimmten Arbeitsstoffes oder die Anwendung eines bestimmten Arbeitsverfahrens nach Abs. 1 oder 2 zulässig ist, wobei der jeweilige Stand der Technik und die jeweils aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen sind.

(5) Die Absicht, krebserzeugende, erbgutverändernde oder fortpflanzungsgefährdende Arbeitsstoffe im Sinne des Abs. 1 zu verwenden, ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion vor dem Beginn der Verwendung schriftlich zu melden.

(6) Die erstmalige Verwendung biologischer Arbeitsstoffe der Risikogruppe 2, 3 oder 4 ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion mindestens 30 Tage vor dem Beginn der Arbeiten schriftlich zu melden.

Nach Ablauf dieser Frist können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Verwendung zulässig ist, solange sie über keine anderen Erkenntnisse verfügen. Wenn an den Arbeitsprozessen oder Arbeitsverfahren wesentliche Änderungen vorgenommen werden, die für die Sicherheit oder Gesundheit am Arbeitsplatz von Bedeutung sind und auf Grund deren die Meldung überholt ist, hat eine neue Meldung zu erfolgen.

(7) Auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber schriftlich darzulegen, aus welchen Gründen ein in Abs. 1 angeführter Arbeitsstoff verwendet wird und unter Vorlage von Unterlagen über die Ergebnisse ihrer Untersuchungen zu begründen, warum ein Ersatz im Sinne der Abs. 1 oder 2 nicht möglich ist. Wird diese Begründung nicht erbracht, hat die Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Arbeitsplätzen, an denen der gefährliche Arbeitsstoff verwendet wird, zu untersagen.

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung

§ 226. (1) Krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6 – Karzinogenität), erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5 – Keimzellmutagenität), fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 – Reproduktionstoxizität) und biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 2, 3 oder 4 dürfen, wenn es nach der Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist, nur in geschlossenen Systemen verwendet werden.

(2) Stehen gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung, haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in folgender Rangordnung zu treffen:

1. Die Menge der vorhandenen gefährlichen Arbeitsstoffe ist auf das nach der Art der Arbeit unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
2. Die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein könnten, ist auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
3. Die Dauer und die Intensität der möglichen Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
4. Die Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge sind, soweit dies technisch möglich ist, so zu gestalten, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mit den gefährlichen Arbeitsstoffen in Kontakt kommen können und gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe nicht frei werden können.
5. Kann durch diese Maßnahmen nicht verhindert werden, dass gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe frei werden, so sind diese an ihrer Austritts- oder Entstehungsstelle vollständig zu erfassen und anschließend ohne Gefahr für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beseitigen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist.
6. Ist eine solche vollständige Erfassung nicht möglich, sind zusätzlich zu den Maßnahmen gemäß Z 5 die dem Stand der Technik entsprechenden Lüftungsmaßnahmen zu treffen.
7. Kann trotz Vornahme der Maßnahmen gemäß Z 1 bis 6 kein ausreichender Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreicht werden, haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass erforderlichenfalls entsprechende persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden.

(3) Bei bestimmten Tätigkeiten wie z. B. Wartungs- oder Reinigungsarbeiten, bei denen die Möglichkeit einer beträchtlichen Erhöhung der Exposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder eine Überschreitung eines Grenzwertes im Sinne des § 228 Abs. 1 oder 2 vorherzusehen ist, müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

1. jede Möglichkeit weiterer technischer Vorbeugungsmaßnahmen zur Begrenzung der Exposition ausschöpfen,
2. Maßnahmen festlegen, die erforderlich sind, um die Dauer der Exposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf das unbedingt notwendige Mindestmaß zu verkürzen,
3. dafür sorgen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während dieser Tätigkeiten die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden, und
4. dafür sorgen, dass mit diesen Arbeiten nur die dafür unbedingt notwendige Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt wird.

(4) Bei der Verwendung biologischer Arbeitsstoffe müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die dem jeweiligen Gesundheitsrisiko entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen treffen. Erforderlichenfalls sind den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirksame Impfstoffe zur Verfügung zu stellen.

Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

§ 227. (1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen, müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dafür sorgen, dass gefährliche Arbeitsstoffe so verpackt sind, dass bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herbeigeführt werden kann.

(2) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass Behälter (einschließlich sichtbar verlegter Rohrleitungen), die gefährliche Arbeitsstoffe enthalten, entsprechend den Eigenschaften dieser Arbeitsstoffe mit Angaben über die möglichen Gefahren, die mit ihrer Einwirkung verbunden sind, sowie über notwendige Sicherheitsmaßnahmen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sind, soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen. In diesem Fall muss durch andere Maßnahmen für eine ausreichende Information und Unterweisung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Gefahren, die mit der Einwirkung verbunden sind, und über die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen gesorgt werden.

(3) Bei der Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dafür sorgen, dass alle auf Grund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen werden und vorhersehbare Gefahren für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vermieden werden. Räume oder Bereiche (einschließlich Schränke), die für die Lagerung erheblicher Mengen gefährlicher Arbeitsstoffe verwendet werden, müssen bei den Zugängen gut sichtbar gekennzeichnet sein, sofern die einzelnen Verpackungen oder Behälter nicht bereits mit einer ausreichenden Kennzeichnung versehen sind.

(4) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass unbefugte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Bereichen, in denen krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6 – Karzinogenität), erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5 – Keimzellmutagenität), fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 – Reproduktionstoxizität) oder biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 2, 3 oder 4 in Verwendung stehen, keinen Zugang haben. Diese Bereiche sind nach Möglichkeit mit Vorrichtungen auszustatten, die unbefugte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Betreten dieser Bereiche hindern und müssen gut sichtbar gekennzeichnet sein.

(5) Gefährliche Arbeitsstoffe, die nicht gemäß Abs. 2 gekennzeichnet sind, dürfen nicht verwendet werden.

Grenzwerte

§ 228. (1) Der MAK-Wert (Maximale Arbeitsplatz-Konzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der die höchstzulässige Konzentration eines Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt, die nach dem jeweiligen Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse auch bei wiederholter und langfristiger Exposition im allgemeinen die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht beeinträchtigt und diese nicht unangemessen belästigt.

(2) Der TRK-Wert (Technische Richtkonzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der jene Konzentration eines gefährlichen Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt, die nach dem Stand der Technik erreicht werden kann und die als Anhalt für die zu treffenden Schutzmaßnahmen und die messtechnische Überwachung am Arbeitsplatz heranzuziehen ist. TRK-Werte sind nur für solche gefährlichen Arbeitsstoffe festzusetzen, für die nach dem jeweiligen Stand der Wissenschaft keine toxikologisch-arbeitsmedizinisch begründeten MAK-Werte aufgestellt werden können.

(3) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein MAK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dafür sorgen, dass dieser Wert nicht überschritten wird. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben anzustreben, dass dieser Wert stets möglichst weit unterschritten wird.

(4) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dafür sorgen, dass dieser Wert stets möglichst weit unterschritten wird.

(5) Stehen gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe, für die ein MAK-Wert oder TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, müssen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Maßnahmen festlegen, die im Fall von Grenzwertüberschreitungen infolge von Zwischenfällen zu treffen sind.

(6) Bei Grenzwertüberschreitungen auf Grund von Zwischenfällen müssen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber weiters dafür sorgen, dass, solange die Grenzwertüberschreitung nicht beseitigt ist,

1. nur die für Reparaturen und sonstige notwendige Arbeiten benötigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden,
2. die Dauer der Exposition für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf das unbedingt notwendige Ausmaß beschränkt ist und
3. diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während ihrer Tätigkeit die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden.

(7) Steht ein gesundheitsgefährdender Arbeitsstoff in Verwendung, für den kein MAK-Wert oder TRK-Wert festgelegt ist, müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Konzentration dieses Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz stets so gering wie möglich ist.

Messungen

§ 229. (1) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein MAK- bzw. TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung oder ist das Auftreten eines solchen Arbeitsstoffes nicht sicher auszuschließen, müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchführen oder durchführen lassen.

(2) Steht ein explosionsgefährlicher oder brandgefährlicher Arbeitsstoff in Verwendung und kann auf Grund der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nicht ausgeschlossen werden, dass eine für die Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefährliche Konzentration solcher Arbeitsstoffe vorliegt, sind Messungen durchzuführen oder durchführen zu lassen.

(3) Messungen dürfen nur von Personen durchgeführt werden, die über die notwendige Fachkunde und die notwendigen Einrichtungen verfügen.

(4) Bei Messungen gemäß Abs. 1 muss das Messverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, dessen Grenzwert und der Atmosphäre am Arbeitsplatz angepasst sein. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer repräsentativen Messergebnis führen, das die Konzentration des zu messenden Arbeitsstoffes eindeutig in der Einheit und der Größenordnung des Grenzwertes wiedergibt.

(5) Bei Messungen gemäß Abs. 2 muss das Messverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, der zu erwartenden für die Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefährlichen Konzentration und der Atmosphäre im Gefahrenbereich angepasst sein und zu einem für die Konzentration repräsentativen Messergebnis führen.

(6) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 1, dass der Grenzwert eines Arbeitsstoffes nicht überschritten wird, so ist die Messung in angemessenen Zeitabständen zu wiederholen. Je näher die gemessene Konzentration am Grenzwert liegt, umso kürzer haben diese Zeitabstände zu sein. Ergeben wiederholte Messungen die langfristige Einhaltung des Grenzwertes, können die Messungen in längeren Zeitabständen vorgenommen werden, sofern keine Änderung der Arbeitsbedingungen eingetreten ist, die zu einer höheren Exposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen könnte.

(7) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 1 die Überschreitung eines Grenzwertes, hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen. Sodann ist eine neuerliche Messung vorzunehmen.

(8) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 2, dass eine für die Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefährliche Konzentration eines explosionsgefährlichen oder brandgefährlichen Arbeitsstoffes vorliegt, hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen.

Verzeichnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

§ 230. (1) Stehen krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.5 – Keimzellmutagenität), fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 – Reproduktionstoxizität) oder biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 3 oder 4 in Verwendung, müssen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ein Verzeichnis jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen, die der Einwirkung dieser Arbeitsstoffe ausgesetzt sind.

(2) Dieses Verzeichnis muss für jede betroffene Arbeitnehmerin und jeden betroffenen Arbeitnehmer insbesondere folgende Angaben enthalten:

1. Name, Geburtsdatum, Geschlecht,
2. Bezeichnung der Arbeitsstoffe,
3. Art der Gefährdung,

4. Art und Dauer der Tätigkeit,
5. Datum und Ergebnis von Messungen im Arbeitsbereich, soweit vorhanden,
6. Angaben zur Exposition, und
7. Unfälle und Zwischenfälle im Zusammenhang mit diesen Arbeitsstoffen.

(3) Die Verzeichnisse sind stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition sind sie dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln. Der zuständige Träger der Unfallversicherung hat die Verzeichnisse mindestens 40 Jahre aufzubewahren.

(4) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen unbeschadet der §§ 195 und 196 jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer zu den sie oder ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren und auf Verlangen Kopien davon aushändigen.

Verordnungen über Arbeitsstoffe

§ 231. (1) Die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Arbeit hat in Durchführung der §§ 223 bis 230 durch Verordnung insbesondere näher zu regeln:

1. Meldung biologischer Arbeitsstoffe,
2. Kennzeichnung von gefährlichen Arbeitsstoffen,
3. Grenzwerte,
4. Anforderungen an Fachkunde und Einrichtungen jener Personen, die Messungen durchführen dürfen,
5. Messverfahren, Verfahren der Probenentnahme, Auswahl der Messorte, Auswertungen der Messungen und Bewertungen der Messergebnisse,
6. Zeitabstände der Messungen.

(2) Die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Arbeit kann mit Verordnung anordnen, dass Bestimmungen des § 225 Abs. 1 und 2 (Verbot von Stoffen oder Verfahren), Abs. 5 (Meldung der Verwendung an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion), Abs. 7 (Begründung der Verwendung), § 226 Abs. 1 (Verwendung im geschlossenen System), § 227 Abs. 4 (Zugang zu Gefahrenbereichen) und § 230 (Verzeichnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) auch für gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe anzuwenden sind, die andere gefährliche Eigenschaften als die in der jeweiligen Bestimmung genannten aufweisen, wenn dies unter Bedachtnahme auf arbeitsmedizinische Erkenntnisse, auf den jeweiligen Stand der Technik oder auf internationale Abkommen erforderlich ist.

Unterabschnitt 20e
Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

Allgemeine Bestimmungen

§ 232. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreicht wird. Dementsprechend sind von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber die dafür notwendigen und geeigneten Einrichtungen und Mittel zur Verfügung zu stellen.

(2) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass Zwangshaltungen möglichst vermieden werden und Belastungen durch monotone Arbeitsabläufe, einseitige Belastungen, Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck sowie sonstige psychische Belastungen möglichst geringgehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.

(3) Arbeitsplätze müssen unter Bedachtnahme insbesondere auf die Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen so eingerichtet und beschaffen sein und so erhalten werden, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst ohne Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit ihre Arbeit verrichten können. Dabei ist auch auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse Bedacht zu nehmen.

(4) Im Freien und in nicht allseits umschlossenen Räumen dürfen ständige Arbeitsplätze nur eingerichtet werden, wenn dies wegen der Art der Tätigkeiten oder aus sonstigen wichtigen betrieblichen Gründen erforderlich ist. Bei Arbeitsplätzen in nicht allseits umschlossenen Räumen sowie bei ortsgebundenen Arbeitsplätzen im Freien ist dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch geeignete Einrichtungen gegen Witterungseinflüsse soweit als möglich geschützt

sind. Bei Arbeitsplätzen im Freien ist dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht ausgleiten oder abstürzen können.

(5) An Arbeitsplätzen mit erhöhter Unfallgefahr sowie an abgelegenen Arbeitsplätzen darf eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nur allein beschäftigt werden, wenn eine wirksame Überwachung sichergestellt wird.

Handhabung von Lasten

§ 233. (1) Als manuelle Handhabung im Sinne dieser Bestimmung gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, insbesondere das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last, wenn dies auf Grund der Merkmale der Last oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates, mit sich bringt.

(2) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Mittel einzusetzen, um zu vermeiden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Lasten manuell handhaben müssen.

(3) Lässt es sich nicht vermeiden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Lasten manuell handhaben müssen, so hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren insbesondere die Merkmale der Last, den erforderlichen körperlichen Kraftaufwand, die Merkmale der Arbeitsumgebung und die Erfordernisse der Aufgaben zu berücksichtigen und dafür zu sorgen, dass es bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht zu einer Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates kommt oder dass solche Gefährdungen geringgehalten werden, indem sie unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der Aufgabe geeignete Maßnahmen treffen.

(4) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der manuellen Handhabung von Lasten beschäftigt werden, müssen dafür körperlich geeignet sein und müssen Angaben über die damit verbundene Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates sowie nach Möglichkeit auch genaue Angaben über das Gewicht und die sonstigen Merkmale der Lasten, sowie eine ausreichende Unterweisung erhalten. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen über ausreichende Kenntnisse und eine ausreichende Unterweisung über die sachgemäße Handhabung von Lasten und Angaben über die bestehenden Gefahren bei unsachgemäßer Handhabung verfügen.

Lärm

§ 234. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Lärmeinwirkung auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau gesenkt wird. Unter Berücksichtigung des technischen Fortschrittes und der verfügbaren Maßnahmen ist auf eine Verringerung des Lärms, möglichst direkt an der Entstehungsquelle, hinzuwirken.

(2) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch zu ermitteln, ob die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer Lärmgefährdung ausgesetzt sein könnten. Wenn eine solche Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, ist der Lärm zu messen. Bei der Messung ist gegebenenfalls auch Impulslärm zu berücksichtigen. Diese Ermittlung und Messung ist in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei Änderung der Arbeitsbedingungen zu wiederholen.

(3) Die Ermittlung und Messung ist unter der Verantwortung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber fachkundig zu planen und durchzuführen. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer repräsentativen Ergebnis führen. Die verwendeten Verfahren und Geräte müssen den gegebenen Verhältnissen, insbesondere unter Berücksichtigung der Eigenschaften des zu messenden Schalls, der Dauer der Einwirkung, der Umgebungsbedingungen und der Eigenschaften des Messgerätes angepasst sein und es ermöglichen, die Lärmexposition und die Werte zu bestimmen.

(4) Je nach Ausmaß der Lärmeinwirkung sind die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren zu treffen. Zu diesen Maßnahmen zählen insbesondere:

1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen;
2. den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind geeignete Gehörschutzmittel zur Verfügung zu stellen;
3. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die Gehörschutzmittel zu benutzen;
4. die Lärmbereiche sind zu kennzeichnen und abzugrenzen. Der Zugang zu diesen Bereichen ist zu beschränken;

5. die Gründe für die Lärmeinwirkung sind zu ermitteln. Es ist ein Programm technischer Maßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zur Herabsetzung der Lärmeinwirkung festzulegen und durchzuführen;
6. es ist ein Verzeichnis jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu führen, die der Lärmeinwirkung ausgesetzt sind. Dieses Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition ist es dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer zu den sie bzw. ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren.

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

§ 235. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze so zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, dass das Ausmaß von Erschütterungen, die auf den menschlichen Körper übertragen werden, möglichst geringgehalten wird. Gleiches gilt auch für andere physikalische Einwirkungen.

(2) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Einwirkungen durch blendendes Licht, Wärmestrahlung, Zugluft, üblen Geruch, Hitze, Kälte, Nässe, Feuchtigkeit oder vergleichbare Einwirkungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst geringgehalten werden.

(3) Lassen sich gesundheitsgefährdende Erschütterungen oder sonstige besondere Belastungen, insbesondere physikalischer oder klimatischer Natur oder vergleichbarer Einwirkungen, nicht durch andere Maßnahmen vermeiden oder auf ein vertretbares Ausmaß verringern, so sind zur Verringerung der Belastungen oder zum Ausgleich geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen, wie eine Beschränkung der Beschäftigungsdauer, Arbeitsunterbrechungen oder die Einhaltung von Erholzeiten. Dies gilt für Arbeiten, die mit besonderen physischen Belastungen verbunden sind sowie für Arbeiten unter vergleichbaren Belastungen, wie besonders belastenden klimatischen Bedingungen, z. B. Arbeiten in Kühlräumen.

Bildschirmarbeitsplätze

§ 236. (1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Bestimmung ist eine Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens. Bildschirmarbeitsplätze im Sinne dieser Bestimmung sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheit sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden.

(2) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Es dürfen nur Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte verwendet werden, die dem Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechen. Es sind geeignete Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen.

(3) Bildschirmarbeitsplätze sind so zu bemessen und einzurichten, dass ausreichend Platz vorhanden ist, um wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen zu ermöglichen. Es ist dafür zu sorgen, dass eine geeignete Beleuchtung vorhanden ist und eine Reflexion und eine Blendung vermieden werden.

(4) Die Abs. 1 und 2 mit Ausnahme des letzten Satzes gelten auch für die von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte zur Verfügung gestellten Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte, Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten. Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte sind die Abs. 2 und 3 anzuwenden, wenn die Datenverarbeitungsgeräte regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden.

(5) Bei den nachstehend angeführten Einrichtungen bzw. Geräten sind die nach der Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder der Art der Arbeitsvorgänge erforderlichen Abweichungen von Abs. 2 und 3 zulässig:

1. Fahrer und Bedienungsstände von Fahrzeugen und Maschinen,
2. Datenverarbeitungsanlagen an Bord eines Verkehrsmittels,
3. Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benützung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind,
4. Rechenmaschinen, Registrierkassen und Geräte mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur direkten Benutzung des Gerätes erforderlich ist,
5. Display-Schreibmaschinen.

(6) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie auf physische und psychische Belastungen besonders Bedacht zu nehmen. Auf Grundlage dieser Ermittlung und Beurteilung sind zweckdienliche Maßnahmen zur Ausschaltung der festgestellten Gefahren zu treffen, wobei das allfällige Zusammenwirken der festgestellten Gefahren zu berücksichtigen ist.

(7) Bei der Konzipierung, Auswahl, Einführung und Änderung der Software sowie bei der Gestaltung von Tätigkeiten, bei denen Bildschirmgeräte zum Einsatz kommen, haben die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber folgende Faktoren zu berücksichtigen:

1. die Software muss der auszuführenden Tätigkeit angepasst sein;
2. die Software muss benutzerfreundlich sein und gegebenenfalls dem Kenntnis- und Erfahrungsstand der Benutzerinnen und Benutzer angepasst werden können;
3. die Systeme müssen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Angaben über die jeweiligen Abläufe bieten;
4. die Systeme müssen die Information in einem Format und in einem Tempo anzeigen, das den Benutzerinnen und Benutzern angepasst ist;
5. die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.

(8) Bei Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die durchschnittlich ununterbrochen mehr als zwei Stunden oder durchschnittlich mehr als drei Stunden ihrer Tagesarbeitszeit ein Bildschirmgerät benutzen, gilt folgendes:

1. die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben die Tätigkeit so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder durch andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch Bildschirmarbeit verringern;
2. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit, sowie anschließend in regelmäßigen Abständen und weiters bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können;
3. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies auf Grund der Ergebnisse der Untersuchung nach Z 2 als erforderlich erweist;
4. den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach Z 2 und 3 ergeben, dass diese notwendig sind.

(9) Maßnahmen nach Abs. 8 Z 2 bis 4 dürfen in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen.

(10) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte, die nicht regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist Abs. 7 nicht anzuwenden.

(11) Auf die in Abs. 5 angeführten Einrichtungen bzw. Geräte ist Abs. 7 nur anzuwenden, soweit die Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder die Art der Arbeitsvorgänge dem nicht entgegenstehen.

Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

§ 237. (1) Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist die für ihren persönlichen Schutz notwendige und dafür geeignete Schutzausrüstung von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn für sie bei ihrer beruflichen Tätigkeit trotz entsprechender anderer Schutzmaßnahmen ein ausreichender Schutz des Lebens oder der Gesundheit nicht erreicht wird. Eine derartige Schutzausrüstung ist auch dann kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn entsprechende andere Schutzmaßnahmen nicht durchführbar sind.

(2) Als persönliche Schutzausrüstung gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefahr für ihre Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung. Eine persönliche Schutzausrüstung muss

1. hinsichtlich ihrer Konzeption und Konstruktion den für das Inverkehrbringen geltenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen,
2. Schutz gegenüber den zu verhütenden Gefahren bieten, ohne selbst eine größere Gefahr mit sich zu bringen,

3. für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen, wie die Dauer ihres Einsatzes, das Risiko, die Häufigkeit der Exposition gegenüber diesem Risiko, die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes und die Leistungswerte der persönlichen Schutzausrüstung, geeignet sein,
4. den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers Rechnung tragen sowie
5. der Trägerin bzw. dem Träger, allenfalls nach erforderlicher Anpassung, passen.

(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind verpflichtet, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dürfen ein dem widersprechendes Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht dulden.

(4) Persönliche Schutzausrüstungen dürfen, außer in besonderen Ausnahmefällen, nur für jene Zwecke und unter jenen Bedingungen eingesetzt werden, für die sie nach den Angaben der Herstellerin bzw. des Herstellers oder der Inverkehrbringerin bzw. des Inverkehrbringers bestimmt sind.

(5) Persönliche Schutzausrüstungen müssen für den persönlichen Gebrauch durch eine Arbeitnehmerin bzw. einen Arbeitnehmer bestimmt sein. Erfordern die Umstände eine Benutzung durch verschiedene Personen, so sind entsprechende Maßnahmen zu treffen, damit sich dadurch für die verschiedenen Benutzerinnen und Benutzer keine Gesundheits- und Hygieneprobleme ergeben.

(6) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben durch geeignete Lagerung und ausreichende Reinigungs-, Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen ein gutes Funktionieren der persönlichen Schutzausrüstung und einwandfreie hygienische Bedingungen zu gewährleisten. Dabei sind insbesondere die Verwenderinformationen der Herstellerin bzw. des Herstellers oder der Inverkehrbringerin bzw. des Inverkehrbringers zu berücksichtigen.

(7) Werden von Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern persönliche Schutzausrüstungen erworben, die nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, können Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass diese persönlichen Schutzausrüstungen hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

(8) Machen verschiedene Gefahren den gleichzeitigen Einsatz mehrerer persönlicher Schutzausrüstungen notwendig, so müssen diese Ausrüstungen aufeinander abgestimmt und muss ihre Schutzwirkung gegenüber den betreffenden Gefahren gewährleistet sein.

(9) Vor der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung müssen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Bewertung der von ihnen vorgesehenen persönlichen Schutzausrüstung vornehmen, um festzustellen, ob sie den in Abs. 2 und 4 genannten Anforderungen entspricht. Die Bewertung hat zu umfassen:

1. die Untersuchung und Abwägung derjenigen Gefahren, die anderweitig nicht vermieden oder ausreichend begrenzt werden können,
2. die Definition der Eigenschaften, die persönliche Schutzausrüstungen aufweisen müssen, damit sie einen Schutz gegenüber diesen Gefahren bieten, wobei eventuelle Gefahrenquellen, die die persönliche Schutzausrüstung selbst darstellen oder bewirken kann, zu berücksichtigen sind, und
3. die Bewertung der Eigenschaften der entsprechenden verfügbaren persönlichen Schutzausrüstungen im Vergleich mit den unter Z 2 genannten Eigenschaften.

(10) Die Bewertung ist bei Änderung der für die Bewertung maßgeblichen Kriterien zu wiederholen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, diese Bewertung sowie die Grundlagen für die Bewertung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

(11) Die Arbeitskleidung muss den Erfordernissen der beruflichen Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechen und vor allem so beschaffen sein, dass durch diese Kleidung eine zusätzliche Gefährdung des Lebens und der Gesundheit nicht bewirkt wird.

(12) Wenn die Art der Tätigkeit zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine bestimmte Arbeitskleidung erfordert oder wenn die Arbeitskleidung durch gesundheitsgefährdende oder ekelerregende Arbeitsstoffe verunreinigt wird, sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, auf ihre Kosten den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine geeignete Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen und für eine ausreichende Reinigung dieser Arbeitskleidung zu sorgen.

Fachkenntnisse

§ 238. (1) Zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit Beschäftigten oder für andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden sind, dürfen nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herangezogen werden, die

1. dafür geistig und körperlich geeignet sind,
2. über einen Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse verfügen und
3. über die erforderliche Berufserfahrung verfügen.

(2) Zu Arbeiten, bei denen es mit Rücksicht auf die mit den Arbeiten verbundenen besonderen Gefahren für die damit Beschäftigten oder für andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, dass die notwendigen Fachkenntnisse für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten vorliegen, dürfen nur solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herangezogen werden, die den Nachweis folgender Fachkenntnisse erbringen:

1. für das Führen von Kranen und Hubstaplern, Sprengarbeiten, Arbeiten im Rahmen eines Gasrettungsdienstes, Taucharbeiten und die Vorbereitung und Organisation von Arbeiten unter Hochspannung dürfen nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den in der Fachkenntnisnachweis-Verordnung (FK-V), BGBl. II Nr. 13/2007, geforderten Fachkenntnissen eingesetzt werden;
2. für das Heben von Arbeitskörben dürfen nur Kranführerinnen und Kranführer mit Fachkenntnisnachweis für die entsprechende Kranart gemäß FK-V eingesetzt werden;
3. der Aufbau, Betrieb und Abbau von Seilbringungsanlagen muss unter der Verantwortung einer dabei beschäftigten Person stehen, deren Fachkenntnisse durch den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung für den sicheren Betrieb von Seilbringungsanlagen an einer forstlichen Ausbildungseinrichtung nachzuweisen sind.

Sofern es sich nicht um Sprengarbeiten handelt, gilt als Nachweis der entsprechenden Fachkenntnisse für die in Z 1 bis 3 angeführten Tätigkeiten auch eine Bescheinigung von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern über eine mindestens fünfjährige einschlägige fachliche Verwendung.

(3) Zu Arbeiten, die mit einer Gefahr für die damit Beschäftigten oder für andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden sind, wie Schädlings- und Unkrautbekämpfungsarbeiten, Bodenentseuchungsarbeiten, Arbeiten in Behältern, Silos, Jauchen- und Senkgruben, Baumfällungen, Aufarbeiten von Wind- und Schneebrüchen, Holzbringungen, Arbeiten in Steinbrüchen, Sand- und Kiesgruben, Arbeiten an beweglichen Teilen von Maschinen und Betriebseinrichtungen, Arbeiten mit Seilförderungsanlagen sowie die Führung von Erntemaschinen, dürfen nur solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herangezogen werden, die geistig und körperlich geeignet sind und die notwendigen Kenntnisse und Berufserfahrungen für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten besitzen.

(4) Die Fachkenntnisse nach Abs. 2 Z 1 bis 3 sind durch ein Zeugnis einer nach § 63 ASchG ermächtigten Einrichtung oder einer Unterrichtsanstalt bzw. forstlichen Ausbildungseinrichtung nachzuweisen.

(5) Für die Durchführung von Sprengarbeiten gilt die Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer/innen bei der Durchführung von Sprengarbeiten, BGBl. II Nr. 358/2004. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat den Sprengbefugten unter Anführung der Voraussetzungen für die Ausübung dieser Tätigkeit (insbesondere Kurszeugnis, Prüfungsnachweis) an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu melden. Mit der Durchführung von Sprengarbeiten dürfen darüber hinaus nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden, die verlässlich sind.

(6) Wenn es für eine sichere Durchführung der Arbeiten erforderlich ist, hat die Organisation und Vorbereitung durch Personen zu erfolgen, die dafür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen. Dies gilt für Vorbereitungs- und Organisationsarbeiten betreffend besonders gefährliche Arbeiten unter Spannung sowie sonstige Arbeiten, für die hinsichtlich der Vorbereitung und Organisation vergleichbare Anforderungen bestehen.

(7) Wenn es mit Rücksicht auf die mit der Arbeit verbundenen Gefahren oder die spezifischen Arbeitsbedingungen erforderlich ist, dürfen Arbeiten nur unter Aufsicht einer geeigneten Person durchgeführt werden. Taucherarbeiten, bestimmte Bauarbeiten sowie sonstige Arbeiten, die hinsichtlich der Gefahren oder der Arbeitsbedingungen vergleichbar sind, dürfen nur unter Aufsicht von Personen durchgeführt werden, die dafür geeignet sind und über fachliche Kenntnisse verfügen.

(8) Die Abs. 2 bis 6 gelten auch für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber, soweit dies zur Vermeidung einer Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich ist.

Verordnungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 239. Die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Arbeit hat in Durchführung der §§ 232 bis 238 insbesondere näher zu regeln:

1. Bildschirmarbeit gemäß § 236,
2. Grenzwerte für die Handhabung von Lasten, sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Grenzwerte vorliegen,
3. Ermittlung und Messungen betreffend Lärm sowie Grenzwerte (Auslöseschwellen) für die Schutzmaßnahmen gemäß § 234,
4. für sonstige physikalische Einwirkungen Grenzwerte (Auslöseschwellen), sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Werte vorliegen, auf das Ausmaß dieser Einwirkungen abgestimmte geeignete Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahren sowie die Ermittlung und Messungen betreffend diese physikalischen Einwirkungen,
5. Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt werden muss.

Unterabschnitt 20f
Gesundheitsüberwachung

Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige besondere Untersuchungen

§ 240. (1) Mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn

1. vor Aufnahme der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchgeführt wurde (Eignungsuntersuchung) und
2. bei Fortdauer der Tätigkeit solche Untersuchungen in regelmäßigen Zeitabständen durchgeführt werden (Folgeuntersuchungen).

(2) Abs. 1 gilt weiters für Tätigkeiten, bei denen häufiger und länger andauernd Atemschutzgeräte (Filter- oder Behältergeräte) getragen werden müssen, für Tätigkeiten unter Einwirkung von den Organismus besonders belastender Hitze sowie für Tätigkeiten mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung hinsichtlich der Hörfähigkeit.

(3) Wenn im Hinblick auf die spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen, müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine solche Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer solchen besonderen Untersuchung unterziehen können.

(4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 bis 3 sind von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu tragen. Die Kosten für Untersuchungen nach Abs. 3 sind dann nicht von ihnen zu tragen, wenn sie auf Kosten eines Versicherungsträgers erfolgen. Sofern es sich jedoch um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer handelt, bei denen infolge der Art der Einwirkung die Gefahr besteht, dass sie an einer Berufskrankheit im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften erkranken, haben die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen. Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die Unfallversicherungspflicht auslöst.

(5) Der zuständige Träger der Unfallversicherung hat den Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern die Kosten der ärztlichen Untersuchungen, die gemäß Abs. 4 zweiter und dritter Satz vorgenommen werden, zu ersetzen.

(6) Die Höhe des Kostenersatzes wird durch einen privatrechtlichen Vertrag geregelt, welcher für die Träger der Unfallversicherung mit deren Zustimmung durch den Dachverband der Sozialversicherungsträger mit der Österreichischen Ärztekammer abzuschließen ist. Der Vertrag bedarf

zu seiner Rechtsgültigkeit der schriftlichen Form. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Sechsten Teils des ASVG sinngemäß.

(7) Der zuständige Träger der Unfallversicherung ist berechtigt, mit ermächtigten Ärztinnen und Ärzten die direkte Verrechnung der Kosten von Untersuchungen nach Abs. 4 zweiter und dritter Satz zu vereinbaren.

(8) Die zuständigen Träger der Unfallversicherung sind berechtigt, die sachliche und rechnerische Richtigkeit der Kosten von Untersuchungen nach Abs. 5 stichprobenartig bei den ermächtigten Ärztinnen und Ärzten zu überprüfen. Die ermächtigten Ärztinnen und Ärzte haben in diesem Zusammenhang Auskünfte im erforderlichen Umfang nach Maßgabe des Abs. 5 zu erteilen. Das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Auskunftserteilung ist der betreffenden ermächtigten Ärztin bzw. dem betreffenden ermächtigten Arzt gegenüber glaubhaft zu machen.

(9) Auskünfte im Sinne des Abs. 8 dürfen nur insoweit in personenbezogener Form erteilt werden, als dies der Zweck der im Einzelfall vorgenommenen Überprüfung unbedingt erfordert. Medizinische Daten, insbesondere die Diagnose, dürfen nur einer ordnungsgemäß ausgewiesenen Ärztin bzw. einem ordnungsgemäß ausgewiesenen Arzt des zuständigen Trägers der Unfallversicherung bekannt gegeben werden. Dies gilt auch für jede weitere Übermittlung innerhalb der Organisation des zuständigen Trägers der Unfallversicherung hinsichtlich der Daten, die in einer Auskunft im Sinne des Abs. 4 enthalten sind.

(10) Die untersuchenden Ärztinnen und Ärzte müssen Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner (§ 247 Abs. 1) und nach § 56 ASchG für die jeweiligen Untersuchungen ermächtigt sein, wenn für die Untersuchung eine Ermächtigung vorgesehen ist. Sie haben bei Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:

1. die Untersuchungen sind nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen;
2. die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten;
3. es hat eine Beurteilung zu erfolgen („geeignet“, „nicht geeignet“);
4. wenn die Beurteilung auf „geeignet“ lautet, aber eine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung geboten erscheint, ist in die Beurteilung der Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen;
5. der Befund samt Beurteilung ist unverzüglich der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu übermitteln;
6. der Befund ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer auf Verlangen zu übermitteln und zu erläutern;
7. wenn die Beurteilung auf „geeignet“ lautet, ist diese Beurteilung der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

(11) Bei der Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen finden die Grundsätze des Abs. 10 Z 1, 2 und 6 Anwendung.

(12) Der Befund und die Beurteilung jeder Eignungs- und der Folgeuntersuchung ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, dem ärztlichen Dienst und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zu übermitteln, der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber nur die Beurteilung „geeignet“ bzw. „nicht geeignet“. Wird bei einer Untersuchung die gesundheitliche Nichteignung festgestellt, so darf die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer mit dieser Tätigkeit nicht mehr beschäftigt werden. Die Aufhebung des Beschäftigungsverbotes erfolgt, wenn auf Grund einer Folgeuntersuchung durch die Ärztin oder den Arzt festgestellt wird, dass die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist.

(13) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer können bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Überprüfung der Beurteilung der Eignungs- oder Folgeuntersuchungen beantragen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat eine Überprüfung durch nach § 56 ASchG ermächtigte Ärztinnen und Ärzte vornehmen zu lassen. Führt die Überprüfung zu einer anderslautenden Beurteilung, ist dies der untersuchenden Ärztin bzw. dem untersuchenden Arzt, der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer mitzuteilen. Auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion kann die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde feststellen, ob eine Eignung oder Nichteignung vorliegen.

(14) Gelangt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zur Kenntnis, dass bei einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer eine Erkrankung aufgetreten ist, die auf eine Tätigkeit im Sinne des Abs. 1 zurückzuführen sein könnte, so kann sie die Untersuchung der anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anregen, die mit derartigen Tätigkeiten beschäftigt sind.

(15) Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen den untersuchenden Ärztinnen bzw. Ärzten Zugang zu den Arbeitsplätzen und zu untersuchenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung notwendigen Informationen, wie den Messergebnissen, gewähren. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes gewähren.

(16) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen über jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer, für die oder den Eignungs- oder Folgeuntersuchungen erforderlich sind, Aufzeichnungen führen, die Folgendes zu enthalten haben:

1. Vor- und Zuname, Geburtsdatum und Anschrift,
2. Art der Tätigkeit, die die Untersuchungspflicht begründet,
3. Datum der Aufnahme dieser Tätigkeit,
4. Datum der Beendigung dieser Tätigkeit,
5. Name und Anschrift der untersuchenden Ärztin bzw. des untersuchenden Arztes,
6. Datum jeder Untersuchung.

(17) Den Aufzeichnungen sind alle Beurteilungen der untersuchenden Ärztinnen bzw. Ärzte über die gesundheitliche Eignung sowie allfällige Bescheide und allfällige Erkenntnisse des Verwaltungsgerichts anzuschließen.

(18) Die Unterlagen gemäß Abs. 16 und 17 sind aufzubewahren, bis die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet. Sodann sind sie dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln. Dieser hat die Unterlagen mindestens 40 Jahre aufzubewahren.

(19) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen unbeschadet der §§ 195 und 196 jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer zu den sie bzw. ihn persönlich betreffenden Aufzeichnungen und Unterlagen Zugang gewähren und auf Verlangen Kopien davon aushändigen.

(20) Die Übermittlung nach Abs. 12 kann auch elektronisch erfolgen. Dies dient dem Zweck der Erfassung und der erleichterten Prüfung von Befund und Beurteilung. Die Vertraulichkeit der Übermittlung von Befund und Beurteilung ist durch dem Stand der Technik entsprechende verschlüsselte Übermittlungsverfahren zu gewährleisten. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat den elektronischen Befund samt Beurteilung zehn Jahre lang ab dem Zeitpunkt der Übermittlung aufzubewahren und mit Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres zu löschen. In Einzelfällen kann die Aufbewahrungsfrist auf Grund einer arbeitsmedizinischen Begründung verlängert werden.

Verordnungen über die Gesundheitsüberwachung

§ 241. Die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Arbeit hat in Durchführung des § 240 durch Verordnung insbesondere näher zu regeln:

1. Tätigkeiten, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich machen, sowie Tätigkeiten, bei denen sonstige besondere Untersuchungen geboten sind,
2. Zeitabstände, in denen Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen durchzuführen sind,
3. Richtlinien über die Durchführung von Untersuchungen, wobei insbesondere festzulegen ist, welche speziellen Untersuchungen und Untersuchungsverfahren nach dem jeweiligen Stand der Arbeitsmedizin zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für bestimmte Tätigkeiten in Betracht kommen, nach welchen arbeitsmedizinischen Kriterien die Untersuchungsergebnisse zu beurteilen sowie welche biologischen Grenzwerte gegebenenfalls zu beachten sind,
4. nähere Bestimmungen betreffend die Verfahren zur Einbringung der Daten sowie Datensicherheitsmaßnahmen nach § 240 Abs. 20.

Unterabschnitt 20g
Präventivdienste

Bestellung von Sicherheitsfachkräften

§ 242. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben Sicherheitsfachkräfte (Fachkräfte für Arbeitssicherheit) zu bestellen. Diese Verpflichtung ist gemäß der folgenden Z 1 oder, wenn eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber nicht über entsprechend fachkundiges Personal verfügt, gemäß der folgenden Z 2 oder Z 3 zu erfüllen:

1. durch Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (betriebseigene Sicherheitsfachkräfte),
2. durch Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte,
3. durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums aus der Liste im Sinne des § 75 Abs. 4 ASchG.

(2) Als Sicherheitsfachkräfte dürfen nur Personen bestellt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen. Als Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse gilt der Abschluss einer gemäß § 74 ASchG anerkannten Fachausbildung.

(3) Sicherheitsfachkräfte sind bei Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(4) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, den Sicherheitsfachkräften das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Bei Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte entfällt diese Verpflichtung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber insoweit, als die externen Sicherheitsfachkräfte nachweislich das erforderliche Hilfspersonal, die erforderliche Ausstattung und die erforderlichen Mittel beistellen.

(5) Die Bestellung von Sicherheitsfachkräften berührt nicht die Verantwortlichkeit der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Den Präventivfachkräften kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden.

Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte

§ 243. (1) Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen:

1. in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung,
2. bei der Planung und Gestaltung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen,
3. bei der Beschaffung und Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei der Erprobung und Auswahl der persönlichen Schutzausrüstungen,
5. die Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und der Einführung von Arbeitsstoffen,
6. der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung,
7. bei der Beurteilung und Ermittlung von Gefahren,
8. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen,
9. bei der Organisation des Brandschutzes und von Maßnahmen zur Evakuierung und
10. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen.

(2) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben den Sicherheitsfachkräften alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Die Sicherheitsfachkräfte sind gesondert zu informieren, wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer aufgenommen werden oder wenn sie auf Grund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass die Sicherheitsfachkräfte

1. den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen,
2. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten, und
3. den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

Tätigkeiten der Sicherheitsfachkräfte

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

1. die Beratung und Unterstützung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers in Angelegenheiten gemäß § 243 Abs. 1,
2. die Beratung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen gemäß § 202 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 nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften erforderliche Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung von Maßnahmen samt Dokumentation im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument sowie deren Überprüfung und Anpassung,
6. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15% der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
7. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung und
8. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Sicherheitsfachkräfte.

Begehung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

§ 245. (1) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch eine Arbeitsmedizinerin oder einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.

(2) Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den folgenden Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch eine Arbeitsmedizinerin oder einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen:

1. in Arbeitsstätten mit ein bis zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,
2. in Arbeitsstätten mit ein bis zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, in denen nur Büroarbeitsplätze sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen eingerichtet sind: mindestens einmal in drei Kalenderjahren,
3. in Arbeitsstätten mit elf bis 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr.

Diese Begehungen haben sich auf die Aufgaben der Präventivfachkräfte gemäß Abs. 1 und § 248 Abs. 1 in der Arbeitsstätte und auswärtigen Arbeitsstellen gemäß § 202 Abs. 2 zu beziehen. Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(3) Für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl ist maßgeblich, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßig in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Für Arbeitsstätten mit wechselnder Arbeitnehmerzahl gelten die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch dann, wenn wie z. B. in Saison- oder Kampagnebetrieben die vorhersehbare durchschnittliche Arbeitnehmerzahl pro Jahr nicht mehr als 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beträgt und an nicht mehr als 60 Tagen im Jahr mehr als 75 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung vor Beginn der Phase des erhöhten Arbeitsanfalles (insbesondere Saison, Kampagne) erfolgt.

(4) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf auswärtigen Arbeitsstellen gemäß § 202 Abs. 2 beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

(5) Die Arbeitgeberinnen und die Arbeitgeber haben bei Begehungen nach Abs. 2 dafür zu sorgen, dass nach Möglichkeit alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwesend sind, soweit sie nicht durch Urlaub, Krankenstand oder sonstige wichtige persönliche Gründe oder zwingende betriebliche Gründe verhindert sind.

(6) Unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der bestehenden Gefahren können Arbeitgeberinnen und die Arbeitgeber selbst zur Gänze die Aufgaben oder selbst einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn sie

1. in Arbeitsstätten bis 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 242 Abs. 2 nachweisen,

2. in Arbeitsstätten bis 25 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nach § 78b Abs. 2 bis 4 ASchG nachweisen.

(7) Die Arbeitgeberinnen und die Arbeitgeber haben die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane, sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, von ihrer Absicht, die sicherheitstechnische Betreuung selbst durchzuführen oder für eine Arbeitsstätte ein Präventionszentrum in Anspruch zu nehmen, zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten.

Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger

§ 246. (1) Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann auch durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Unfallversicherungsträgers erfolgen, sofern die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber insgesamt nicht mehr als 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt und nicht über entsprechend fachkundiges Personal zur Beschäftigung betriebseigener Sicherheitsfachkräfte (§ 242 Abs. 1 Z 1) oder Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner (§ 247 Abs. 1 Z 1) verfügt.

(2) Die gemäß § 78a ASchG einzurichtenden Präventionszentren der zuständigen Unfallversicherungsträger stehen auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im Sinne dieses Bundesgesetzes für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung gemäß Abs. 1 zur Verfügung.

(3) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen haben dem zuständigen Träger der Unfallversicherung für die Erfüllung der durch dieses Bundesgesetz übertragenen Aufgaben mindestens einmal pro Kalenderjahr folgende Daten der von ihnen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu übermitteln:

1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber,
2. Anschriften der Arbeitsstätten.

(4) Die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums enthebt die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

(5) Die Präventionszentren haben dem Verlangen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf Begehung und Betreuung unter Berücksichtigung der Dringlichkeit so bald als möglich, bei Gefahr in Verzug unverzüglich, nachzukommen und darüber hinaus nach pflichtgemäßem Ermessen den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern von sich aus die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anzubieten. Die Präventionszentren können die Betreuung ablehnen, wenn ihnen die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die erforderlichen Informationen und Unterlagen gemäß § 243 Abs. 2 oder § 248 Abs. 2 nicht zur Verfügung stellt. Das Präventionszentrum hat die zuständige Land- und Forstwirtschaftsinspektion spätestens binnen zwei Wochen von jeder Ablehnung der Betreuung einer Arbeitsstätte unter Bekanntgabe von Namen oder sonstiger Bezeichnung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers sowie Anschrift der Arbeitsstätte zu verständigen.

(6) Nimmt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ein Präventionszentrum in Anspruch, sind die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane, sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, berechtigt, direkt beim zuständigen Unfallversicherungsträger Auskunftserteilung, Beratung und Zusammenarbeit und erforderlichenfalls Begehungen durch ein Präventionszentrum zu verlangen. Die Präventionszentren haben die Quelle solcher Verlangen als vertraulich zu behandeln. Abs. 5 erster Halbsatz ist sinngemäß anzuwenden.

(7) Die §§ 243 Abs. 1 und 2, 248 Abs. 1 und 2, 251 Abs. 1 und 252 sind anzuwenden. Weiters ist § 251 Abs. 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane auch beizuziehen sind, wenn die Begehungen nicht gemeinsam erfolgen.

(8) Das Präventionszentrum hat nach jeder Begehung der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber die Begehungsergebnisse und allfällige Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz, allenfalls unter Bekanntgabe einer Dringlichkeitsreihung, schriftlich bekannt zu geben.

(9) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat die Verbesserungsvorschläge sowie sonstige vom Präventionszentrum übermittelte Informationen und Unterlagen gemäß Abs. 8 den Belegschaftsorganen und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, sind die Verbesserungsvorschläge des Präventionszentrums sowie allfällige sonstige

Informationen und Unterlagen an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzulegen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat die Verbesserungsvorschläge bei der Festlegung von Maßnahmen nach § 187 Abs. 5 und 6 zu berücksichtigen.

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

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

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

Bestellung von Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern

§ 247. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner zu bestellen. Diese Verpflichtung ist gemäß der folgenden Z 1 oder, wenn eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber nicht über entsprechend fachkundiges Personal verfügt, gemäß der folgenden Z 2 oder Z 3 zu erfüllen:

1. durch Beschäftigung von geeigneten Ärztinnen oder Ärzten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (betriebseigene Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner),
2. durch Inanspruchnahme externer Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner,
3. durch Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums aus der Liste im Sinne des § 80 Abs. 4 ASchG.

(2) Als Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner dürfen nur Personen bestellt werden, die zur selbstständigen Ausübung des ärztlichen Berufes im Sinne des Ärztegesetzes 1998 (ÄrzteG 1998), BGBl. I Nr. 169, berechtigt sind und eine von der Bundesministerin bzw. vom Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung gemäß § 38 des Ärztegesetzes 1998 absolviert haben. Die Bestimmungen des Ärztegesetzes bleiben unberührt.

(3) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, den Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmedizinern das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Fach- oder Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Stellen externe Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner oder sicherheitstechnische Zentren das Fach- oder Hilfspersonal, Ausstattung und Mittel nachweislich zur Verfügung, entfällt die Verpflichtung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers zu deren Bereitstellung.

(4) Die Bestellung von Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmedizinern berührt nicht die Verantwortlichkeit der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

Aufgaben, Information und Beiziehung

§ 248. (1) Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner haben die Aufgabe, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner und erforderlichenfalls zusätzlich weitere geeignete Fachleute sind in Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz hinzuzuziehen, insbesondere

1. in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen,
2. bei der Planung und Gestaltung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen,
3. bei der Beschaffung und Änderung von Arbeitsmitteln, der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen sowie persönliche Schutzausrüstungen,

4. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Organisation der Ersten Hilfe,
5. bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren,
6. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen,
7. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und der Pausenregelung,
8. in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess.

(2) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben den Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner sind gesondert zu informieren, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgenommen werden, oder wenn sie auf Grund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen.

(4) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass die Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner

1. den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen, soweit dem nicht die ärztliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht,
2. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten, und
3. den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

(5) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich auf Wunsch einer regelmäßigen geeigneten Überwachung der Gesundheit je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz durch die Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner unterziehen können. Die Regelungen über besondere Eignungs- und Folgeuntersuchungen bleiben unberührt.

Tätigkeiten der Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner

§ 249. In die Präventionszeit der Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers in Angelegenheiten gemäß § 248 Abs. 1,
2. die Beratung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 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 auswärtigen Arbeitsstellen gemäß § 202 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 nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften erforderliche Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung von Maßnahmen samt Dokumentation im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument sowie deren Überprüfung und Anpassung,
6. die arbeitsmedizinische Untersuchung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bis zum Höchstausmaß von 20% der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
7. die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Zusammenhang stehen,
8. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15% der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
9. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und

10. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner.

Sonstige Fachleute

§ 250. (1) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat den in der Präventionszeit beschäftigten sonstigen Fachleuten, wie Chemikerinnen bzw. Chemiker, Toxikologinnen bzw. Toxikologen, Ergonominnen bzw. Ergonomen, insbesondere aber Arbeitspsychologinnen bzw. Arbeitspsychologen, alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die sonstigen Fachleute sind bei der Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(2) Die Präventivfachkräfte, Belegschaftsorgane und sonstigen Fachleute haben zusammenzuarbeiten.

(3) Die sonstigen Fachleute haben, sofern ihre Beschäftigung innerhalb der Präventionszeit ein Kalenderjahr nicht überschreitet, nach Beendigung ihrer Tätigkeit, sonst jährlich, der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber 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. § 255 Abs. 1 und 2 zweiter bis vierter Satz ist anzuwenden.

Zusammenarbeit

§ 251. (1) Präventivfachkräfte (Sicherheitsfachkräfte sowie Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner) und der Betriebsrat haben zusammenzuarbeiten.

(2) Die Präventivfachkräfte haben gemeinsame Besichtigungen der Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen gemäß § 202 Abs. 2 durchzuführen.

(3) Die Präventivfachkräfte haben bei gemeinsamen Besichtigungen gemäß Abs. 2 die zuständigen Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat beizuziehen.

(4) Die Präventivfachkräfte haben den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf deren Verlangen Einsicht in die Unterlagen, insbesondere über die von ihnen durchgeführten Besichtigungen und Untersuchungen sowie deren Ergebnisse zu gewähren oder Kopien dieser Unterlagen zu übermitteln. Nach Beendigung ihrer Tätigkeit haben Präventivfachkräfte diese Unterlagen sowie Berichte gemäß § 255 Abs. 2 an ihre Nachfolgerinnen bzw. Nachfolger im Betrieb zu übergeben.

Meldung von Mängeln

§ 252. (1) Präventivfachkräfte haben die bei der Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Mängel auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber oder der sonst für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.

(2) Stellen Präventivfachkräfte bei Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber oder die für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen sowie den Betriebsrat zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.

(3) Die Präventivfachkräfte haben das Recht, sich an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu wenden, nachdem sie erfolglos von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber die Beseitigung einer ernsten und unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verlangt haben.

Abberufung

§ 253. (1) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat die Abberufung einer Präventivfachkraft mit den Sicherheitsvertrauenspersonen, sofern ein Betriebsrat eingerichtet ist mit diesem, sonst mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu beraten.

(2) Wenn nach Auffassung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Präventivfachkraft die ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion diese Beanstandung der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen.

Präventionszeit

§ 254. (1) Sofern in § 245 nicht anderes bestimmt wird, sind Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner mindestens im Ausmaß der im Folgenden für sie festgelegten Präventionszeit zu beschäftigen.

(2) Die Präventionszeit pro Kalenderjahr beträgt

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

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 Arbeitnehmerzahl um mehr als 5% zu erfolgen.

(3) Das Ausmaß der Präventionszeit pro Kalenderjahr richtet sich nach der Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einer Arbeitsstätte beschäftigt werden. Auf auswärtigen Arbeitsstellen gemäß § 202 Abs. 2 beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind einzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilsmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Arbeitnehmerzahl richtet sich die jährliche Präventionszeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Arbeitnehmerzahl des Kalenderjahres.

(4) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat pro Kalenderjahr die Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40% und die Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35% der gemäß Abs. 2 ermittelten Präventionszeit zu beschäftigen. Zumindest im Ausmaß der restlichen 25% der jährlichen Präventionszeit hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation beizuziehende sonstige geeignete Fachleute oder die Sicherheitsfachkräfte und/oder Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner zu beschäftigen.

(5) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte sowie die Präventionszeit der Arbeitsmedizinerinnen bzw. 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 Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner auf mehrere Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.

Aufzeichnungen und Berichte

§ 255. (1) Präventivfachkräfte haben Aufzeichnungen über die geleistete Einsatzzeit und die nach diesem Bundesgesetz durchgeführten Tätigkeiten zu führen, insbesondere auch über die von ihnen durchgeführten Besichtigungen und Untersuchungen sowie deren Ergebnisse. Die Präventivfachkräfte haben den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf deren Verlangen Einsicht in diese Unterlagen zu gewähren oder Kopien dieser Unterlagen zu übermitteln. Nach Beendigung ihrer Tätigkeit haben Präventivfachkräfte diese Unterlagen sowie Berichte gemäß Abs. 2 an ihre Nachfolgerinnen und Nachfolger im Betrieb zu übergeben.

(2) Präventivfachkräfte haben der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber jährlich 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. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat diesen Bericht den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, ist dieser Bericht an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzulegen. Der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber auf Verlangen eine Ausfertigung dieses Berichtes zu übermitteln.

(3) Sicherheitstechnische Zentren und arbeitsmedizinische Zentren sind verpflichtet, der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Verlangen Auskunft darüber zu erteilen

1. wer als Sicherheitsfachkraft bzw. als Arbeitsmedizinerin oder Arbeitsmediziner vom Zentrum beschäftigt wird,
2. welche Arbeitsstätten und auswärtige Arbeitsstellen vom Zentrum betreut werden, und
3. welche Präventionszeit in diesen Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen geleistet wird.

Abschnitt 21
Arbeitsaufsicht

Allgemeines

§ 256. (1) Für die Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes der Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellten und Lehrlinge in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft sind die von den Ländern eingerichteten Land- und Forstwirtschaftsinspektionen zuständig.

(2) Soweit Vorschriften dieses Bundesgesetzes auch auf Betriebe der Land- und Forstwirtschaft anzuwenden sind, in denen nur Arbeitskräfte nach § 2 Abs. 3 beschäftigt werden, obliegt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Überwachung der Einhaltung dieser Bestimmungen auch in diesen Betrieben.

(3) Die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 Abs. 2 und 3 VStG für die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften und für die Einhaltung dieses Bundesgesetzes wird erst rechtswirksam, nachdem der zuständigen Land- und Forstarbeitsinspektion eine schriftliche Mitteilung über die Bestellung samt einem Nachweis der Zustimmung der bzw. des Bestellten eingelangt ist. Dies gilt nicht für die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten auf Verlangen der Behörde gemäß § 9 Abs. 2 VStG.

(4) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat den Widerruf der Bestellung und das Ausscheiden von verantwortlichen Beauftragten nach Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion

§ 257. (1) Zu den Aufgaben nach § 256 Abs. 1 gehören insbesondere fortlaufende Betriebskontrollen zur Überwachung der Einhaltung der zum Schutze der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erlassenen Gesetze, Verordnungen und Verfügungen, insbesondere bezüglich des Lebens, der Gesundheit sowie Würde und Integrität, der Verwendung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Arbeitszeit, der Arbeitnehmerverzeichnisse, Betriebsvereinbarung, Lohnzahlung, Beschäftigung der Jugendlichen, Ausbildung der Lehrlinge und der Kinderarbeit. Insbesondere hat sie die in den Betrieben verwendeten landwirtschaftlichen Maschinen und alle baulichen Anlagen auf die vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen bzw. auf den baulichen Zustand hin zu überprüfen.

(2) In den Fragen der vorbeugenden Gesundheitsfürsorge und der Unfallverhütung ist das Einvernehmen mit den zuständigen Sozialversicherungsträgern herzustellen.

(3) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu ermöglichen, jederzeit die Aufenthaltsräume und Arbeitsstätten, die von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber bereitgestellten Wohnungen und Unterkünfte sowie die Wohlfahrtseinrichtungen und sanitären Anlagen usw. zu betreten und zu besichtigen. Der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber steht es frei, der Besichtigung beizuwohnen. Auf Verlangen ist sie bzw. er verpflichtet, entweder selbst an der Besichtigung teilzunehmen oder eine ausreichend informierte Person mit der Vertretung zu beauftragen. In Betrieben, in welchen Betriebsräte bestellt sind, sind diese den Besichtigungen beizuziehen. In Betrieben, in denen keine Betriebsräte bestellt sind, ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von der Gegenwart der Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Kenntnis zu geben.

(4) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Gelegenheit zu geben, an Besichtigungen teilzunehmen, sofern die Teilnahme der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Besichtigungen zur Überwachung der Einhaltung von arbeitsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften vorgesehen ist. Erfolgt auf Grund einer Besichtigung eine Anzeige gemäß § 260, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Kopie der Anzeige auch den zuständigen Interessenvertretungen, die an der Besichtigung teilgenommen haben, zu übermitteln.

(5) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen haben der Landesregierung alljährlich einen Bericht über ihre Tätigkeit und Wahrnehmungen zu erstatten, den diese zu verwerten und in einer zusammenfassenden Darstellung im Verlautbarungsorgan des jeweiligen Landes zu veröffentlichen hat. Der veröffentlichte Bericht ist nach Artikel 27 des Übereinkommens Nr. 129 der Internationalen Arbeitskonferenz zu gestalten.

(6) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind zur Durchführung ihrer Aufgaben nicht berechtigt, Wohnungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Homeoffice zu betreten.

Auskunfts- und Einsichtsrechte

§ 258. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, deren Vertreterinnen und Vertreter sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Auskünfte über Umstände zu erteilen, die ihren Wirkungsbereich berühren.

(2) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Arbeitnehmerverzeichnisse, Kollektiv- und Einzelverträge, Lehrverträge, Lohnlisten, Urlaubslisten, Betriebsvereinbarungen sowie ähnliche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffende Unterlagen vorzulegen und ihnen zu ermöglichen, Abschriften oder Auszüge davon anzufertigen.

Unterstützung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

§ 259. (1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Rat zu unterstützen. Sie haben die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei sich bietender Gelegenheit über die Notwendigkeit und den Gebrauch von Schutzvorkehrungen bei Maschinen und Geräten und über die Bedeutung von Maßnahmen der Gesundheitspflege und der Unfallverhütung und von Maßnahmen zum Schutze der Würde und Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben zu belehren. Sie haben schließlich eine vermittelnde Tätigkeit zum Ausgleich der Interessen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszuüben und sollen bei Streitigkeiten zur Wiederherstellung des Einvernehmens beitragen. Dabei haben sie sich der Mitarbeit der Organe der Arbeitnehmerschaft zu bedienen.

(2) Die Organe der Arbeitnehmerschaft haben wahrgenommene Mängel hinsichtlich der Einhaltung von Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zur Kenntnis zu bringen. Erforderlichenfalls haben sie eine Besichtigung des Betriebes zu beantragen.

(3) Wenn nach Ansicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Verwendung eines Arbeits(Hilfs)stoffes oder Arbeitsmittels die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefährdet, so ist sie berechtigt, eine Probe im unbedingt erforderlichen Ausmaß zu entnehmen und deren fachliche Untersuchung durch eine dazu befugte Anstalt zu veranlassen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist von der Entnahme der Probe zu verständigen. Ferner hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, wenn nach ihrer Ansicht für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereitgestelltes Trinkwasser oder im Betrieb an sie verabreichte Lebensmittel die Gesundheit gefährden, der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde Anzeige zu erstatten.

(4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 3 erster Satz hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zu tragen, wenn sich nach dem Untersuchungsergebnis die Ansicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion als richtig erweist.

Feststellung und Anzeige von Übertretungen

§ 260. (1) Stellt ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutze der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fest, so hat es der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber oder der gemäß § 257 Abs. 3 beauftragten Person den Auftrag zu erteilen, innerhalb angemessener Frist 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 die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten, falls die Anzeige nicht bereits anlässlich der Feststellung der Übertretung erstattet wurde. Mit der Anzeige kann auch ein Antrag hinsichtlich des Strafausmaßes gestellt werden. Werden Übertretungen von arbeitsstättenbezogenen Arbeitnehmerschutzvorschriften 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) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion der Ansicht ist, dass in einem Betrieb Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit sowie der Würde und Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich sind, so hat sie, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für eine behördliche Verfügung gegeben sind, bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen, es sei denn, dass die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber dem Auftrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, Abhilfe zu schaffen, entspricht.

(3) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion anlässlich einer Besichtigung (§ 257) findet, dass der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sofortige Abhilfe erfordert, so hat sie an Stelle der

sonst zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die erforderliche Verfügung schriftlich mit der gleichen Wirkung selbst zu treffen, als ob sie von dieser Behörde erlassen worden wäre. Eine Abschrift des Bescheides ist der Bezirksverwaltungsbehörde und der Betriebsvertretung zuzustellen.

(4) Die von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion festgestellten Mängel sowie die gemäß Abs. 1 bis 3 getroffenen Maßnahmen sind unverzüglich der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber und den Betriebsräten - falls keine Betriebsvertretung besteht, den davon betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern - zur Kenntnis zu bringen.

(5) Über alle Anzeigen und Anträge der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist von der Bezirksverwaltungsbehörde binnen zwei Wochen das Verfahren durchzuführen. Gelangt die Bezirksverwaltungsbehörde bei den Erhebungen zu der Ansicht, dass das Strafverfahren einzustellen ist oder eine niedrigere Strafe, als von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion beantragt wurde, zu verhängen ist, so hat sie vor Einstellung des Strafverfahrens bzw. vor Fällung des Erkenntnisses der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Eine schriftliche Ausfertigung des erlassenen Bescheides ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zuzustellen.

Beteiligung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion

§ 261. (1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist begutachtendes Fachorgan auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes in der Land- und Forstwirtschaft.

(2) Die Verwaltungsbehörden und sonstigen Verwaltungsstellen sind bei der Vollziehung von bundesrechtlichen Rechtsvorschriften verpflichtet, vor Erlassung von Entscheidungen, Verfügungen und vor sonstigen Maßnahmen, die den Schutz von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern berühren, eine Äußerung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzuholen. Letztere kann von den Verwaltungsbehörden oder sonstigen Verwaltungsstellen zur Erstattung von Gutachten oder Vorschlägen über zu verfügende Maßnahmen zum Schutze der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herangezogen werden. Sie kann aber auch unaufgefordert solche Gutachten und Vorschläge erstatten.

(3) Wird in einer den Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffenden Angelegenheit durch die Verwaltungsbehörde das Ermittlungsverfahren eingeleitet, so ist die Land- und Forstwirtschaftsinspektion berechtigt, an diesem Verfahren teilzunehmen. Sie ist zur Teilnahme an der mündlichen Verhandlung, die in dem Ermittlungsverfahren stattfindet, zu laden.

Beschwerderecht

§ 262. In den Fällen der §§ 260 Abs. 5 und 261 steht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gegen den Bescheid der zuständigen Verwaltungsbehörde die Beschwerde zu, wenn der Bescheid dem von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gestellten Antrag oder der abgegebenen Äußerung nicht entspricht oder wenn sie vor Erlassung von Entscheidungen und Verfügungen (§ 261) nicht gehört worden ist.

Verschwiegenheitspflicht

§ 263. (1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind verpflichtet, über alle ihnen bei Ausübung ihres Dienstes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse strengste Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben die Quelle jeder Beschwerde über bestehende Mängel oder über eine Verletzung der gesetzlichen Vorschriften als unbedingt vertraulich zu behandeln und dürfen weder den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern noch gemäß § 257 Abs. 3 beauftragten Personen andeuten, dass eine Besichtigung durch eine Beschwerde veranlasst worden ist.

Rechtshilfe

§ 264. (1) Alle Behörden sowie die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

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

Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung

§ 265. (1) Die Träger der Sozialversicherung haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen in ihrer Wirksamkeit zu unterstützen.

(2) Die Träger der Sozialversicherung haben den Land- und Forstwirtschaftsinspektionen einmal jährlich ein Verzeichnis zu übermitteln, das Name und Anschrift der Betriebsführerinnen bzw. Betriebsführer sowie die Betriebs- bzw. Beitragskontonummer und die jeweilige Zahl der Beschäftigten der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe enthält.

(3) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen haben in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes, insbesondere der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, auf ständige Zusammenarbeit mit den in Betracht kommenden Trägern der Sozialversicherung und den Interessenvertretungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Bedacht zu nehmen. Zum Zweck der Zusammenarbeit kann die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs Aussprachen mit diesen Interessenvertretungen abhalten. Zu diesen Aussprachen können auch Vertreterinnen und Vertreter der Träger der Unfallversicherung sowie der mit Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes befassten Behörden beigezogen werden.

(4) An Betriebsbesichtigungen der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen haben sich die Träger der Sozialversicherung über Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen nach Tunlichkeit durch Entsendung von fachkundigen Organen zu beteiligen. Die Kosten, die aus der Teilnahme an solchen Betriebsbesichtigungen erwachsen, sind von den Trägern der Sozialversicherung zu tragen.

(5) Die Träger der Sozialversicherung können bei den Land- und Forstwirtschaftsinspektionen die Vornahme von Betriebsbesichtigungen beantragen, wenn nach ihrer Ansicht in einem Betrieb Maßnahmen im Interesse eines wirksamen Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung notwendig erscheinen. Zu solchen Betriebsbesichtigungen haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen Organe des antragstellenden Trägers der Sozialversicherung beizuziehen.

(6) Die Organe von Trägern der Sozialversicherung, die an Betriebsbesichtigungen (Abs. 4 und 5) teilnehmen, unterliegen der den Land- und Forstwirtschaftsinspektionen auferlegten Verschwiegenheitspflicht (§ 263 Abs. 1).

Abschnitt 22
Lehrlingswesen

Lehrverhältnis

§ 266. (1) Das Lehrverhältnis ist ein Ausbildungsverhältnis.

(2) Als Lehrling kann aufgenommen werden, wer für die in Aussicht genommene Ausbildung geeignet ist und die allgemeine Schulpflicht erfüllt hat.

(3) Die Lehrlingsausbildung erfolgt in anerkannten Lehrbetrieben oder in besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen nach den Rechtsvorschriften über die Berufsausbildung in der Land- und Forstwirtschaft.

(4) Der Lehrling kann auch im elterlichen Betrieb ausgebildet werden, sofern dieser als Lehrbetrieb anerkannt worden ist (Heimlehre).

(5) Wird der Lehrling in die Haus- und Familiengemeinschaft der bzw. des Lehrberechtigten aufgenommen, hat er Kost und Wohnung zu erhalten.

(6) Jedem Lehrling gebührt ein Lehrlingseinkommen, wobei auf gewährte Naturalleistungen entsprechend Rücksicht zu nehmen ist.

(7) Die bzw. der Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit drei Monate im erlernten Beruf weiter zu verwenden (Behaltepflicht). Die Behaltepflicht entfällt oder wird verkürzt, wenn nach Beendigung des Lehrverhältnisses ein weiteres Lehrverhältnis eingegangen wird (Anschlusslehre).

(8) Auf Antrag hat die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle dem Lehrberechtigten binnen 14 Tagen die im Abs. 7 festgesetzte Verpflichtung zu erlassen oder die Bewilligung zur Kündigung vor Ablauf der Behaltepflicht zu erteilen, wenn diese Verpflichtung aus wirtschaftlichen Gründen nicht erfüllt werden kann. Wird dem Antrag stattgegeben, darf die bzw. der Lehrberechtigte vor Ablauf der im Abs. 7 genannten Frist keinen neuen Lehrling aufnehmen.

Lehrzeit

§ 267. (1) Die ersten drei Monate der Lehrzeit gelten als Probezeit, während der das Lehrverhältnis von beiden Teilen ohne Angabe von Gründen jederzeit gelöst werden kann. Wird eine

Lehrlingsstammrolle geführt, ist das Lehrverhältnis nach Ablauf der Probezeit einzutragen. Die Probezeit wird in die Lehrzeit eingerechnet.

(2) Nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit ist dem Lehrling von der bzw. vom Lehrberechtigten ein Zeugnis auszustellen.

Lehrvertrag

§ 268. (1) Das Rechtsverhältnis zwischen dem Lehrling und der bzw. dem Lehrberechtigten wird durch den Lehrvertrag geregelt. Dieser hat zu enthalten:

1. die Bezeichnung des Lehrbetriebes sowie den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort der bzw. des Lehrberechtigten;
2. den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings und im Falle dessen Minderjährigkeit den Namen und Wohnort seiner gesetzlichen Vertreterin bzw. seines gesetzlichen Vertreters;
3. die Bezeichnung des Lehrberufes;
4. das Datum des Vertragsabschlusses und die Dauer des Lehrverhältnisses;
5. die Angabe der wesentlichen gesetzlichen Pflichten des Lehrberechtigten und des Lehrlings;
6. die Höhe des Lehrlingseinkommens sowie Vereinbarungen über allfällige Naturalleistungen und die Bezahlung der Prüfungsgebühren.

(2) Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform und ist vor Antritt der Lehre zwischen der bzw. dem Lehrberechtigten und dem Lehrling abzuschließen. Der Abschluss des Lehrvertrages von minderjährigen Lehrlingen bedarf der Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin bzw. des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings.

(3) Der Lehrvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der Genehmigung der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle. Zu diesem Zwecke ist der abgeschlossene Lehrvertrag von der bzw. vom Lehrberechtigten spätestens vier Wochen nach Antritt der Lehre in vier Ausfertigungen der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle vorzulegen, die den Lehrvertrag, wenn er den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes entspricht, zu genehmigen hat. Je eine Ausfertigung des genehmigten Lehrvertrages ist der bzw. dem Lehrberechtigten, dem Lehrling (im Falle seiner Minderjährigkeit seiner gesetzlichen Vertreterin bzw. seinem gesetzlichen Vertreter), der Landarbeiterkammer sowie der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu übermitteln; eine Ausfertigung verbleibt bei der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle. Entspricht der Lehrvertrag nicht den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, so hat die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle die Genehmigung zu versagen.

(4) Der Lehrvertrag erlischt mit Beendigung des Lehrverhältnisses (§ 271).

(5) Im Falle der Heimlehre (§ 266 Abs. 4) entfällt das Erfordernis des schriftlichen Lehrvertrages. Die Genehmigung des Lehrverhältnisses seitens der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle erfolgt in diesem Fall auf Grund einer schriftlichen Lehranzeige.

(6) Der Abschluss des Lehrvertrages durch die gesetzliche Vertreterin bzw. den gesetzlichen Vertreter des Lehrlings bedarf nicht der Genehmigung des Pflegschaftsgerichtes.

(7) Die Landesregierung kann unter Bedachtnahme auf Form und Inhalt von Lehrverträgen durch Verordnung ein Muster für einen Lehrvertrag bestimmen. In diesem Fall sind Lehrverträge nach dem Muster abzufassen.

Pflichten des Lehrlings

§ 269. (1) Der Lehrling hat sich zu bemühen, die für den Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Er hat die ihm im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen, die Unfallverhütungsvorschriften genau zu beachten und die ihm anvertrauten Tiere, Geräte und Maschinen sorgsam zu behandeln.

(2) Der Lehrling hat den Unterricht in der Berufsschule und die vorgeschriebenen Fachkurse regelmäßig und pünktlich zu besuchen. Er hat der bzw. dem Lehrberechtigten das Zeugnis der Berufsschule (des Fachkurses) unmittelbar nach Erhalt und auf Verlangen die Hefte und sonstigen Unterlagen, insbesondere auch die Schularbeiten, vorzulegen.

Pflichten der Lehrberechtigten

§ 270. (1) Lehrberechtigte haben für die Ausbildung der Lehrlinge zu sorgen und sie unter Bedachtnahme auf die Ausbildungsvorschriften des Lehrberufes selbst zu unterweisen oder durch geeignete Personen unterweisen zu lassen.

(2) Lehrlinge dürfen nur zu Tätigkeiten herangezogen werden, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind.

(3) Lehrberechtigte haben die Lehrlinge zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben und zu verantwortungsbewusstem Verhalten anzuleiten und sie auf die Unfallverhütungsvorschriften aufmerksam zu machen.

(4) Lehrlingen ist die zum Besuch der Berufsschule oder der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren. Lehrberechtigte haben die Lehrlinge zum regelmäßigen Besuch des Unterrichts anzuhalten. Die Lehrberechtigten haben die Kosten der Unterbringung und Verpflegung, die durch den Aufenthalt der Lehrlinge in einem für die Schülerinnen und Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen (Internatskosten), zu tragen. Bei Unterbringung in einem anderen Quartier sind ebenso die bei Unterbringung in einem Schülerheim entstehenden Kosten zu tragen.

(5) Lehrberechtigte können einen Ersatz der von ihnen getragenen Internatskosten bei der örtlich zuständigen Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle beantragen. Diese hat den Antrag unverzüglich an die örtlich zuständige Lehrlingsstelle der Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft weiterzuleiten. § 19c des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), BGBl. Nr. 142/1969, ist anzuwenden.

(6) Die Unterrichtszeit in der Berufsschule (den Fachkursen), zu deren Besuch der Lehrling gesetzlich verpflichtet ist, ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen.

(7) In die Unterrichtszeit im Sinne des Abs. 6 sind einzurechnen:

1. die Pausen in der Berufsschule, mit Ausnahme der Mittagspause;
2. der Besuch von Freigegenständen und unverbindlichen Übungen im Ausmaß von höchstens zwei Unterrichtsstunden, Förderunterricht und Schulveranstaltungen in der Berufsschule nach den landwirtschaftlichen Schulgesetzen der Länder;
3. an saisonmäßigen Berufsschulen bzw. bei vorgeschriebenen anderen Ausbildungsmaßnahmen mit einer solchen Organisationsform einzelne an einem Schultag entfallene Unterrichtsstunden oder an lehrgangsmäßigen Berufsschulen der an bis zu zwei aufeinanderfolgenden Werktagen entfallene Unterricht, wenn es in jedem dieser Fälle wegen des Verhältnisses zwischen der im Betrieb zu verbringenden Zeit und der Wegzeit nicht zumutbar ist, dass der Lehrling während dieser unterrichtsfreien Zeit den Betrieb aufsucht.

(8) Die bzw. der Lehrberechtigte hat dem Lehrling während der Dauer der Lehrzeit und der Behaltepflicht (§ 266 Abs. 7) die zur erstmaligen Ablegung der Facharbeiterprüfung und der in den Ausbildungsvorschriften vorgesehenen Zwischenprüfungen erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts freizugeben. Wenn der Lehrling während der Lehrzeit oder der Behaltepflicht erstmals zur Facharbeiterprüfung antritt, hat die bzw. der Lehrberechtigte dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe zu ersetzen.

(9) Schülervertreterinnen und Schülervertretern sowie Mitgliedern von Schülerbeiräten ist für die Erfüllung ihrer gesetzlichen Obliegenheiten die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren, soweit die Wahrnehmung dieser Verpflichtungen in die Arbeitszeit fällt.

(10) Die bzw. der Lehrberechtigte hat die Eltern bzw. sonstige Erziehungsberechtigte von minderjährigen Lehrlingen und im Fall der Z 3 auch den Lehrling unabhängig von seinem Alter zu verständigen

1. von wichtigen Vorkommnissen, die die Ausbildung eines minderjährigen Lehrlings betreffen;
2. ehestens von einer Erkrankung eines minderjährigen, in die Hausgemeinschaft der bzw. des Lehrberechtigten aufgenommenen Lehrlings;
3. schriftlich vom Eintritt der Endigung des Lehrverhältnisses.

Beendigung des Lehrverhältnisses und Wechsel der Lehrstelle

§ 271. (1) Das Lehrverhältnis endet in folgenden Fällen:

1. durch Ablauf der Lehrzeit;
2. bei Tod der bzw. des Lehrberechtigten oder des Lehrlings;
3. bei Unmöglichkeit seitens der bzw. des Lehrberechtigten oder des Lehrlings, die eingegangenen Verpflichtungen zu erfüllen;
4. durch Auflösung während der Probezeit (§ 267 Abs. 1);
5. durch Auflösung aus wichtigen Gründen (§ 272);
6. durch einvernehmliche Auflösung (§ 273);

7. durch Kündigung (§ 274);
8. durch außerordentliche Auflösung (§ 275);
9. bei Auflösung des Lehrbetriebes;
10. bei Verlust des Rechtes auf Ausbildung von Lehrlingen;
11. mit vorzeitiger positiver Ablegung der Facharbeiterprüfung, wobei die Lehrzeit mit Ablauf der Kalenderwoche, in der die Prüfung erfolgreich abgelegt wurde, endet.

(2) Die bzw. der Lehrberechtigte hat die Beendigung des Lehrverhältnisses unverzüglich der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle anzuzeigen. Bei Tod der bzw. des Lehrberechtigten hat der Lehrling oder dessen gesetzliche Vertreterin bzw. Vertreter die Anzeige zu erstatten. Wird eine Lehrlingsstammrolle geführt, ist die Beendigung oder der Wechsel der Lehrstelle einzutragen.

Auflösung des Lehrverhältnisses aus wichtigen Gründen

§ 272. (1) Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit rechtswirksam nur aus wichtigen Gründen gelöst werden. Solche sind insbesondere auf Seite

1. der bzw. des Lehrberechtigten,
   a) wenn der Lehrling sich eines Diebstahles, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, welche ihn des Vertrauens der bzw. des Lehrberechtigten unwürdig erscheinen lässt;
   b) wenn der Lehrling die Arbeit wiederholt unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt;
   c) wenn der Lehrling unfähig wird, den Lehrberuf zu erlernen, sofern innerhalb der vereinbarten Lehrzeit eine Wiedererlangung dieser Fähigkeit nicht zu erwarten ist;
   d) wenn der Lehrling durch mehr als drei Monate in Haft, ausgenommen Untersuchungshaft, gehalten wird;
2. des Lehrlings oder seiner gesetzlichen Vertreterin bzw. seines gesetzlichen Vertreters,
   a) wenn die oder der Lehrberechtigte die Ausbildungspflicht nicht erfüllt;
   b) wenn der Lehrling nicht ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnis bleiben kann;
   c) wenn die oder der Lehrberechtigte den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht, ihn misshandelt, körperlich züchtigt oder erheblich wörtlich beleidigt oder es unterlässt, den Lehrling vor Misshandlungen, körperlicher Züchtigung, erheblicher wörtlicher Beleidigung oder unsittlichen Handlungen durch Familienangehörige der bzw. des Lehrberechtigten oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes zu schützen;
   d) wenn die bzw. der Lehrberechtigte wiederholt gegen die §§ 182 bis 184 verstößt.

(2) Die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses nach Abs. 1 kann rechtswirksam nur schriftlich erfolgen. Wird das Lehrverhältnis von einem minderjährigen Lehrling aus den in Abs. 1 Z 2 genannten Gründen vorzeitig aufgelöst, muss überdies die Zustimmung seiner gesetzlichen Vertreterin bzw. seines gesetzlichen Vertreters vorliegen. Der erste und zweite Satz gelten nicht für die Heimlehre (§ 266 Abs. 4).

Einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses

§ 273. (1) Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit einvernehmlich aufgelöst werden.

(2) Die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses kann rechtswirksam nur schriftlich erfolgen und bedarf bei minderjährigen Lehrlingen der Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin bzw. des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings.

(3) Bei einvernehmlicher Auflösung des Lehrverhältnisses muss eine Amtsbestätigung eines Gerichts (§ 92 ASGG) oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorliegen, aus der hervorgeht, dass der Lehrling über die Bestimmungen betreffend die Endigung und die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses belehrt wurde.

(4) Die Abs. 2 und 3 gelten nicht für die Heimlehre (§ 266 Abs. 4).

Kündigung des Lehrverhältnisses

§ 274. Das Lehrverhältnis kann vom Lehrling, bei Minderjährigkeit von seiner gesetzlichen Vertreterin bzw. seinem gesetzlichen Vertreter, vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden, wenn nachgewiesen wird, dass der Lehrling seinen Beruf aus stichhaltigen Gründen ändert, oder wenn er von seinen Eltern wegen eingetretener Veränderung der Verhältnisse zu ihrer Pflege oder zur Führung ihrer Wirtschaft benötigt wird.

Ausbildungsübertritt

§ 275. (1) Sowohl die bzw. der Lehrberechtigte als auch der Lehrling können das Lehrverhältnis schriftlich zum Ablauf des letzten Tages des zwölften Monats und bei Lehrberufen mit einer festgelegten Dauer der Lehrzeit von mindestens drei Jahren überdies zum Ablauf des letzten Tages des 24. Monats der Lehrzeit unter Einhaltung einer Frist von einem Monat einseitig außerordentlich auflösen. Die Auflösung ist seitens der bzw. des Lehrberechtigten ausgeschlossen, wenn sie nicht durch Umstände, die in der Person des Lehrlings gelegen sind, gerechtfertigt ist. Keinesfalls darf die Auflösung erfolgen, weil der Lehrling auf die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften besteht oder die seinen Fähigkeiten angemessenen wesentlichen Ausbildungsziele einmahnt.

(2) Abs. 1 ist auf Ausbildungsverträge zur Teilqualifikation nicht anzuwenden.

(3) Die außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses durch die bzw. den Lehrberechtigten ist nur dann wirksam, wenn die bzw. der Lehrberechtigte die beabsichtigte außerordentliche Auflösung und die geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens spätestens am Ende des neunten oder 21. Lehrmonats dem Lehrling, der zuständigen Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle und gegebenenfalls dem Betriebsrat mitgeteilt hat und vor der Erklärung der außerordentlichen Auflösung ein Mediationsverfahren durchgeführt wurde und gemäß Abs. 6 beendet ist. Die Voraussetzung der Durchführung und Beendigung eines Mediationsverfahrens entfällt, wenn der Lehrling die Teilnahme am Mediationsverfahren schriftlich ablehnt. Die Ablehnung kann vom Lehrling innerhalb einer Frist von 14 Tagen schriftlich widerrufen werden. Die Mitteilung hat den Namen des Lehrlings, seine Adresse, seinen Lehrberuf sowie den Beginn und das Ende der Lehrzeit zu enthalten. Die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Mitteilung zu informieren.

(4) Auf das Mediationsverfahren ist das Zivilrechts-Mediations-Gesetz (ZivMediatG), BGBl. I Nr. 29/2003, anzuwenden.

(5) Die bzw. der Lehrberechtigte hat dem Lehrling eine in der Liste gemäß § 8 ZivMediatG eingetragene Person für die Durchführung des Mediationsverfahrens vorzuschlagen. Der Lehrling kann die genannte Person unverzüglich ablehnen. In diesem Fall hat der Lehrberechtigte zwei weitere in der Liste gemäß § 8 ZivMediatG eingetragene Personen vorzuschlagen, von denen der Lehrling unverzüglich eine Person auszuwählen hat. Wählt der Lehrling keine Person aus, ist der Erstvorschlag angenommen. Die bzw. der Lehrberechtigte hat die Mediatorin bzw. den Mediator spätestens am Ende des zehnten Lehrmonats bzw. am Ende des 22. Lehrmonats zu beauftragen. In die Mediation sind die bzw. der Lehrberechtigte, der Lehrling, bei dessen Minderjährigkeit auch die gesetzliche Vertreterin bzw. der gesetzliche Vertreter und auf Verlangen des Lehrlings auch eine Person seines Vertrauens einzubeziehen. Zweck der Mediation ist es, die Problemlage für die Beteiligten nachvollziehbar darzustellen und zu erörtern, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses möglich ist. Die Kosten des Mediationsverfahrens hat die bzw. der Lehrberechtigte zu tragen.

(6) Das Mediationsverfahren ist beendet, wenn ein Ergebnis erzielt wurde. Als Ergebnis gilt die Bereitschaft der bzw. des Lehrberechtigten zur Fortsetzung des Lehrverhältnisses oder die Erklärung des Lehrlings, nicht weiter auf die Fortsetzung des Lehrverhältnisses zu bestehen. Das Mediationsverfahren ist auch beendet, wenn die Mediatorin bzw. der Mediator die Mediation für beendet erklärt. Das Mediationsverfahren endet jedenfalls mit Beginn des fünften Werktages vor Ablauf des elften oder 23. Lehrmonats, sofern zumindest ein Mediationsgespräch unter Beteiligung der bzw. des Lehrberechtigten oder in dessen Vertretung einer mit der Ausbildung des Lehrlings betrauten Person stattgefunden hat.

(7) Im Falle der Auflösung hat die bzw. der Lehrberechtigte der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle die Erklärung der außerordentlichen Auflösung des Lehrverhältnisses unverzüglich mitzuteilen. Die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice von der Erklärung der außerordentlichen Auflösung eines Lehrverhältnisses unverzüglich in Kenntnis zu setzen, um einen reibungslosen Ausbildungsübertritt zu gewährleisten.

(8) Auf die außerordentliche Auflösung durch den Lehrberechtigten ist der besondere Kündigungsschutz nach § 40, § 50, § 177 sowie § 367 und nach dem Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 (APSG), BGBl. Nr. 683/1991, sowie dem Behinderteneinstellungsgesetz anzuwenden. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Erklärung der Auflösung. Auf die außerordentliche Auflösung durch den Lehrberechtigten ist § 26 anzuwenden.

Abschnitt 23
Betriebsverfassung

Unterabschnitt 23a
Allgemeine Bestimmungen

Betriebsbegriff

§ 276. (1) Als Betrieb gilt jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

(2) Das Gericht hat aufgrund einer Klage festzustellen, ob ein Betrieb im Sinne des Abs. 1 vorliegt. Das Urteil des Gerichts hat so lange bindende Wirkung, als sich nicht die Voraussetzungen, die für die Entscheidung maßgebend waren, wesentlich geändert haben und dies in einem neuerlichen Verfahren festgestellt wird.

(3) Zur Klage im Sinne des Abs. 2 sind bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber, der Betriebsrat, mindestens so viele wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, sowie die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berechtigt. Jeder im Betrieb bestehende Wahlvorstand hat im Verfahren Parteistellung.

Gleichstellung

§ 277. (1) Das Gericht hat aufgrund einer Klage eine Arbeitsstätte, in der dauernd mehr als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind und die nicht alle Merkmale eines Betriebes im Sinne des § 276 Abs. 1 aufweist, einem selbständigen Betrieb gleichzustellen, wenn sie räumlich vom Hauptbetrieb weit entfernt ist und hinsichtlich Aufgabenbereich und Organisation eine Eigenständigkeit besitzt, die der eines Betriebes nahekommt.

(2) Das Gericht hat die Gleichstellung aufgrund einer Klage für beendet zu erklären, wenn die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht mehr gegeben sind.

(3) Zur Klage im Sinne der Abs. 1 und 2 berechtigt sind der Betriebsrat, mindestens so viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zur Klage gemäß Abs. 2 ist auch die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber berechtigt.

Arbeitnehmerbegriff

§ 278. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Abschnittes sind alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge ohne Unterschied des Alters.

(2) Als Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer gelten nicht:

1. in Betrieben einer juristischen Person: die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. leitende Angestellte, denen maßgebender Einfluss auf die Führung des Betriebes zusteht;
3. Personen, die vorwiegend zu ihrer Erziehung, Behandlung, Heilung oder Wiedereingliederung beschäftigt werden, sofern sie nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind;
4. Personen, die im Vollzug einer verwaltungsbehördlichen oder gerichtlichen Verwahrungshaft, Untersuchungshaft, Freiheitsstrafe oder freiheitsentziehenden vorbeugenden Maßnahme beschäftigt werden;
5. Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch religiöse, karitative oder soziale Motive bestimmt ist, sofern sie nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind;
6. Personen, die zu Schulungs- und Ausbildungszwecken kurzfristig beschäftigt werden;
7. Personen, die Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz leisten.

Rechte der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

§ 279. (1) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse nicht beschränkt und aus diesem Grunde nicht benachteiligt werden.

(2) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen beim Betriebsrat, bei jedem seiner Mitglieder und bei der Betriebsinhaberin bzw. beim Betriebsinhaber vorbringen.

(3) Die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Informations-, Interventions-, Überwachungs-, Anhörungs- und Beratungsrechte der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber und deren entsprechenden Pflichten bleiben unberührt.

Aufgaben

§ 280. Die Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern.

Grundsätze der Interessenvertretung

§ 281. (1) Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung und deren Anwendung ist die Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und des Betriebes.

(2) Die Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes sollen bei Verwirklichung ihrer Interessenvertretungsaufgabe im Einvernehmen mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgehen.

(3) Die Organe der Arbeitnehmerschaft haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen. Sie sind nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen.

(4) Die Organe der Arbeitnehmerschaft können zu ihrer Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beiziehen. Den Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist in diesen Fällen oder, soweit dies zur Ausübung der ihnen durch dieses Bundesgesetz eingeräumten Befugnisse sonst erforderlich ist, nach Unterrichtung der Betriebsinhaberin bzw. des Betriebsinhabers oder ihrer bzw. seiner Vertretung Zugang zum Betrieb zu gewähren. Abs. 3 und § 362 Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden.

(5) Die den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeräumten Befugnisse kommen nur jenen freiwilligen Berufsvereinigungen zu, denen gemäß § 118 Abs. 2 Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde.

Unterabschnitt 23b
Organisationsrecht

Organe der Arbeitnehmerschaft

§ 282. (1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf stimmberechtigte (§ 291 Abs. 1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen von der Arbeitnehmerschaft Organe zu bilden. Bei der Berechnung dieser Zahl haben die gemäß § 295 Abs. 3 Z 1 vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossenen Familienangehörigen der Betriebsinhaberin bzw. des Betriebsinhabers außer Betracht zu bleiben.

(2) Ausgenommen von Abs. 1 sind bäuerliche Betriebe, sofern sie weniger als fünf ständige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Einrechnung der Arbeitskräfte nach § 2 Abs. 3 beschäftigen.

(3) Als bäuerliche Betriebe im Sinne dieses Bundesgesetzes gelten Betriebe, in denen die Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber selbst sowie ihre im Familienverband lebenden Familienangehörigen und eingetragene Partnerinnen bzw. Partner im Betrieb mitarbeiten, mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Regel in Hausgemeinschaft leben und bei der Führung des Betriebes eine leitende Angestellte bzw. ein leitender Angestellter nicht beschäftigt wird.

(4) Erfüllt sowohl die Gruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter als auch die Gruppe der Angestellten (§ 283 Abs. 3) die Voraussetzungen des Abs. 1, so sind folgende Organe zu bilden:

1. Die Betriebshauptversammlung;
2. die Gruppenversammlungen der Arbeiterinnen und Arbeiter und der Angestellten;
3. die Wahlvorstände für die Betriebsratswahl;
4. die Betriebsräte der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie der Angestellten;

5. der Betriebsausschuss;
6. die Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer.

(5) Erfüllt nur eine Gruppe die Voraussetzungen des Abs. 1, erfüllen sie beide Gruppen nur in ihrer Gesamtheit oder beschließen die Gruppenversammlungen in getrennten Abstimmungen die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates, so sind folgende Organe zu bilden:

1. Die Betriebsversammlung;
2. der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl;
3. der Betriebsrat;
4. die Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer.

(6) Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe umfasst, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, so sind folgende Organe zu bilden:

1. Der Wahlvorstand für die Zentralbetriebsratswahl;
2. der Zentralbetriebsrat;
3. die Betriebsräteversammlung;
4. die Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer.

(7) In den Unternehmen im Sinne des Abschnitts 24 ist nach Maßgabe des Abschnitts 24 ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein SCE-Betriebsrat zu errichten oder ein anderes Verfahren zur Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schaffen.

Zusammensetzung der Betriebs-, Gruppen- und Betriebshauptversammlung

§ 283. (1) Die Betriebsversammlung und die Betriebshauptversammlung bestehen aus der Gesamtheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 278) des Betriebes.

(2) Die Gruppenversammlung der Arbeiterinnen und Arbeiter besteht aus den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die der Gruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter, die Gruppenversammlung der Angestellten besteht aus den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die der Gruppe der Angestellten angehören.

(3) Für die Gruppenzugehörigkeit ist die auf Gesetz beruhende arbeitsvertragliche Stellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer maßgebend. Zur Gruppe der Angestellten gehören ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber die Anwendung des Angestelltengesetzes, des Gutsangestelltengesetzes sowie des Angestelltenkollektivvertrages, der auf den Betrieb Anwendung findet, zuzüglich einer Einstufung in die Gehaltsordnung dieses Kollektivvertrages unwiderruflich vereinbart haben. Lehrlinge, die zu Angestelltentätigkeiten ausgebildet werden, zählen zur Gruppe der Angestellten, die übrigen Lehrlinge zur Gruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter.

(4) Betriebsratsmitglieder gelten als Angehörige jener Arbeitnehmergruppe, die sie gewählt hat.

Aufgaben der Betriebs-, Gruppen- und Betriebshauptversammlung

§ 284. (1) Der Betriebsversammlung bzw. der Gruppenversammlung obliegt:

1. Behandlung von Berichten des Betriebsrates und der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer;
2. Wahl des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl;
3. Beschlussfassung über die Einhebung und die Höhe einer Betriebsratsumlage sowie über die Art und Weise der Auflösung des Betriebsratsfonds;
4. Beschlussfassung über die Enthebung des Betriebsrates;
5. Beschlussfassung über die Enthebung des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl;
6. Wahl der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer;
7. Beschlussfassung über die Enthebung der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer;
8. Beschlussfassung über eine Fortsetzung der Funktion des Betriebsrates nach Wiederaufnahme des Betriebes.

(2) Der Gruppenversammlung obliegt überdies die Enthebung eines Betriebsratsmitgliedes gemäß § 309 Abs. 1 Z 4 sowie die Beschlussfassung über die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates gemäß § 282 Abs. 5.

(3) Der Betriebshauptversammlung obliegt die Behandlung von Berichten des Betriebsausschusses.

Ordentliche und außerordentliche Versammlungen

§ 285. (1) Die Betriebsversammlung bzw. die Gruppenversammlung hat mindestens einmal in jedem Kalenderhalbjahr, die Betriebshauptversammlung mindestens einmal in jedem Kalenderjahr stattzufinden.

(2) Eine Betriebs-, Gruppen- oder Betriebshauptversammlung hat außerdem binnen zwei Wochen stattzufinden, wenn mehr als ein Drittel der in der betreffenden Versammlung stimmberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ein Drittel der Betriebsratsmitglieder, im Falle der Betriebshauptversammlung auch dann, wenn einer der beiden Betriebsräte dies verlangt.

Teilversammlungen

§ 286. (1) Wenn nach Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitsweise oder Art des Betriebes die Abhaltung von Betriebs-, Gruppen- oder Betriebshauptversammlungen oder die Teilnahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an diesen nicht oder nur schwer möglich ist, können diese Versammlungen in Form von Teilversammlungen durchgeführt werden. Die Entscheidung über die Abhaltung von Teilversammlungen obliegt dem Betriebsrat (Betriebsausschuss).

(2) Für die Ermittlung von Abstimmungsergebnissen in den Angelegenheiten des § 284 ist die Gesamtheit der in den einzelnen Teilversammlungen abgegebenen Stimmen maßgebend.

Einberufung

§ 287. (1) Die Betriebsversammlung bzw. Gruppenversammlung ist vom Betriebsrat, die Betriebshauptversammlung vom Betriebsausschuss einzuberufen.

(2) Besteht kein Betriebsrat (Betriebsausschuss) oder ist er vorübergehend funktionsunfähig, so sind zur Einberufung berechtigt:

1. die bzw. der an Lebensjahren älteste Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer oder mindestens so viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind;
2. in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind, eine zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn die nach Z 1 zur Einberufung Berechtigten trotz Aufforderung die Einberufung innerhalb von zwei Wochen nicht vornehmen.

(3) Die Einberufung der Betriebs-, Gruppen- oder Betriebshauptversammlung hat unter gleichzeitiger Bekanntgabe der Tagesordnung zu erfolgen.

Vorsitz

§ 288. Die Vorsitzführung obliegt der bzw. dem Vorsitzenden des Betriebsrates (Betriebsausschusses), in den Fällen des § 287 Abs. 2 der Einberuferin bzw. dem Einberufer. Diese bzw. dieser kann die Vorsitzführung einer Stellvertreterin bzw. einem Stellvertreter aus dem Kreis der stimmberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übertragen.

Zeitpunkt und Ort der Versammlungen

§ 289. (1) Wenn es der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar ist, können Betriebs-, Gruppen- oder Betriebshauptversammlungen während der Arbeitszeit abgehalten werden. Wird die Versammlung während der Arbeitszeit abgehalten, entsteht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für den erforderlichen Zeitraum ein Anspruch auf Arbeitsfreistellung. Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Fortzahlung des Entgelts für diesen Zeitraum können, soweit dies nicht im Kollektivvertrag geregelt ist, durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dies gilt auch für die Vergütung von Fahrtkosten.

(2) Die Betriebs-, Gruppen- oder Betriebshauptversammlung kann im Betrieb oder außerhalb des selben stattfinden. Findet die Versammlung innerhalb des Betriebes statt, hat die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber nach Tunlichkeit die erforderlichen Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

Teilnahme der Betriebsinhaberin bzw. des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen Interessenvertretungen

§ 290. Die Betriebs-, Gruppen- und Betriebshauptversammlungen sind nicht öffentlich. Jede zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind berechtigt, zu allen Betriebsversammlungen Vertreterinnen bzw. Vertreter zu entsenden. Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber oder ihre bzw. seine Vertretung im Betrieb kann auf Einladung der Einberuferinnen und Einberufer an der Betriebsversammlung teilnehmen. Der Zeitpunkt und die Tagesordnung sind rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.

Stimmberechtigung und Beschlussfassung

§ 291. (1) In der Betriebs-, Gruppen- und Betriebshauptversammlung sind alle betriebs- bzw. gruppenzugehörigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft stimmberechtigt, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und am Tag der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigt sind.

(2) Zur Beschlussfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Beschlüsse über die Enthebung des Betriebsrates (§ 284 Abs. 1 Z 4) oder eines Betriebsratsmitgliedes (§ 284 Abs. 2) bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Beschlüsse über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 282 Abs. 5 bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der für die Wahl des jeweiligen Gruppenbetriebsrates aktiv Wahlberechtigten. Abstimmungen über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 282 Abs. 5 und über Enthebungen haben geheim zu erfolgen.

(3) Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten. Nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschlussfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen der §§ 282 Abs. 5 und 284 Abs. 1 Z 3, 4 und 8. Wurde eine Betriebsversammlung gemäß § 287 Abs. 2 Z 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einberufen, so kann die Wahl des Wahlvorstandes nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwesend ist. Die Enthebung des Wahlvorstandes gemäß § 284 Abs. 1 Z 5 kann nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwesend ist.

Unterabschnitt 23c
Betriebsrat

Zahl der Betriebsratsmitglieder

§ 292. (1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit fünf bis neun Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus einer Person, mit zehn bis 19 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus zwei Mitgliedern, mit 20 bis 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern, mit 51 bis 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit mehr als 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhöht sich für je weitere 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in Betrieben mit mehr als 1 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für je weitere 400 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates um ein Mitglied. Bruchteile von 100 bzw. 400 werden für voll gerechnet.

(2) Die Zahl der Mitglieder eines Betriebsrates bestimmt sich nach der Zahl der am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eine spätere Änderung der Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist auf die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates ohne Einfluss.

(3) Im Betriebsrat sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

Wahlgrundsätze

§ 293. (1) Die Mitglieder des Betriebsrates werden auf Grund des gleichen, unmittelbaren und geheimen Wahlrechtes gewählt. Die Wahl hat durch persönliche Stimmabgabe oder in den Fällen des § 298 Abs. 3 durch briefliche Stimmabgabe im Postweg zu erfolgen.

(2) Die Wahlen sind nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts durchzuführen. Die Berechnung der auf die zugelassenen Wahlvorschläge entfallenden Mitglieder des Betriebsrates hat nach dem System von d'Hondt zu erfolgen. Die Wahlzahl ist in Dezimalzahlen zu errechnen. Haben nach dieser Berechnung mehrere Wahlvorschläge den gleichen Anspruch auf eine Mitgliedsstelle, so entscheidet das Los.

(3) Wird nur ein Wahlvorschlag eingebracht, so sind die Betriebsratsmitglieder mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen zu wählen.

Aktives Wahlrecht

§ 294. (1) Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands das 16. Lebensjahr vollendet haben und an diesem Tag und am Tag der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt sind.

(2) Werden getrennte Betriebsräte gewählt, ist für die Wahlberechtigung Gruppenzugehörigkeit (§ 283 Abs. 2 bis 4) erforderlich.

Passives Wahlrecht

§ 295. (1) Wählbar sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die

1. am Tag der Ausschreibung der Wahl das 18. Lebensjahr vollendet haben und
2. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind.

(2) Bei getrennten Wahlen sind auch Angehörige der anderen Arbeitnehmergruppe wählbar.

(3) Abgesehen von den Personen, die gemäß § 2 Abs. 3 vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes ausgenommen sind, sind nicht wählbar:

1. die Ehegattin bzw. der Ehegatte oder die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner der Betriebsinhaberin bzw. des Betriebsinhabers und Personen, die mit der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber bis zum zweiten Grad verwandt oder verschwägert sind oder im Verhältnis von Wahl- oder Pflegekind, Wahl- oder Pflegeeltern sowie Mündel oder Vormund stehen;
2. in Betrieben einer juristischen Person: die Ehegattin bzw. der Ehegatte oder die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner von Mitgliedern des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist, sowie Personen, die mit Mitgliedern eines solchen Vertretungsorgans im ersten Grad verwandt oder verschwägert sind.

(4) Sind mindestens vier Betriebsratsmitglieder zu wählen, sind auch Vorstandsmitglieder und Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wählbar. Mindestens drei Viertel der Betriebsratsmitglieder müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes sein. Ein Vorstandsmitglied oder eine Angestellte bzw. ein Angestellter einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann gleichzeitig nur einem Betriebsrat angehören.

(5) In neuerrichteten Betrieben und in Saisonbetrieben sind auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wählbar, die noch nicht sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen beschäftigt sind.

(6) Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten.

Berufung des Wahlvorstandes

§ 296. (1) Zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl des Betriebsrates hat die Betriebs- bzw. Gruppenversammlung einen Wahlvorstand (Ersatzmitglieder) zu bestellen. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist der Wahlvorstand so rechtzeitig zu bestellen, dass der neugewählte Betriebsrat bei Unterbleiben einer Wahlanfechtung spätestens unmittelbar nach Ablauf der Tätigkeitsdauer des abtretenden Betriebsrates seine Konstituierung vornehmen kann.

(2) Wird die Nichtigkeit einer Wahl festgestellt oder die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates vorzeitig beendet, ist unverzüglich ein Wahlvorstand zu bestellen.

(3) Der Wahlvorstand besteht aus drei Mitgliedern. In den Wahlvorstand können als Mitglieder wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind, auch Vorstandsmitglieder oder Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berufen werden. Mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes sein.

(4) Die Wahl des Wahlvorstandes erfolgt durch die Betriebs- bzw. Gruppenversammlung. Als gewählt gelten die Kandidatinnen und Kandidaten jenes Vorschlages, der die meisten Stimmen auf sich vereint. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. Wird nur ein Vorschlag erstattet, so gelten ohne eine Abstimmung dieKandidatinnen und Kandidaten dieses Vorschlages als gewählt.

(5) In neuerrichteten Betrieben hat zur Vorbereitung und Durchführung der erstmaligen Wahl eines Betriebsrates die Betriebs- bzw. Gruppenversammlung die Bestellung des Wahlvorstandes binnen vier Wochen nach dem Tage der Aufnahme des Betriebes vorzunehmen.

Vorbereitung der Wahl

§ 297. (1) Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von vier Wochen durchzuführen. Für die Mitglieder des Wahlvorstandes gelten die §§ 362 und 363 sinngemäß.

(2) Der Wahlvorstand hat die Wählerliste zu verfassen und sie zur Einsicht der Wahlberechtigten im Betrieb aufzulegen. Er hat ferner die Wahl in Form einer Wahlkundmachung auszuschreiben, über die gegen die Wählerliste vorgebrachten Einwendungen und darüber zu entscheiden, welche Wahlberechtigten zur brieflichen Stimmabgabe berechtigt sind. Er hat die Wahlvorschläge entgegenzunehmen und über ihre Zulassung zu entscheiden.

(3) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat dem Wahlvorstand die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Wahlvorschläge sind schriftlich einzubringen und von mindestens doppelt so vielen wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu unterfertigen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Unterschriften von Wahlwerberinnen und Wahlwerbern werden auf die erforderliche Anzahl von Unterschriften des Wahlvorschlages nur bis zur Höhe der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder angerechnet. Der Wahlvorstand hat die zugelassenen Wahlvorschläge zur Einsicht im Betrieb aufzulegen.

(5) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Bedacht genommen werden.

(6) Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen binnen acht Wochen nicht oder nur unzureichend nach, so ist er von der Betriebs- bzw. Gruppenversammlung zu entheben. In diesem Fall kann jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer des Betriebes die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Betriebs- bzw. Gruppenversammlung einberufen. Diese hat zugleich einen neuen Wahlvorstand zu bestellen.

Durchführung der Wahl

§ 298. (1) Der Wahlvorstand hat die Wahlhandlung zu leiten und das Wahlergebnis festzustellen.

(2) Jede bzw. jeder Wahlberechtigte hat eine Stimme. Die Wahl hat mittels Stimmzettel zu erfolgen. Das Wahlrecht ist unbeschadet des Abs. 3 persönlich auszuüben.

(3) Wahlberechtigte, die wegen Urlaubs, Karenz, Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes oder Krankheit am Wahltag an der Leistung der Arbeit oder infolge Ausübung ihres Berufes oder aus anderen wichtigen, ihre Person betreffenden Gründen an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, haben das Recht auf briefliche Stimmabgabe. Diese hat im Postweg zu erfolgen.

Mitteilung des Wahlergebnisses

§ 299. Das Ergebnis der Wahl ist im Betrieb kundzumachen und der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber, den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen und der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitzuteilen.

Vereinfachtes Wahlverfahren

§ 300. Unbeschadet des § 293 Abs. 1 gilt in Betrieben (Arbeitnehmergruppen), in denen bis zu zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, folgendes:

1. Die Betriebsratsmitglieder und die Ersatzmitglieder werden mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt;
2. der Wahlvorstand besteht aus einer wahlberechtigten Arbeitnehmerin bzw. einem wahlberechtigten Arbeitnehmer;
3. es bedarf keiner Einreichung von Wahlvorschlägen im Sinne des § 297 Abs. 4. Wurden solche Wahlvorschläge nicht eingebracht, so ist für jedes Betriebsratsmitglied und für jedes Ersatzmitglied ein gesonderter Wahlgang durchzuführen;
4. erreicht keiner der Wahlvorschläge (Wahlwerberin bzw. Wahlwerber) die Mehrheit, so ist ein zweiter Wahlgang durchzuführen. Im zweiten Wahlgang können gültige Stimmen nur für die beiden Wahlvorschläge (Wahlwerberinnen bzw. Wahlwerber) abgegeben werden, die im ersten Wahlgang die meisten Stimmen erhalten haben. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

Anfechtung

§ 301. (1) Die einzelnen Wahlberechtigten und jede wahlwerbende Gruppe sind berechtigt, binnen Monatsfrist, vom Tag der Mitteilung des Wahlergebnisses gerechnet, die Wahl beim Arbeits- und Sozialgericht anzufechten, wenn wesentliche Bestimmungen des Wahlverfahrens oder leitende Grundsätze des Wahlrechts verletzt wurden und dadurch das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte.

(2) Die im Abs. 1 genannten Anfechtungsberechtigten sowie die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber sind berechtigt, binnen Monatsfrist, vom Tag der Mitteilung des Wahlergebnisses gerechnet, die Wahl beim Arbeits- und Sozialgericht anzufechten, wenn die Wahl ihrer Art oder ihrem Umfang nach oder mangels Vorliegens eines Betriebes nicht durchzuführen gewesen wäre.

Nichtigkeit

§ 302. Nichtigkeit der Wahl kann bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses jederzeit auch durch Antrag auf Feststellung beim Arbeits- und Sozialgericht geltend gemacht werden. Die Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts über die Nichtigkeit der Wahl hat bindende Wirkung.

Tätigkeitsdauer des Betriebsrates

§ 303. (1) Die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates beträgt fünf Jahre. Sie beginnt mit dem Tag der Konstituierung oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

(2) Erklärt das Gericht die Wahl eines Betriebsrates auf Grund einer Anfechtung nach § 301 Abs. 1 oder 2 für ungültig, so führt – vorbehaltlich des Abs. 3 - der frühere Betriebsrat die laufenden Geschäfte bis zur Konstituierung des neugewählten Betriebsrates, höchstens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten ab dem Tag der Ungültigkeitserklärung gerechnet, weiter. Dies gilt nicht, wenn die Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates gemäß § 304 vorzeitig geendet hat.

(3) Erklärt ein erstes Urteil eines Gerichts erster Instanz die Wahl eines Betriebsrates auf Grund einer Anfechtung nach § 301 Abs. 1 für ungültig, so hat der Betriebsrat seine Tätigkeit bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Anfechtungsklage, längstens aber bis zum Ablauf der fünfjährigen Tätigkeitsdauer (Abs. 1) fortzusetzen, es sei denn, es wird ein neuer Betriebsrat gewählt. Für die Einberufung der Betriebs-, Gruppen- oder Betriebshauptversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes gelten die Bestimmungen des § 287 Abs. 2. Wird ein neuer Betriebsrat gewählt, so endet die Fortsetzungsbefugnis des Betriebsrates, dessen Wahl angefochten worden ist, mit der Konstituierung des neu gewählten Betriebsrates.

(4) Die nach Beginn der Tätigkeitsdauer (Abs. 1) gesetzten Rechtshandlungen eines Betriebsrates werden in ihrer Gültigkeit durch die zufolge einer Wahlanfechtung nachträglich erfolgte Aufhebung der Betriebsratswahl nicht berührt.

Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer

§ 304. Vor Ablauf des im § 303 Abs. 1 bezeichneten Zeitraumes endet die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, wenn

1. der Betrieb dauernd eingestellt wird;
2. der Betriebsrat dauernd funktionsunfähig wird, insbesondere, wenn die Zahl der Mitglieder unter die Hälfte der im § 292 Abs. 1 festgesetzten Mitgliederzahl sinkt;
3. die Betriebs- bzw. Gruppenversammlung die Enthebung des Betriebsrates beschließt;
4. der Betriebsrat seinen Rücktritt beschließt;
5. das Gericht die Wahl für ungültig erklärt;
6. das Gericht die Gleichstellung der Arbeitsstätte gemäß § 277 Abs. 2 für beendet erklärt;
7. der Betriebsrat im Hinblick auf die durch ein erstes Urteil eines Gerichtes erster Instanz ausgesprochene Ungültigkeitserklärung der Wahl des zuvor gewählten Betriebsrates gewählt, die erhobene Anfechtungsklage schließlich aber rechtskräftig abgewiesen worden ist und die Tätigkeitsdauer des zuvor gewählten Betriebsrates noch nicht gemäß § 303 Abs. 1 beendet ist.

Verlängerung der Partei- und Prozessfähigkeit

§ 305. Endet die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates nach den §§ 303 und 304 Z 1 und 2 während eines Verfahrens vor Gericht oder einer Verwaltungsbehörde, in dem der Betriebsrat Partei ist, so besteht seine Partei- und Prozessfähigkeit in Bezug auf dieses Verfahren bis zu dessen Abschluss, längstens jedoch bis zur Konstituierung eines neuen Betriebsrates, weiter. Dies gilt auch im Falle der Ergreifung eines außerordentlichen Rechtsmittels. Im Falle des § 304 Z 5 besteht die Partei- und Prozessfähigkeit des Betriebsrates, dessen Wahl angefochten worden ist, in Bezug auf dieses gerichtliche Verfahren bis zu dessen Abschluss weiter.

Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

§ 306. (1) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diese verselbständigten Teile bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesen Teilen, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der organisatorischen Verselbständigung zur Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des § 278 zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 276) im bisherigen Umfang fortdauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn in einem verselbständigten Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.

(2) Der Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann über die Dauer von vier Monaten hinaus durch Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 303 Abs. 1) verlängert werden.

(3) Führt die rechtliche Verselbständigung von Betriebsteilen zur dauernden Einstellung des Betriebes oder zum Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern aus dem Betrieb, so treten für die Dauer der vorübergehenden Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches abweichend von § 304 Z 1 die Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates und abweichend von § 309 Abs. 1 Z 3 das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat nicht ein.

Zusammenschluss von Betrieben oder Betriebsteilen

§ 307. (1) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb im Sinne des § 276 zusammengeschlossen, so bilden die Betriebsräte bis zur Neuwahl eines Betriebsrates, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Zusammenschluss, ein Organ der Arbeitnehmerschaft (einheitlicher Betriebsrat).

(2) § 306 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 sowie die §§ 310 und 311 gelten sinngemäß.

Fortsetzung der Tätigkeitsdauer

§ 308. Nach Wiederaufnahme eines eingeschränkten oder stillgelegten Betriebes kann die Betriebs- bzw. Gruppenversammlung an Stelle von Neuwahlen die Fortsetzung der Tätigkeit des früheren Betriebsrates bis zur Beendigung seiner ursprünglichen Tätigkeitsdauer beschließen, sofern

1. die Zahl der im Betrieb verbliebenen und der wiedereingestellten ehemaligen Betriebsratsmitglieder (Ersatzmitglieder) mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Betriebsratsmandate erreicht und
2. am Tag der Beschlussfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates mindestens halb so viele betriebs- bzw. gruppenzugehörige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind, als am Tag der Wahlausschreibung für die Wahl des Betriebsrates, dessen Tätigkeitsdauer verlängert werden soll, beschäftigt waren.

Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 309. (1) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat beginnt mit Annahme der Wahl und erlischt, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. das Mitglied aus dem Betrieb ausscheidet;
4. die Arbeitnehmergruppe, die das Mitglied in den Betriebsrat gewählt hat, dieses wegen Verlustes der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe binnen vier Wochen enthebt.

(2) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt für Mitglieder, die gemäß § 295 Abs. 4 gewählt wurden, auch mit Beendigung einer Funktion oder Anstellung bei der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(3) Die Mitgliedschaft aller Mitglieder des Betriebsrates erlischt, wenn die Konstituierung des Betriebsrates nicht innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf der im § 311 Abs. 1 gesetzten Frist erfolgt.

(4) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat ist vom Gericht aufgrund einer Klage abzuerkennen, wenn das Betriebsratsmitglied die Wählbarkeit nicht oder nicht mehr besitzt. Zur Erhebung einer Klage sind der Betriebsrat, jedes Betriebsratsmitglied und die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber berechtigt.

Ersatzmitglieder

§ 310. (1) Im Falle des Erlöschens der Mitgliedschaft oder der Verhinderung eines Betriebsratsmitgliedes tritt ein Ersatzmitglied an dessen Stelle. Dies gilt nicht bei Erlöschen der Mitgliedschaft aller Betriebsratsmitglieder gemäß § 309 Abs. 3.

(2) Ersatzmitglieder sind die auf einem Wahlvorschlag den gewählten Mitgliedern des Betriebsrates folgenden Wahlwerberinnen bzw. Wahlwerber. Die Reihenfolge des Nachrückens der Ersatzmitglieder wird durch die Reihung auf dem Wahlvorschlag bestimmt. Verzichtet ein Ersatzmitglied auf das Nachrücken, so verbleibt es weiterhin als Ersatzmitglied auf dem Wahlvorschlag in der ursprünglichen Reihung.

(3) Wurde der Betriebsrat ohne Erstellung von Wahlvorschlägen mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt (§ 300 Z 3), so tritt das Ersatzmitglied mit der höchsten Stimmenzahl an die Stelle des ausgeschiedenen oder verhinderten Mitgliedes. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

Konstituierung des Betriebsrates

§ 311. (1) Das an Lebensjahren älteste Mitglied des Betriebsrates hat nach Durchführung der Betriebsratswahl die Einberufung der gewählten Mitglieder zur Wahl der Organe des Betriebsrates (konstituierende Sitzung) binnen zwei Wochen vorzunehmen. Die Einberufung hat die konstituierende Sitzung innerhalb von sechs Wochen nach Durchführung der Betriebsratswahl vorzusehen. Kommt das älteste Mitglied dieser Pflicht nicht nach, so kann jedes Mitglied des Betriebsrates, das an erster Stelle eines Wahlvorschlages zu diesem Betriebsrat gereiht war, die Einberufung vornehmen. Im Fall mehrerer Einberufungen gilt die Einberufung desjenigen Betriebsratsmitgliedes, das auf dem Wahlvorschlag mit der größten Anzahl der gültigen Stimmen gewählt wurde.

(2) In der konstituierenden Sitzung hat die Einberuferin bzw. der Einberufer bis zur erfolgten Wahl der bzw. des Vorsitzenden den Vorsitz zu führen.

(3) Die Betriebsratsmitglieder haben aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen die bzw. den Vorsitzenden, zumindest eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter und, falls erforderlich, weitere Funktionärinnen bzw. Funktionäre zu wählen. Besteht ein Betriebsratsfonds, ist eine Kassaverwalterin bzw. ein Kassaverwalter zu wählen. Die Wahl der Betriebsratsfunktionäre erfolgt für die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

(4) Vor Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates ist eine Neuwahl einer Funktionärin bzw. eines Funktionärs vorzunehmen, wenn

1. die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder die Enthebung einer Funktionärin bzw. eines Funktionärs beschließt;
2. eine Funktionärin bzw. ein Funktionär die Funktion zurücklegt;
3. die Mitgliedschaft einer Funktionärin bzw. eines Funktionärs zum Betriebsrat erlischt.

(5) Besteht der Betriebsrat aus Vertretern beider Arbeitnehmergruppen, so dürfen Vorsitzende bzw. Vorsitzender und Stellvertreterin bzw. Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören.

(6) Bei Stimmengleichheit gilt jenes für die Vorsitzendenstelle vorgeschlagene Betriebsratsmitglied als gewählt, das auf jenem Wahlvorschlag kandidiert hat, der bei der Betriebsratswahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Liegt auch hier Stimmengleichheit vor, so entscheidet das Los. In diesem Fall ist die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter jener wahlwerbenden Gruppe zu entnehmen, die auf Grund des Losentscheides nicht die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden stellt. Im Falle der Stimmengleichheit bei der Wahl der übrigen Funktionärinnen und Funktionäre ist § 313 Abs. 2 sinngemäß anzuwenden.

(7) Besteht ein Betriebsrat aus zwei Mitgliedern, so wird mangels Einigung dasjenige Mitglied Vorsitzende bzw. Vorsitzender, das bei der Wahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. Wurden die Betriebsratsmitglieder auf einem Wahlvorschlag gewählt, so wird mangels Einigung das an erster Stelle gereihte Mitglied Vorsitzende bzw. Vorsitzender.

(8) Die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende hat unmittelbar nach Beendigung der konstituierenden Sitzung das Ergebnis der Wahl der Betriebsratsfunktionäre sowie die Reihenfolge der Ersatzmitglieder der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber, der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung sowie der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuzeigen und im Betrieb durch Anschlag kundzumachen.

Sitzungen des Betriebsrates

§ 312. (1) Die Sitzungen des Betriebsrates sind von der bzw. vom Vorsitzenden, bei Verhinderung von der Stellvertreterin bzw. vom Stellvertreter mindestens einmal im Monat einzuberufen und zu leiten. Die Mitglieder des Betriebsrates sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden. Ist im Betrieb eine Behindertenvertrauensperson gewählt, so ist diese gleichzeitig einzuladen.

(2) Die bzw. der Vorsitzende hat den Betriebsrat binnen zwei Wochen einzuberufen, wenn es ein Drittel der Betriebsratsmitglieder, mindestens jedoch zwei Mitglieder verlangen.

(3) Kommt die bzw. der Vorsitzende den Verpflichtungen gemäß Abs. 1 oder 2 nicht nach, so hat das Gericht auf Antrag der nach Abs. 2 Berechtigten die Sitzung anzuordnen. Dabei ist § 92 Abs. 2 ASGG sinngemäß anzuwenden. Gegen den Beschluss des Gerichts erster Instanz ist ein Rechtsmittel unzulässig.

(4) Die Sitzungen des Betriebsrates sind nicht öffentlich. Der Betriebsrat kann bei Erledigung bestimmter Aufgaben auch Personen, die nicht dem Betriebsrat angehören, beratend zuziehen.

Beschlussfassung

§ 313. (1) Der Betriebsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Bundesgesetz oder in der Geschäftsordnung (§ 315) keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Bei Stimmengleichheit ist die Meinung angenommen, für die die bzw. der Vorsitzende gestimmt hat. Beschlüsse über die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung oder Entlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Besteht ein Betriebsrat nur aus zwei Mitgliedern, kommt ein Beschluss nur bei Übereinstimmung beider Mitglieder zustande.

(3) Der Beschluss über den Rücktritt des Betriebsrates bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Betriebsratsmitglieder.

(4) Beschlüsse durch schriftliche Stimmabgabe sind nur zulässig, wenn kein Mitglied des Betriebsrates diesem Verfahren widerspricht. Dasselbe gilt für fernmündliche oder andere vergleichbare Formen der Beschlussfassung. Die bzw. der Vorsitzende hat für die Dokumentierung der Beschlussfassung Sorge zu tragen.

Übertragung von Aufgaben

§ 314. (1) Der Betriebsrat kann im Einzelfall die Durchführung einzelner seiner Befugnisse einem oder mehreren seiner Mitglieder übertragen.

(2) Der Betriebsrat kann im Einzelfall die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse einem Ausschuss übertragen. Einem Ausschuss sollen insbesondere die Vorbereitung und Durchführung von Beschlüssen in den Angelegenheiten der Gleichbehandlung, der Frauenförderung, der Wahrnehmung der Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familienpflichten sowie der Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung übertragen werden.

(3) Der Betriebsrat kann in der Geschäftsordnung einem Ausschuss in bestimmten Angelegenheiten die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse übertragen. Im Übrigen gilt Abs. 2 zweiter Satz.

(4) Für die Sitzungen der Ausschüsse gemäß den Abs. 2 und 3 ist § 312 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Mitglieder des Betriebsrates haben das Recht, an allen Ausschusssitzungen als Beobachter teilzunehmen.

Autonome Geschäftsordnung

§ 315. Der Betriebsrat kann mit Mehrheit von zwei Dritteln seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung beschließen. Die Geschäftsordnung kann insbesondere regeln:

1. die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung von Ausschüssen im Sinne des § 314 Abs. 3;
2. die Zahl der Stellvertreterinnen und Stellvertreter der bzw. des Betriebsratsvorsitzenden und die Reihenfolge der Stellvertretung.

Vertretung nach außen

§ 316. Vertreterin bzw. Vertreter des Betriebsrates gegenüber der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber und nach außen ist die bzw. der Vorsitzende, bei Verhinderung die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter. Der Betriebsrat kann in Einzelfällen auch andere seiner Mitglieder mit der Vertretung nach außen beauftragen. Die Reihenfolge der Stellvertretungen und eine besondere Regelung der Vertretungsbefugnisse sind der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen. Sie erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.

Beistellung von Sacherfordernissen

§ 317. Dem Betriebsrat und dem Wahlvorstand sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der

Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrates (Wahlvorstandes) angemessenen Ausmaß von der Betriebsinhaberin bzw. vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen hat die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räume und Gegenstände zu sorgen.

Betriebsratsumlage

§ 318. (1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerschaft und der ehemaligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes kann von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Betriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgelts betragen.

(2) Die Einhebung und Höhe der Betriebsratsumlage beschließt auf Antrag des Betriebsrates die Betriebs- bzw. Gruppenversammlung; zur Beschlussfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich.

(3) Die Umlagen sind von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt einzubehalten und bei jeder Lohn- bzw. Gehaltsauszahlung an den Betriebsratsfonds abzuführen.

Betriebsratsfonds

§ 319. (1) Die Eingänge aus der Betriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 318 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmten Vermögenschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Betriebsratsfonds.

(2) Die Verwaltung des Betriebsratsfonds obliegt dem Betriebsrat. Vertreterin bzw. Vertreter des Betriebsratsfonds ist die bzw. der Vorsitzende des Betriebsrates, bei Verhinderung die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter.

(3) Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zu den im § 318 Abs. 1 bezeichneten Zwecken verwendet werden.

(4) Wird ein Betriebsratsfonds errichtet, hat die Betriebs- bzw. Gruppenversammlung eine Regelung über die Verwaltung und Vertretung des Betriebsratsfonds bei zeitweiligem Fehlen eines ordentlichen Verwaltungs- bzw. Vertretungsorgans zu beschließen. Ein solcher Beschluss hat die notwendige Verwaltungstätigkeit zu umschreiben sowie die Höchstdauer der vertretungsweisen Verwaltung und das vorgesehene Vertretungs- und Verwaltungsorgan zu bestimmen.

(5) Hat die Betriebs- bzw. Gruppenversammlung einen Beschluss im Sinne des Abs. 4 nicht gefasst, obliegt die Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer des Fehlens eines ordentlichen Vertretungs- bzw. Verwaltungsorgans, höchstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, der ältesten Rechnungsprüferin bzw. dem ältesten Rechnungsprüfer, wenn keine Rechnungsprüferinnen bzw. Rechnungsprüfer bestellt sind, der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nach Ablauf von sechs Monaten ist der Betriebsratsfonds aufzulösen.

(6) Die Revision der Rechtmäßigkeit der Gebarung und der Verwendung der Mittel des Betriebsratsfonds obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(7) Der Betriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn der Betrieb dauernd eingestellt wird. Die nähere Regelung ist durch Beschluss der Betriebs- bzw. Gruppenversammlung bei Errichtung des Betriebsratsfonds zu treffen. Spätere Beschlüsse sind gültig, wenn sie mindestens ein Jahr vor der dauernden Betriebseinstellung gefasst wurden.

(8) Wird wegen Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen getrennter Betriebsräte ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, so verschmelzen die bestehenden Betriebsratsfonds zu einem einheitlichen Fonds. Werden infolge Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen eines gemeinsamen Betriebsrates getrennte Betriebsräte gewählt, so zerfällt der Betriebsratsfonds in getrennte Fonds für jede Arbeitnehmergruppe. Das Vermögen ist nach dem Verhältnis der Zahlen der gruppenangehörigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die getrennten Betriebsratsfonds aufzuteilen.

(9) Wird auf Grund von Beschlüssen der Arbeitnehmergruppen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 282 Abs. 5) errichtet, ist die Verwendung der bestehenden Betriebsratsfonds durch Beschluss der jeweils zuständigen Betriebs- bzw. Gruppenversammlung zu regeln.

(10) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so ist das Fondsvermögen auf die Fonds jener Betriebsräte, die nach Abschluss dieser Maßnahmen in den Teilen des früher zusammengehörigen Betriebes errichtet sind, verhältnismäßig aufzuteilen, wobei das Verhältnis der Beschäftigtenzahl vor der Verselbständigung zu den Beschäftigtenzahlen am Tag der handelsrechtlichen Wirksamkeit der

Maßnahmen zu beachten ist. Erfolgt die Konstituierung eines Betriebsrates nicht spätestens sechs Monate nach Ablauf der Fristen gemäß § 306, so erlischt der Anspruch der Belegschaft in diesem Betriebsteil auf einen Anteil der Mittel des Betriebsratsfonds zugunsten der Belegschaften, die einen Betriebsrat errichtet haben.

(11) Die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist vom Beschluss gemäß Abs. 7 oder 9 sowie von den Maßnahmen im Sinne des Abs. 8 zu verständigen. Sie hat die Durchführung der Auflösung, der Zusammenlegung und der Trennung von Betriebsratsfonds durch eine Vertreterin bzw. einen Vertreter zu überwachen.

(12) Die Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragung bei Zusammenlegung und Trennung obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn

1. ein Beschluss der zuständigen Betriebs- bzw. Gruppenversammlung fehlt,
2. der Beschluss nicht den in § 318 Abs. 1 geforderten Verwendungszweck vorsieht oder
3. der Beschluss undurchführbar geworden ist.

(13) Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuss geht auf die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über und ist von dieser für Wohlfahrtsmaßnahmen oder Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verwenden.

Rechnungsprüfung

§ 320. (1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Betriebsratsfonds hat die Betriebs- bzw. Gruppenversammlung aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen eine bzw. einen, in Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zwei Rechnungsprüferinnen bzw. Rechnungsprüfer (Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Betriebsrat nicht angehören. § 300 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlussfassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage zu erfolgen.

(2) Die Tätigkeitsperiode dauert fünf Jahre, es sei denn, die Wahl gemäß den Abs. 3 und 4 findet vor ihrem Ablauf statt. Die Wiederwahl ist zulässig.

(3) In Betrieben (Arbeitnehmergruppen), in denen mehr als zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann die Betriebs- bzw. Gruppenversammlung anlässlich der Wahl des Wahlvorstandes (§ 296) beschließen, die Wahl der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer zugleich mit der Wahl des Betriebsrates durchzuführen.

(4) Liegt ein Beschluss im Sinne des Abs. 3 vor, so hat der Wahlvorstand auch die Wahl der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer vorzubereiten und durchzuführen. Die Wahlkundmachung (§ 297 Abs. 2) hat auch die Ausschreibung der Wahl der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer zu enthalten. Auf die Vorschläge für die Wahl der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer ist § 297 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Wahl des Betriebsrates und der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer kann mittels gemeinsamen Stimmzettels erfolgen. § 300 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden.

Unterabschnitt 23d
Betriebsausschuss

Voraussetzung und Errichtung

§ 321. (1) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte für die Gruppen der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie der Angestellten bestehen, bildet die Gesamtheit der Mitglieder beider Betriebsräte zur Wahrnehmung gemeinsamer Angelegenheiten den Betriebsausschuss.

(2) Die Sitzung zur Wahl der bzw. des Vorsitzenden des Betriebsausschusses und der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters ist von den Vorsitzenden der Betriebsräte gemeinsam einzuberufen. Kommt es innerhalb von zwei Wochen zu keiner Einigung, so kann eine Vorsitzende bzw. ein Vorsitzender allein die Einberufung vornehmen. Für die Wahl ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder jedes Betriebsrates erforderlich.

(3) Bis zur Wahl der bzw. des Vorsitzenden des Betriebsausschusses führt die bzw. der Betriebsratsvorsitzende der größeren Arbeitnehmergruppe den Vorsitz. Die bzw. der Vorsitzende des Betriebsausschusses und die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter werden aus der Mitte der Mitglieder beider Betriebsräte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt. Die Stellvertreterin bzw. der

Stellvertreter ist aus der Mitte der Mitglieder jenes Betriebsrates zu wählen, dem die bzw. der Vorsitzende als Mitglied nicht angehört. § 300 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) In Betrieben, in denen für jede Gruppe nur je ein Betriebsratsmitglied zu wählen ist, gilt mangels Einigung das Betriebsratsmitglied der größeren Arbeitnehmergruppe als Vorsitzende bzw. Vorsitzender des Betriebsausschusses. Bei gleicher Gruppenstärke entscheidet das Los.

(5) Die bzw. der Vorsitzende des Betriebsausschusses und die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter sind neu zu wählen, sobald einer der beiden Betriebsräte sich nach Neuwahl konstituiert hat.

Geschäftsführung

§ 322. (1) Auf die Geschäftsführung des Betriebsausschusses sind, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, die §§ 312 Abs. 1, 3 und 4, 313, 314 Abs. 1, 2 und 3, 315 Z 1 und 2, 316 und 317 sinngemäß anzuwenden.

(2) Die bzw. der Vorsitzende hat den Betriebsausschuss binnen zwei Wochen einzuberufen, wenn mehr als ein Drittel der Betriebsratsmitglieder des Betriebes oder ein Betriebsrat dies verlangt.

(3) Werden bei einer Abstimmung sämtliche anwesenden Betriebsratsmitglieder einer Gruppe überstimmt, so bedarf es in einer zweiten Abstimmung der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Ist für jede Gruppe nur ein Betriebsratsmitglied zu wählen, so bedarf es für das Zustandekommen eines Beschlusses der Übereinstimmung beider Betriebsratsmitglieder.

Unterabschnitt 23e
Betriebsräteversammlung

Zusammensetzung und Geschäftsführung

§ 323. (1) Die Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen bestellten Betriebsräte bildet die Betriebsräteversammlung. Die Betriebsräteversammlung ist mindestens einmal in jedem Kalenderjahr vom Zentralbetriebsrat einzuberufen. Den Vorsitz führt die bzw. der Vorsitzende des Zentralbetriebsrates, bei Verhinderung die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter.

(2) Zur Beschlussfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer (§ 327 Abs. 4) und über die Enthebung des Zentralbetriebsrates (Abs. 4) kann die Betriebsräteversammlung von jedem Betriebsrat einberufen werden. In diesem Falle führt die bzw. der Vorsitzende des einberufenden Betriebsrates den Vorsitz.

(3) Zur Beschlussfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte aller Betriebsratsmitglieder des Unternehmens erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst.

(4) Für eine Beschlussfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates ist die Anwesenheit von drei Vierteln aller Betriebsratsmitglieder des Unternehmens und eine Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen erforderlich. Jedem Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht. Die Abstimmung über die Enthebung hat mittels Stimmzettels und geheim zu erfolgen.

(5) Sind bei Beginn der Betriebsräteversammlung weniger als die Hälfte der Betriebsratsmitglieder des Unternehmens anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsräteversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Betriebsratsmitglieder beschlussfähig. Diese Bestimmung gilt nicht im Falle der Enthebung des Zentralbetriebsrates. Im Übrigen sind die §§ 289 Abs. 2 und 290 sinngemäß anzuwenden.

Aufgaben

§ 324. Der Betriebsräteversammlung obliegt:

1. Behandlung von Berichten des Zentralbetriebsrates und der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds;
2. Beschlussfassung über die Einhebung und Höhe der Zentralbetriebsratsumlage;
3. Wahl und Enthebung der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds;
4. Beschlussfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates;
5. Beschlussfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates (§ 327 Abs. 4).

Unterabschnitt 23f
Zentralbetriebsrat

Zusammensetzung

§ 325. (1) Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmen bis zu 1 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus vier Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder erhöht sich für je weitere 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in Unternehmen mit mehr als 5 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für je weitere 1 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um jeweils ein Mitglied. Bruchteile von 500 und 1 000 werden für voll gerechnet. § 292 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Im Zentralbetriebsrat sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

Berufung

§ 326. (1) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates werden von der Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen errichteten Betriebsräte aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes (§ 293 Abs. 2) geheim gewählt. Jedem wahlberechtigten Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht.

(2) Die Wahl hat mittels Stimmzettel, und zwar durch persönliche Stimmabgabe oder durch briefliche Stimmabgabe im Postweg zu erfolgen.

(3) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer, der Gruppen der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie der Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens im Zentralbetriebsrat Bedacht genommen werden.

(4) Der Wahlvorstand besteht aus mindestens drei Betriebsratsmitgliedern. Jeder im Unternehmen bestehende Betriebsrat hat eines seiner Mitglieder in den Wahlvorstand zu entsenden. Die Zahl der Mitglieder des Wahlvorstandes kann mit Zustimmung aller im Unternehmen bestellten Betriebsräte bis auf drei herabgesetzt werden. Bestehen in den Betrieben des Unternehmens nur zwei Betriebsräte, so sind zwei Mitglieder des Wahlvorstandes vom Betriebsrat des nach der Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer größeren Betriebes zu entsenden. Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von vier Wochen durchzuführen.

(5) Auf die Berufung des Zentralbetriebsrates sind die §§ 293 Abs. 3, 296 Abs. 2, 298 Abs. 1, 299, 301 und 302 sinngemäß anzuwenden.

Tätigkeitsdauer

§ 327. (1) Die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates beträgt fünf Jahre. § 303 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) Vor Ablauf der im Abs. 1 bezeichneten Zeit endet die Tätigkeit des Zentralbetriebsrates, wenn

1. das Unternehmen aufgelöst wird;
2. dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört;
3. die Zahl der Mitglieder unter drei sinkt;
4. die Betriebsräteversammlung die Enthebung des Zentralbetriebsrates beschließt;
5. der Zentralbetriebsrat den Rücktritt beschließt;
6. das Gericht die Wahl für ungültig erklärt.

(3) Die Mitgliedschaft zum Zentralbetriebsrat erlischt, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt.

(4) Hat in einem Unternehmen die Tätigkeit des Zentralbetriebsrates deshalb geendet, weil durch vorübergehende Stilllegung von Betrieben dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört oder die Zahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates unter drei gesunken ist, und wird in der Folge in wenigstens einem dieser stillgelegten Betriebe die Tätigkeit wieder aufgenommen, so können die Mitglieder der Betriebsräte des Unternehmens die Fortsetzung der Tätigkeit des Zentralbetriebsrates bis zur Beendigung seiner ursprünglichen Tätigkeitsdauer beschließen, wenn

1. in dem Betrieb, der seine Tätigkeit wiederaufgenommen hat, ein Beschluss zur Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 308) gefasst wurde und

2. die Zahl der im Unternehmen verbliebenen und wiedereingestellten ehemaligen Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Zentralbetriebsrates mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Zentralbetriebsratsmandate erreicht.

(5) Für den Eintritt von Ersatzmitgliedern ist § 310 sinngemäß anzuwenden. Enthält der Wahlvorschlag, dem das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied angehört, kein für ein Nachrücken in Frage kommendes Ersatzmitglied, so entsendet die wahlwerbende Gruppe ein anderes Betriebsratsmitglied in den Zentralbetriebsrat.

(6) Die Bestimmungen über die Verlängerung der Partei- und Prozessfähigkeit des Betriebsrates (§ 305) und über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§§ 306 und 307) sind sinngemäß anzuwenden.

Geschäftsführung

§ 328. Auf die Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates sind die §§ 311 Abs. 1 bis 4, 6 und 8, 312 bis 314, 315 Z 1 und 2 und 316 sinngemäß anzuwenden.

Aufwand

§ 329. (1) Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse für den Zentralbetriebsrat sind in sinngemäßer Anwendung des § 317 von der Betriebsinhaberin bzw. vom Betriebsinhaber zur Verfügung zu stellen.

(2) Die den einzelnen Mitgliedern des Zentralbetriebsrates in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenden Barauslagen sind aus dem Zentralbetriebsratsfonds, ist ein solcher nicht errichtet, aus dem Betriebsratsfonds des Betriebes, der das Mitglied in den Zentralbetriebsrat entsendet hat, zu entrichten.

Zentralbetriebsratsumlage

§ 330. (1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen zugunsten der Arbeitnehmerschaft und der ehemaligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Unternehmens kann eine Zentralbetriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens 25% der Betriebsratsumlage betragen.

(2) Einhebung und Höhe der Zentralbetriebsratsumlage beschließt auf Antrag des Zentralbetriebsrates oder eines Betriebsrates die Betriebsräteversammlung. Die Zentralbetriebsratsumlage ist aus den in den einzelnen Betrieben des Unternehmens eingehobenen Betriebsratsumlagen zu entrichten.

(3) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat die Zentralbetriebsratsumlage von der einbehaltenen Betriebsratsumlage in Abzug zu bringen und unmittelbar an den Zentralbetriebsratsfonds abzuführen.

Zentralbetriebsratsfonds

§ 331. Die Eingänge aus der Zentralbetriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 330 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmte Vermögenschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Zentralbetriebsratsfonds, der vom Zentralbetriebsrat verwaltet wird. Die Mittel des Zentralbetriebsratsfonds sind zu den im § 330 Abs. 1 bezeichneten Zwecken zu verwenden.

Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds

§ 332. Der Zentralbetriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn die Voraussetzungen für die Errichtung eines Zentralbetriebsrates dauernd weggefallen sind. In diesem Fall ist das Vermögen auf jene Betriebsratsfonds des Unternehmens, aus deren Betriebsratsumlage Beiträge zum Zentralbetriebsratsfonds geleistet wurden, aufzuteilen. Die Aufteilung erfolgt nach dem Verhältnis der Zahlen der zu den einzelnen Betriebsratsfonds beitragspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. § 319 Abs. 2, 4 und 8 sind sinngemäß anzuwenden.

Rechnungsprüfung für den Zentralbetriebsratsfonds

§ 333. (1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Zentralbetriebsratsfonds hat die Betriebsräteversammlung aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen zwei Rechnungsprüferinnen bzw. Rechnungsprüfer (Stellvertreterinnen und Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Zentralbetriebsrat nicht angehören. § 300 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüferinnen bzw. Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlussfassung über die Einhebung einer Zentralbetriebsratsumlage zu erfolgen.

(2) Die Tätigkeit der Rechnungsprüferinnen bzw. Rechnungsprüfer (Stellvertreterinnen und Stellvertreter) dauert fünf Jahre. Die Wiederwahl ist zulässig.

Unterabschnitt 23g
Allgemeine Befugnisse der Arbeitnehmerschaft

Überwachung

§ 334. Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Insbesondere stehen ihm folgende Befugnisse zu:

1. Der Betriebsrat ist berechtigt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Auszahlung zu kontrollieren. Dies gilt auch für andere die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffenden Aufzeichnungen, deren Führung durch Rechtsvorschriften vorgesehen ist;
2. der Betriebsrat hat die Einhaltung der für den Betrieb geltenden Kollektivverträge, der Betriebsvereinbarungen und sonstiger arbeitsrechtlicher Vereinbarungen zu überwachen. Er hat darauf zu achten, dass die für den Betrieb geltenden Kollektivverträge im Betrieb aufgelegt (§ 123) und die Betriebsvereinbarungen angeschlagen oder aufgelegt (§ 130 Abs. 1) werden. Das gleiche gilt für Rechtsvorschriften, deren Auflage oder Aushang im Betrieb in anderen Gesetzen vorgeschrieben ist;
3. der Betriebsrat hat die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz, über die Sozialversicherung sowie über die Berufsausbildung zu überwachen. Zu diesem Zweck kann der Betriebsrat die betrieblichen Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze besichtigen. Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Betriebsbesichtigungen im Zuge behördlicher Verfahren, durch die Interessen der Arbeitnehmerschaft (§ 280) des Betriebes (Unternehmens) berührt werden, sowie Betriebsbesichtigungen, die von den zur Überwachung der Arbeitnehmerschutzvorschriften berufenen Organen oder die mit deren Beteiligung durchgeführt werden, ist der Betriebsrat beizuziehen. Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von einer anberaumten Verhandlung sowie von der Ankunft eines behördlichen Organs in diesen Fällen unverzüglich zu verständigen;
4. werden im Betrieb Personalakten geführt, so ist dem Betriebsrat bei Einverständnis der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers Einsicht in deren Personalakten zu gewähren.

Intervention

§ 335. (1) Der Betriebsrat hat das Recht, in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berühren, bei der Betriebsinhaberin bzw. beim Betriebsinhaber und erforderlichenfalls bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen. Insbesondere ist der Betriebsrat berechtigt:

1. Maßnahmen zur Einhaltung und Durchführung der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften (§ 334) zu beantragen;
2. Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Ausbildung, zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zur menschengerechten Arbeitsgestaltung zu erstatten;
3. sonstige Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes zu beantragen.

(2) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat auf dessen Verlangen in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes berühren, anzuhören.

Allgemeine Information

§ 336. (1) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen.

(2) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Mitteilung zu machen, welche Arten von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht. Dem Betriebsrat ist auf Verlangen die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen. Sofern sich nicht aus § 334 oder anderen Rechtsvorschriften ein unbeschränktes Einsichtsrecht des Betriebsrates ergibt, ist zur Einsicht in die Daten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deren Zustimmung erforderlich.

Beratung

§ 337. (1) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat mindestens vierteljährlich und auf Verlangen des Betriebsrates monatlich gemeinsame Beratungen über laufende Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen abzuhalten und ihn dabei über wichtige Angelegenheiten zu informieren. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die zur Beratung erforderlichen Unterlagen auszuhändigen.

(2) Betriebsrat und Betriebsinhaberin bzw. Betriebsinhaber sind berechtigt, an ihre zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften das Ersuchen zu richten, eine Vertreterin bzw. einen Vertreter zur Teilnahme an diesen Beratungen zu entsenden, sofern über Betriebsänderungen oder ähnlich wichtige Angelegenheiten, die erhebliche Auswirkung auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes haben, beraten werden soll. Betriebsinhaberin bzw. Betriebsinhaber und Betriebsrat haben einander gegenseitig rechtzeitig Mitteilung zu machen, um dem anderen Teil die Beiziehung seiner Interessenvertretung zu ermöglichen.

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

§ 338. (1) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten. Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber ist insbesondere verpflichtet,

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

(2) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber ist verpflichtet,

1. dem Betriebsrat Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren,
2. dem Betriebsrat die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zur Verfügung zu stellen,
3. dem Betriebsrat die Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie die Ergebnisse sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Arbeitnehmerschutz in Zusammenhang stehen, zur Verfügung zu stellen,
4. dem Betriebsrat die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm zur Verfügung zu stellen,
5. den Betriebsrat über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren,
6. den Betriebsrat über Auflagen, Vorschreibungen, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören,
7. den Betriebsrat zu den Informationen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabenbereichen im Voraus anzuhören,
8. den Betriebsrat zur Information der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von betriebsfremden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die in Z 7 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen, im Voraus anzuhören.

(3) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern sowie von Personen zu beraten, die für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständig sind. Der Betriebsrat kann zu den Beratungen die Land- und Forstwirtschaftsinspektion beiziehen. Eine ohne Beratung mit dem Betriebsrat vorgenommene Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmedizinern ist rechtsunwirksam.

(4) Der Betriebsrat kann seine Befugnisse nach Abs. 1 Z 1 bis 3 an die im Betrieb bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen delegieren. Für die Beschlussfassung gilt § 313. Der Beschluss ist den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen und wird erst mit deren Verständigung rechtswirksam.

Betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf

§ 339. (1) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat im Rahmen der Beratung nach § 337 Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten. Solche Maßnahmen betreffen insbesondere die Einstellungspraxis, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg, die auf den Abbau einer bestehenden Unterrepräsentation der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bzw. an bestimmten Funktionen oder auf den Abbau einer sonst bestehenden Benachteiligung abzielen, sowie Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familien- und sonstigen Betreuungspflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abzielen.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in diesen Angelegenheiten zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.

(3) Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

§ 340. Der Betriebsrat ist berechtigt, zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten.

Unterabschnitt 23h
Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung

§ 341. (1) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über geplante Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie der betrieblichen Schulung und Umschulung zum ehestmöglichen Zeitpunkt in Kenntnis zu setzen.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung, Schulung und Umschulung zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.

(3) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen mitzuwirken. Art und Umfang der Mitwirkung können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(4) Der Betriebsrat hat das Recht, an den Verhandlungen zwischen der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber und dem Arbeitsmarktservice über Maßnahmen der betrieblichen Schulung, Umschulung und Berufsausbildung teilzunehmen. Zeitpunkt und Gegenstand der Beratungen sind ihm rechtzeitig mitzuteilen. Gleiches gilt, wenn investive Förderungen nach dem AMFG gewährt oder betriebliche Schulungsmaßnahmen in solche umgewandelt werden sollen.

(5) Der Betriebsrat ist berechtigt, sich an allen behördlichen Besichtigungen zu beteiligen, welche die Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung berühren.

(6) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt zwischen Betriebsinhaberin bzw. Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluss, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet auf Antrag eines der Streitteile die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

(7) Die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(8) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Schulungs- oder Bildungseinrichtung binnen vier Wochen beim Gericht anfechten, wenn sie den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht oder, wenn solche Regelungen nicht bestehen, unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen

§ 342. (1) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtungen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt zwischen Betriebsinhaberin bzw. Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluss, die Abänderung oder die Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet auf Antrag eines der Streitteile die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

(2) Die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung betriebs- und unternehmenseigener Wohlfahrtseinrichtungen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(3) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtung binnen vier Wochen beim Gericht anfechten, wenn

1. die Auflösung der Wohlfahrtseinrichtung den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht oder
2. eine Betriebsvereinbarung über Gründe, die die Betriebsinhaberin bzw. den Betriebsinhaber zur Auflösung einer Wohlfahrtseinrichtung berechtigen, nicht besteht, der Betriebsratsfonds (Zentralbetriebsratsfonds) oder die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Errichtungs- und Erhaltungsaufwand der Wohlfahrtseinrichtung erheblich beigetragen haben und die Auflösung unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

Zustimmungspflichtige Maßnahmen

§ 343. (1) Folgende Maßnahmen der Betriebsinhaberin bzw. des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:

1. Die Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung;
2. die Einführung von Personalfragebögen, sofern in diesen nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers enthalten sind;
3. die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren;
4. insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht besteht, die Einführung und die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen sowie akkordähnlichen Prämien und Entgelten, die auf statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte;
5. Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie Durchschnittsverdienste.

(2) Betriebsvereinbarungen in den Angelegenheiten des Abs. 1 können, soweit sie keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten, von jeder Vertragspartei jederzeit ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden. § 132 Abs. 3 zweiter Satz ist nicht anzuwenden.

Ersetzbare Zustimmung

§ 344. (1) Folgende Maßnahmen der Betriebsinhaberin bzw. des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:

1. Die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben;
2. die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.

(2) Die Zustimmung des Betriebsrates gemäß Abs. 1 kann durch Entscheidung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle ersetzt werden. Im Übrigen gelten die §§ 132 Abs. 2 und 345 Abs. 2 sinngemäß.

(3) Durch die Abs. 1 und 2 werden die sich aus § 343 ergebenden Zustimmungsrechte des Betriebsrates nicht berührt.

Betriebsvereinbarungen

§ 345. (1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 129 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

1. Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb regeln;
2. Auswahl der BV-Kasse nach § 89 oder nach dem BMSVG;
3. Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Überlassung tätig sind;
4. generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
5. Art und Weise der Abrechnung und insbesondere Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge;
6. Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 358 Abs. 1 Z 1 bis 7, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt;
7. Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;
8. Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln;
9. Richtlinien für die Vergabe von Werk- und Dienstwohnungen;
10. Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
11. Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung;
12. Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes;
13. Entgeltfortzahlungsansprüche für den zur Teilnahme an Betriebs-, Gruppen- oder Betriebshauptversammlungen erforderlichen Zeitraum und damit im Zusammenhang stehende Fahrtkostenvergütungen;
14. Erstattung von Auslagen und Aufwendungen sowie Regelung von Aufwandsentschädigungen;
15. Anordnung der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit;
16. betriebliches Vorschlagswesen;
17. Gewährung von Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen;
18. Systeme der Gewinnbeteiligung sowie die Einführung von leistungs- und erfolgsbezogenen Prämien und Entgelten nicht nur für einzelne Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, soweit diese Prämien und Entgelte nicht unter § 343 Abs. 1 Z 4 fallen;
19. Maßnahmen zur Sicherung der von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingebrachten Gegenstände;
20. betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen;
21. Art und Umfang der Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung und betrieblicher Schulungs- und Bildungseinrichtungen sowie die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;
22. betriebliches Beschwerdewesen;
23. Rechtsstellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall;
24. Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
25. Maßnahmen im Sinne der §§ 343 Abs. 1 und 344 Abs. 1;
26. Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf;
27. Festlegung des Beginns und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 306);
28. Festlegung von Rahmenbedingungen für die Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht nach den §§ 86 bis 95 oder nach dem BMSVG;
29. Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice.

(2) Kommt in den in Abs. 1 Z 1 bis 8 bezeichneten Angelegenheiten zwischen Betriebsinhaberin bzw. Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluss, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet - insoweit eine Regelung durch

Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt - auf Antrag eines der Streitteile die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

(3) In Betrieben, in denen dauernd nicht mehr als 35 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist Abs. 1 Z 9, in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden, auch Abs. 1 Z 6 nicht anzuwenden;

29. Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice.

Unterabschnitt 23i
Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

Personelles Informationsrecht

§ 346. Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über den künftigen Bedarf an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und die im Zusammenhang damit in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten.

Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

§ 347. (1) Der Betriebsrat kann der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber jederzeit die Ausschreibung eines zu besetzenden Arbeitsplatzes vorschlagen.

(2) Sobald der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber die Zahl der aufzunehmenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren geplante Verwendung und die in Aussicht genommenen Arbeitsplätze bekannt sind, hat er den Betriebsrat jener Gruppe, welcher die Einzustellenden angehören würden, darüber zu informieren.

(3) Hat der Betriebsrat im Zusammenhang mit der Information nach Abs. 2 eine besondere Information (Beratung) über einzelne Einstellungen verlangt, so hat die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber eine besondere Information (Beratung) vor der Einstellung durchzuführen. Das gleiche gilt, wenn eine Information nach Abs. 2 nicht stattgefunden hat. Wenn bei Durchführung einer Beratung die Entscheidung über die Einstellung nicht rechtzeitig erfolgen könnte, ist die Beratung nach erfolgter Einstellung durchzuführen.

(4) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat jede erfolgte Einstellung einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Diese Mitteilung hat Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung, Lohn oder Gehalt sowie eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Arbeitsverhältnisses zu enthalten.

(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu informieren; auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarungen hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit der Überlasserin bzw. dem Überlasser getroffen wurden. Die §§ 334 bis 339 sind sinngemäß anzuwenden.

Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall

§ 348. (1) Entgelte der im § 343 Abs. 1 Z 4 bezeichneten Art für einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder einzelne Arbeiten, die generell nicht vereinbart werden können, bedürfen, wenn zwischen Betriebsinhaberin bzw. Betriebsinhaber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer keine Einigung zustande kommt, zu ihrer rechtswirksamen Festsetzung der Zustimmung des Betriebsrates.

(2) Akkord-, Stück- und Gedinglöhne nach § 343 Abs. 1 Z 5 für einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder einzelne Arbeiten, die durch Kollektivvertrag nicht vereinbart werden können, sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen, wenn zwischen Betriebsinhaberin bzw. Betriebsinhaber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer keine Einigung zustande kommt.

Mitwirkung bei Versetzungen

§ 349. Die dauernde Einreihung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen; auf Verlangen ist darüber zu beraten. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt. Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates. Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung nicht, so kann sie durch Urteil des

Gerichts ersetzt werden. Das Gericht hat die Zustimmung zu erteilen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist.

Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen

§ 350. Der Betriebsrat hat an der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb mitzuwirken. Die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen im Einzelfall ist nur zulässig, wenn sie in einem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung (§ 343 Abs. 1 Z 1) vorgesehen ist. Diese bedarf, sofern darüber nicht eine mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichtete Stelle entscheidet, der Zustimmung des Betriebsrates.

Mitwirkung bei der Vergabe von Dienst- oder Werkwohnungen

§ 351. Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Vergabe einer Dienst- oder Werkwohnung an eine Arbeitnehmerin bzw. einen Arbeitnehmer dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten.

Mitwirkung bei Beförderungen

§ 352. (1) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Beförderung einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten. Während dieser Beratungen ist eine ihrem Zweck angemessene Vertraulichkeit zu wahren.

(2) Unter Beförderung im Sinne des Abs. 1 ist jede Anhebung der Verwendung im Betrieb zu verstehen, die mit einer Höherreihung im Entlohnungsschema oder ansonsten mit einer Erhöhung des Entgelts verbunden ist.

Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen

§ 353. (1) Verlangt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer vor der Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegenüber der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber nachweislich, sich mit dem Betriebsrat zu beraten, so kann innerhalb von zwei Arbeitstagen nach diesem Verlangen eine einvernehmliche Lösung rechtswirksam nicht vereinbart werden.

(2) Die Rechtsunwirksamkeit einer entgegen Abs. 1 getroffenen Vereinbarung ist innerhalb einer Woche nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 schriftlich geltend zu machen. Eine gerichtliche Geltendmachung hat innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 zu erfolgen.

Anfechtung von Kündigungen

§ 354. (1) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von acht Tagen dazu Stellung nehmen kann.

(2) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, dass der Betriebsrat eine Stellungnahme bereits abgegeben hat.

(3) Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn

1. die Kündigung
   a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu Gewerkschaften;
   b) wegen einer Tätigkeit in Gewerkschaften oder in einer gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
   c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer;
   d) wegen einer Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeugin bzw. Wahlzeuge;
   e) wegen einer Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
   f) wegen einer Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle;
   g) wegen der bevorstehenden Einberufung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 3 APSG);

h) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer;

i) wegen der Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmedizinerin bzw. Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern,

erfolgt ist oder

2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und die gekündigte Arbeitnehmerin bzw. der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung

a) durch Umstände, die in der Person der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, oder

b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers entgegenstehen,

begründet ist.

(4) Umstände gemäß Abs. 3 Z 2 lit. a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers haben, die bzw. der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung der älteren Arbeitnehmerin bzw. des älteren Arbeitnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden. Bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen. Dies gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben, erst ab Vollendung des zweiten Beschäftigungsjahres im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört.

(5) Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß Abs. 3 Z 2 lit. b ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für die Gekündigte bzw. den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit die bzw. der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt.

(6) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen der gekündigten Arbeitnehmerin bzw. des gekündigten Arbeitnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers nicht nach, so kann diese bzw. dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 5 nicht vorzunehmen. Nimmt der Betriebsrat die Anfechtungsklage ohne Zustimmung der bzw. des gekündigten oder entlassenen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmers zurück, so tritt die Wirkung der Klagsrücknahme erst ein, wenn die bzw. der vom Gericht davon verständigte Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer nicht innerhalb von 14 Tagen ab Verständigung in den Rechtsstreit eintritt. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Abs. 9 nicht anderes bestimmt.

(7) Bringt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Anfechtungsklage innerhalb offener Frist bei einem örtlich unzuständigen Gericht ein, so gilt die Klage damit als rechtzeitig eingebracht.

(8) Insoweit die Klägerin bzw. der Kläger im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinne des Abs. 3 Z 1 beruft, hat sie bzw. er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtungsklage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

(9) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Kündigung gemäß Abs. 3 Z 2 nicht angefochten werden.

(10) Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

Anfechtung von Entlassungen

§ 355. (1) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jeder Entlassung einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers unverzüglich zu verständigen und innerhalb von drei Arbeitstagen nach erfolgter Verständigung auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem die Entlassung zu beraten.

(2) Die Entlassung kann bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 354 Abs. 3 vorliegt und die betreffende Arbeitnehmerin bzw. der betreffende Arbeitnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 354 Abs. 3 Z 2 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt hat. § 354 Abs. 6 bis 10 ist sinngemäß anzuwenden.

Anfechtung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer

§ 356. (1) In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann die betroffene Arbeitnehmerin bzw. der betroffene Arbeitnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese beim Gericht anfechten. § 354 Abs. 7 ist anzuwenden.

(2) Wurde in Betrieben, in denen Betriebsräte nicht zu bestellen sind, eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer gekündigt und ist die Kündigung offensichtlich wegen Ausübung des Koalitionsrechtes oder wegen der Tätigkeit als Mitglied der gesetzlichen Interessenvertretung erfolgt, so kann sie bzw. er binnen vier Wochen die Kündigung bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

Unterabschnitt 23j
Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte

§ 357. (1) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über die wirtschaftliche Lage einschließlich der finanziellen Lage des Betriebes sowie über deren voraussichtliche Entwicklung, über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsstand, den mengen- und wertmäßigen Absatz, die Investitionsvorhaben sowie über sonstige geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes zu informieren. Auf Verlangen des Betriebsrates ist mit ihm über diese Information zu beraten. Der Betriebsrat ist berufen, insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen (Erzeugungs-, Investitions-, Absatz-, Personal- und anderen Plänen) der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber Anregungen und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziel, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen und im Interesse des Betriebes sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu fördern. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige gemäß § 45a AMFG an die zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Informations- und Beratungspflicht gemäß Abs. 1 gilt insbesondere auch für die Fälle des Überganges, der rechtlichen Verselbständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die Information hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die dem Zweck angemessen sind und es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben. Auf Verlangen des Betriebsrates hat die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über die geplante Maßnahme durchzuführen. Insbesondere hat die Information

1. den Grund für diese Maßnahme,
2. die sich daraus ergebenden rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und
3. die hinsichtlich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen

zu umfassen.

(3) In Betrieben, in denen dauernd mindestens 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind, hat die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber dem Betriebsrat alljährlich spätestens einen

Monat nach Vorlage an die Steuerbehörde eine Abschrift der Bilanz für das verflossene Geschäftsjahr einschließlich des Gewinn- und Verlustausweises zu übermitteln. Wird die Bilanzvorlagefrist durch das Finanzamt erstreckt, so hat die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber den Betriebsrat davon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Vorlagetermins in Kenntnis zu setzen. Erfolgt die Vorlage der Bilanz nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Ende des Geschäftsjahres, so ist dem Betriebsrat durch Vorlage einer Zwischenbilanz oder anderer geeigneter Unterlagen vorläufig Aufschluss über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes zu geben. Dem Betriebsrat sind die erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen zu geben.

Mitwirkung bei Betriebsänderungen

§ 358. (1) Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu informieren, die es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben. Auf Verlangen des Betriebsrates hat die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über deren Gestaltung durchzuführen. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
2. die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs. 1 Z 1 bis 3 AMFG auslöst;
3. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
4. der Zusammenschluss mit anderen Betrieben;
5. Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;
6. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
7. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;
8. Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb.

(2) Im Falle einer geplanten Betriebsänderung nach Abs. 1 Z 2 hat die Information nach Abs. 1 erster Satz jedenfalls zu umfassen

1. die Gründe für die Maßnahme;
2. die Zahl und die Verwendung der voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
3. die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
4. den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll;
5. allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geplante Begleitmaßnahmen.

Die Information nach Z 1 bis 4 hat schriftlich zu erfolgen. Unbeschadet des § 337 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.

(3) Der Betriebsrat kann Vorschläge zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachteiligen Folgen von Maßnahmen gemäß Abs. 1 erstatten. Dabei hat der Betriebsrat auch auf die wirtschaftlichen Notwendigkeiten des Betriebes Bedacht zu nehmen.

(4) Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs. 1 Z 1 bis 7 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Sind mit einer solchen Betriebsänderung Kündigungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verbunden, so soll die Betriebsvereinbarung auf die Interessen von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besonders Bedacht nehmen. Kommt zwischen Betriebsinhaberin bzw. Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluss, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet - insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt - auf Antrag eines der Streitteile die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle. Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist eine allfällige verspätete oder mangelhafte Information des Betriebsrates (Abs. 1) bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Weise zu

berücksichtigen, dass Nachteile, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die verspätete oder mangelhafte Information erleiden, zusätzlich abzugelten sind.

Mitwirkung im Aufsichtsrat

§ 359. (1) In Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, entsendet der Zentralbetriebsrat oder, sofern nur ein Betrieb besteht, der Betriebsrat aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, für je zwei nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder eine Arbeitnehmervertreterin bzw. einen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Ist die Zahl der nach dem AktG oder der Satzung bestellten Aufsichtsratsmitglieder eine ungerade, so ist eine weitere Arbeitnehmervertreterin bzw. ein weiterer Arbeitnehmervertreter zu entsenden.

(2) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates), die auf dem Vorschlag einer wahlwerbenden Gruppe gewählt wurden, haben das Recht, durch Mehrheitsbeschluss Arbeitnehmervertreterinnen bzw. Arbeitnehmervertreter für die Entsendung in den Aufsichtsrat zu nominieren sowie ihre Abberufung zu verlangen. Dieses Recht steht für so viele Arbeitnehmervertreterinnen bzw. Arbeitnehmervertreter zu, wie es dem Verhältnis der Zahl der vorschlagsberechtigten Personen zur Gesamtzahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates) entspricht. Eine Listenkoppelung ist zulässig. Bei Erstellung der Nominierungsvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Gruppe der Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens Bedacht genommen werden. Der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) ist bei Entsendung und Abberufung der Arbeitnehmervertreterinnen bzw. Arbeitnehmervertreter an die Vorschläge der zur Nominierung berechtigten Mitglieder gebunden. Soweit vom Vorschlagsrecht nicht innerhalb von drei Monaten Gebrauch gemacht wird, entsendet der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) die restlichen Arbeitnehmervertreterinnen bzw. Arbeitnehmervertreter durch Mehrheitsbeschluss in den Aufsichtsrat.

(3) Die Arbeitnehmervertreterinnen bzw. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus; sie haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen.

(4) Die Arbeitnehmervertreterinnen bzw. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben das Recht, für Ausschüsse des Aufsichtsrates Mitglieder mit Sitz und Stimme nach dem in Abs. 1 festgelegten Verhältnis namhaft zu machen. Dies gilt nicht für Ausschüsse, die die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Vorstandes behandeln.

(5) Auf die Arbeitnehmervertreterinnen bzw. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind die §§ 86 Abs. 1, 87, 90 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 und 98 AktG, nicht anzuwenden. § 95 Abs. 2 erster Satz AktG ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass auch zwei Arbeitnehmervertreterinnen bzw. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat jederzeit vom Vorstand einen Bericht über die Angelegenheiten der Gesellschaft einschließlich ihrer Beziehungen zu Konzernunternehmen verlangen können. Ein Beschluss des Aufsichtsrates über die Bestellung und Abberufung von Mitgliedern des Vorstandes bedarf, abgesehen von den allgemeinen Beschlusserfordernissen des Aktiengesetzes, zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Mehrheit der nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellten Mitglieder. Das gleiche gilt für die Wahl der bzw. des Aufsichtsratsvorsitzenden und der ersten Stellvertreterin bzw. des ersten Stellvertreters.

(6) Im Übrigen haben die Arbeitnehmervertreterinnen bzw. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gleiche Rechte und Pflichten wie nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder. Ihre Mitgliedschaft endet mit der Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder mit der Abberufung durch die entsendende Stelle. Die Arbeitnehmervertreterinnen bzw. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind vom Zentralbetriebsrat abzuberufen und neu zu entsenden, wenn sich die Zahl der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder ändert.

(7) Die Abs. 1 bis 6 über die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften sind sinngemäß anzuwenden auf Gesellschaften mit beschränkter Haftung sowie auf Genossenschaften, die dauernd mindestens 40 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen.

Unterabschnitt 23k
Organzuständigkeit

Kompetenzabgrenzung

§ 360. (1) Die der Arbeitnehmerschaft zustehenden Befugnisse werden, soweit nichts anderes bestimmt ist, durch Betriebsräte ausgeübt.

(2) In Betrieben, in denen ein Betriebsausschuss errichtet ist, werden vom Betriebsausschuss folgende Befugnisse ausgeübt:

1. Beratungsrecht (§ 337);
2. wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 357);
3. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß den §§ 358 und 359;
4. Abschluss, Änderung und Aufhebung von Betriebsvereinbarungen, deren Geltungsbereich alle im Betriebsausschuss vertretenen Arbeitnehmergruppen erfasst;
5. soweit die Interessen aller im Betriebsausschuss vertretenen Arbeitnehmergruppen betroffen sind
   a) Überwachung der Einhaltung der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffenden Vorschriften (§ 334);
   b) Recht auf Intervention (§ 335);
   c) allgemeines Informationsrecht (§ 336);
   d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 338);
   e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 341 und 342);
6. Entsendung von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 379 und 380), in den SCE-Betriebsrat (§ 396) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 409);
7. Mitwirkung an den Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren gemäß den nach den §§ 392 oder 393 abgeschlossenen Vereinbarungen.

Befugnisse in Angelegenheiten, die ausschließlich die Interessen einer im Betriebsausschuss nicht vertretenen Arbeitnehmergruppe betreffen, können vom Betriebsausschuss nicht ausgeübt werden.

(3) In Betrieben, in denen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 282 Abs. 5) errichtet ist, werden von diesem sowohl die Befugnisse gemäß Abs. 1 als auch jene gemäß Abs. 2 ausgeübt.

(4) In Unternehmen, in denen ein Zentralbetriebsrat zu errichten ist, werden folgende Befugnisse von diesem ausgeübt:

1. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß § 359;
2. soweit sie nicht nur die Interessen der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes berühren
   a) Recht auf Intervention (§ 335);
   b) allgemeines Informationsrecht (§ 336);
   c) Beratungsrecht (§ 337);
   d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 338);
   e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 341 und 342);
   f) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 357);
   g) Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 358);
3. Wahrnehmung der Rechte gemäß § 334 Z 3 hinsichtlich geplanter und in Bau befindlicher Betriebsstätten des Unternehmens, für die noch kein Betriebsrat zuständig ist;
4. Entsendung von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 379 und 380), in den SCE-Betriebsrat (§ 396) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 409);
5. Mitwirkung an den Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren gemäß den nach den §§ 392 oder 393 abgeschlossenen Vereinbarungen.

Kompetenzübertragung

§ 361. (1) Der Betriebsrat und der Betriebsausschuss können dem Zentralbetriebsrat mit dessen Zustimmung die Ausübung ihrer Befugnisse für einzelne Fälle oder für bestimmte Angelegenheiten übertragen.

(2) Beschlüsse im Sinne des Abs. 1 sind der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen und erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.

Unterabschnitt 23l
Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates

Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht

§ 362. (1) Das Mandat des Betriebsratsmitgliedes ist ein Ehrenamt, das, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist. Für erwachsene Barauslagen gebührt den Mitgliedern des Betriebsrates Ersatz aus dem Betriebsratsfonds.

(2) Die Mitglieder des Betriebsrates sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisungen gebunden. Sie sind nur der Betriebs- bzw. Gruppenversammlung verantwortlich.

(3) Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen, nicht benachteiligt werden. Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot gilt auch hinsichtlich der Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes.

(4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, über alle in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes Verschwiegenheit zu bewahren. Werden im Zuge der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten Mitgliedern des Betriebsrates persönliche Verhältnisse oder Angelegenheiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bekannt, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, so haben sie hierüber Verschwiegenheit zu bewahren.

Freizeitgewährung

§ 363. Den Mitgliedern des Betriebsrates ist, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 365, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

Freistellung

§ 364. (1) Auf Antrag des Betriebsrates sind in Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein, in Betrieben mit mehr als 700 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zwei und in Betrieben mit mehr als 3 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates und für je weitere 3 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein weiteres Mitglied des Betriebsrates von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.

(2) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und der Angestellten zu wählen sind, gelten die in Abs. 1 angeführten Zahlen für die betreffenden Arbeitnehmergruppen.

(3) Sind in Betrieben eines Unternehmens, in denen eine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern gemäß den Abs. 1 und 2 nicht möglich ist, mehr als 400 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, so ist auf Antrag des Zentralbetriebsrates ein Mitglied desselben unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeitsleistung freizustellen.

(4) Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verselbständigung (§ 306) die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter die für den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 bis 3 erforderliche Anzahl, so bleibt die Freistellung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, dem die bzw. der Freigestellte angehört, aufrecht.

Bildungsfreistellung

§ 365. (1) Jedes Mitglied des Betriebsrates hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von drei Wochen und drei Arbeitstagen innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgelts. In Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind, hat jedes Mitglied des Betriebsrates Anspruch auf eine solche Freistellung gegen Entfall des Entgelts.

(2) Die Dauer der Freistellung kann in Ausnahmefällen bei Vorliegen eines Interesses an einer besonderen Ausbildung bis zu fünf Wochen ausgedehnt werden.

(3) Die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen müssen von kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber veranstaltet sein oder von diesen übereinstimmend als geeignet anerkannt werden und vornehmlich die Vermittlung von Kenntnissen zum Gegenstand haben, die der Ausübung der Funktion als Mitglied des Betriebsrates dienen.

(4) Der Betriebsrat hat die Betriebsinhaberin bzw. den Betriebsinhaber mindestens vier Wochen vor Beginn des Zeitraumes, für den die Freistellung beabsichtigt ist, in Kenntnis zu setzen. Der Zeitpunkt der

Freistellung ist im Einvernehmen zwischen Betriebsinhaberin bzw. Betriebsinhaber und Betriebsrat festzusetzen, wobei die Erfordernisse des Betriebes einerseits und die Interessen des Betriebsrates und des Betriebsratsmitgliedes andererseits zu berücksichtigen sind. Im Streitfall entscheidet das Gericht.

(5) Betriebsratsmitglieder, die in der laufenden Funktionsperiode bereits nach § 366 freigestellt worden sind, haben während dieser Funktionsperiode keinen Anspruch auf Freistellung gemäß den Abs. 1 und 2.

(6) Rückt ein Ersatzmitglied des Betriebsrates in das Mandat eines Mitgliedes des Betriebsrates dauernd nach, so hat es nur insoweit einen Anspruch gemäß den Abs. 1 und 2, als das ausgeschiedene Mitglied noch keine Bildungsfreistellung in Anspruch genommen hat. Im Falle des Ausscheidens eines Betriebsratsmitgliedes im Zuge einer Betriebsänderung hat das nachrückende Ersatzmitglied einen Anspruch jedenfalls in dem Ausmaß, als es dem Verhältnis der noch offenen zur gesamten Tätigkeitsdauer des Betriebsrates entspricht, sofern sich nicht nach dem ersten Satz ein größerer Anspruch ergibt.

Erweiterte Bildungsfreistellung

§ 366. (1) In Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist neben der Bildungsfreistellung gemäß § 365 auf Antrag des Betriebsrates ein weiteres Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß eines Jahres gegen Entfall des Entgelts von der Arbeitsleistung freizustellen. Die §§ 364 Abs. 2 sowie 365 Abs. 3 und 4 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) In Arbeitsjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, gebühren der Urlaub im vollen Ausmaß, das Urlaubsentgelt jedoch in dem Ausmaß, das dem um die Dauer einer Bildungsfreistellung verkürzten Arbeitsjahr entspricht.

(3) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer behält in Kalenderjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Bildungsfreistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht.

(4) Soweit sich Ansprüche einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1, während der das Arbeitsverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

§ 367. (1) Ein Mitglied des Betriebsrates darf bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts gekündigt oder entlassen werden. Das Gericht hat bei seiner Entscheidung den sich aus § 362 Abs. 3 ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen. In den Fällen der §§ 368 Abs. 1 Z 3 und 368 Abs. 2 Z 3 erster Satzteil, Z 4 erster Satzteil und Z 5 hat das Gericht die Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes zu verweigern, wenn sich der Antrag auf ein Verhalten des Betriebsratsmitgliedes stützt, das von diesem in Ausübung des Mandates gesetzt wurde und unter Abwägung aller Umstände entschuldbar war.

(2) Das Betriebsratsmitglied ist im Verfahren nach Abs. 1 Partei.

(3) Der sich aus den §§ 367 bis 368 ergebende Schutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Annahme der Wahl durch das Betriebsratsmitglied und endet drei Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat, im Falle der dauernden Einstellung des Betriebes mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

(4) Die Abs. 1 bis 3 und § 368 gelten sinngemäß für

1. Ersatzmitglieder, die an der Mandatsausübung verhinderte Betriebsratsmitglieder durch mindestens zwei Wochen ununterbrochen vertreten haben, bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit, sofern die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber vom Beginn und Ende der Vertretung ohne unnötigen Aufschub in Kenntnis gesetzt wurde;
2. Mitglieder von Wahlvorständen und Wahlwerberinnen bzw. Wahlwerber vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl. Der Schutz der Wahlwerberinnen bzw. Wahlwerber beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem nach der Bestellung des Wahlvorstandes ihre Absicht, auf einem Wahlvorschlag zu kandidieren, offenkundig wird. Scheint die Wahlwerberin bzw. der Wahlwerber auf keinem Wahlvorschlag auf, so endet ihr bzw. sein Kündigungs- und Entlassungsschutz bereits mit Ende der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge;
3. Mitglieder eines Betriebsrates, der nach Beendigung seiner Tätigkeitsdauer die Geschäfte weiterführt (§ 303 Abs. 2), bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit.

Zustimmung des Gerichts

§ 368. (1) Das Gericht darf einer Kündigung unter Bedachtnahme auf § 367 nur zustimmen, wenn

1. die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber im Falle einer dauernden Einstellung oder Einschränkung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen den Nachweis erbringt, dass sie bzw. er das betroffene Betriebsratsmitglied trotz dessen Verlangen an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigen kann;
2. das Betriebsratsmitglied unfähig wird, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung oder die Erbringung einer anderen Arbeitsleistung durch das Betriebsratsmitglied, zu deren Verrichtung sich dieses bereit erklärt hat, nicht zugemutet werden kann;
3. das Betriebsratsmitglied die ihm auf Grund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht zugemutet werden kann.

(2) Das Gericht darf unter Bedachtnahme auf § 367 einer Entlassung nur zustimmen, wenn das Betriebsratsmitglied

1. absichtlich die Betriebsinhaberin bzw. den Betriebsinhaber über Umstände, die für den Vertragsabschluss oder den Vollzug des in Aussicht genommenen Arbeitsverhältnisses wesentlich sind, in Irrtum versetzt hat;
2. sich einer mit Vorsatz begangenen, mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedrohten oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig machte, sofern die Verfolgung von Amts wegen oder auf Antrag der Betriebsinhaberin bzw. des Betriebsinhabers zu erfolgen hat;
3. im Dienst untreu ist oder sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen der Betriebsinhaberin bzw. des Betriebsinhabers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lässt;
4. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung der Betriebsinhaberin bzw. des Betriebsinhabers ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt;
5. sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen die Betriebsinhaberin bzw. den Betriebsinhaber, deren bzw. dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer des Betriebes zuschulden kommen lässt, sofern durch dieses Verhalten eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsratsmitglied und Betriebsinhaberin bzw. Betriebsinhaber nicht mehr zu erwarten ist.

(3) Das Gericht darf der Entlassung nicht zustimmen, wenn nach den besonderen Umständen des Falles der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung des Betriebsratsmitgliedes zumutbar ist.

(4) In den Fällen des Abs. 2 Z 2 und 5 kann die Entlassung des Betriebsratsmitgliedes gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. Stimmt das Gericht der Entlassung nicht zu, so ist sie rechtsunwirksam.

Unterabschnitt 23m
Verordnungen

§ 369. Die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Arbeit hat durch Verordnung insbesondere näher zu regeln:

1. die Vorbereitung und Durchführung der Wahl zum Betriebsrat und Zentralbetriebsrat;
2. die Bestellung und Tätigkeit von Wahlkommissionen und Wahlzeuginnen bzw. Wahlzeugen;
3. die Geschäftsführung der Betriebs-, Gruppen- und Betriebshauptversammlung, des Betriebsrates, des Betriebsausschusses, der Betriebsräteversammlung und des Zentralbetriebsrates;
4. die Errichtung, Verschmelzung, Trennung, Auflösung und Verwaltung des Betriebsrats- bzw. Zentralbetriebsratsfonds, die Revision seiner Gebarung sowie Rechte und Pflichten der Revisionsorgane;
5. die Wahl der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer und ihre Geschäftsführung.

Abschnitt 24

Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Genossenschaft

Unterabschnitt 24a

Allgemeines

Geltungsbereich

§ 370. (1) Die Bestimmungen des Abschnitts 24 gelten für Unternehmen, die unter den Abschnitt 23 fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003, über das Statut der Europäischen Genossenschaft (SCE), ABl. Nr. L 207 vom 18.8.2003, S. 1 vorgesehenen Rechtsform

1. durch Neugründung, an der mindestens zwei nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründete juristische Personen, die dem Recht mindestens zweier verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen sowie allenfalls eine oder mehrere natürliche Personen beteiligt sind, oder
2. durch Verschmelzung von Genossenschaften, die nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründet worden sind und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in einem Mitgliedstaat haben, sofern mindestens zwei von ihnen dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen, oder
3. durch Umwandlung einer Genossenschaft, die nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründet worden ist und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in einem Mitgliedstaat hat, sofern sie seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegende Tochtergesellschaft oder Niederlassung hat,

gegründet oder geführt werden und ihren Sitz im Inland haben oder haben werden.

(2) Die Bestimmungen des Abschnitts 24 gelten weiters für Unternehmen, die unter den Abschnitt 23 fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 vorgesehenen Rechtsform

1. ausschließlich von natürlichen Personen oder
2. von einer einzigen nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründeten juristischen Person und von natürlichen Personen

gegründet oder geführt werden und ihren Sitz im Inland haben oder haben werden, sofern diese in mindestens zwei Mitgliedstaaten insgesamt mindestens 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen.

(3) Die Bestimmungen des Abschnitts 24 gelten weiters für Unternehmen, die unter den Abschnitt 23 fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 vorgesehenen Rechtsform

1. ausschließlich von natürlichen Personen oder
2. von einer einzigen nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründeten juristischen Person und von natürlichen Personen

gegründet worden sind, ihren Sitz im Inland haben und insgesamt weniger als 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder in nur einem Mitgliedstaat 50 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, sofern nach deren Eintragung mindestens ein Drittel der Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Europäischen Genossenschaft und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten einen entsprechenden Antrag stellt oder die Gesamtzahl von 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten erreicht oder überschritten wird. In diesem Fall sind die Bestimmungen des Abschnitts 24 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Europäische Genossenschaft an die Stelle der beteiligten juristischen Personen und die Tochtergesellschaften und Betriebe der Europäischen Genossenschaft an die Stelle der betroffenen Tochtergesellschaften und Betriebe treten.

(4) Wenn an der Gründung einer Europäischen Genossenschaft natürliche Personen beteiligt sind, so sind die Bestimmungen des Abschnitts 24 mit der Maßgabe anzuwenden, dass alle für die beteiligten juristischen Personen geltenden Regelungen in gleicher Weise auch für die beteiligten natürlichen Personen gelten.

Sitz im Ausland

§ 371. Für die Pflicht der beteiligten juristischen Personen im Inland zur Zusammenarbeit mit den Organen der Arbeitnehmerschaft gemäß § 376 Z 1, die Pflicht zur Bekanntgabe der Informationen gemäß § 377 Abs. 3, die Ermittlung der Zahl der im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 377 Abs. 4), die Entsendung der österreichischen Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 379 und 380), in den SCE-Betriebsrat (§ 396) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 409), die Beendigung ihrer Mitgliedschaft zum besonderen

Verhandlungsgremium (§ 385 Abs. 2), zum SCE-Betriebsrat (§ 399 Abs. 5) und im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 409 Abs. 4) sowie die für sie geltende Verschwiegenheitspflicht (§ 411) und die für sie geltenden Schutzbestimmungen (§ 412) gelten die Bestimmungen des Abschnitts 24 auch dann, wenn der Sitz der Europäischen Genossenschaft nicht im Inland liegt oder liegen wird.

Begriffsbestimmungen

§ 372. (1) Unter beteiligten juristischen Personen im Sinne des Abschnitts 24 sind die unmittelbar an der Gründung einer Europäischen Genossenschaft beteiligten Unternehmen zu verstehen. Dies sind im Falle der

1. Neugründung die daran beteiligten Unternehmen;
2. Verschmelzung die zu verschmelzenden Genossenschaften;
3. Umwandlung die umzuwandelnde Genossenschaft.

(2) Unter Tochtergesellschaft einer beteiligten juristischen Person oder einer Europäischen Genossenschaft im Sinne des Abschnitts 24 ist ein Unternehmen zu verstehen, auf das die betreffende juristische Person oder die betreffende Europäische Genossenschaft einen beherrschenden Einfluss ausübt.

(3) Als herrschendes Unternehmen gilt ein Unternehmen, das auf Grund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen ausüben kann.

(4) Die Fähigkeit, einen beherrschenden Einfluss auszuüben, gilt bis zum Beweis des Gegenteils als gegeben, wenn ein Unternehmen in Bezug auf ein anderes Unternehmen direkt oder indirekt

1. mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann oder
2. über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder
3. die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt.

(5) Wenn mehrere Unternehmen einer Unternehmensgruppe die in Abs. 4 genannten Kriterien erfüllen, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 4 Z 1 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen. Wenn keines der Unternehmen das in Abs. 4 Z 1 genannte Kriterium erfüllt, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 4 Z 2 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen, wenn auch keines der Unternehmen das in Abs. 4 Z 2 genannte Kriterium erfüllt, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 4 Z 3 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen.

(6) Den Stimm- und Ernennungsrechten des herrschenden Unternehmens sind die Rechte aller abhängigen Unternehmen sowie aller natürlichen und juristischen Personen, die zwar in eigenem Namen, aber für Rechnung des herrschenden oder eines anderen abhängigen Unternehmens handeln, hinzuzurechnen.

(7) Ein beherrschender Einfluss liegt nicht vor, soweit Kreditinstitute, sonstige Finanzinstitute oder Versicherungs- und Beteiligungsgesellschaften im Sinne des Art. 3 Abs. 5 lit. a oder c der Verordnung (EG) Nr. 139/2004 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen (EG-Fussioskontrollverordnung), ABl. Nr. L 24 vom 29.1.2004, S. 1, Anteile an einem anderen Unternehmen halten.

(8) Ein beherrschender Einfluss ist nicht allein schon aufgrund der Tatsache gegeben, dass eine beauftragte Person ihre Funktionen gemäß den für die Liquidation, das Insolvenzverfahren oder ein ähnliches Verfahren geltenden Bestimmungen ausübt.

(9) Maßgebend für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein herrschendes Unternehmen ist, ist das Recht des Mitgliedstaates, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat. Wenn das herrschende Unternehmen nicht in einem Mitgliedstaat ansässig ist, so kommt das Recht jenes Mitgliedstaates zur Anwendung, in dem das als Vertreter benannte Unternehmen oder, in Ermangelung eines solchen, in dem das Unternehmen, das die höchste Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten aufweist, liegt.

(10) Die Abs. 3 und 4 sind nicht anzuwenden, wenn ein Unternehmen, das dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegt, nach diesem Recht als herrschendes Unternehmen gilt, weil es ein vorrangiges Kriterium im Sinne des Abs. 5 erfüllt oder den Beweis erbringt, dass es in sonstiger Weise einen beherrschenden Einfluss ausüben kann.

(11) Unter betroffener Tochtergesellschaft ist eine Tochtergesellschaft einer beteiligten juristischen Person zu verstehen, die bei der Gründung einer Europäischen Genossenschaft zu deren Tochtergesellschaft werden soll.

(12) Unter betroffenem Betrieb ist ein Betrieb einer beteiligten juristischen Person zu verstehen, der bei der Gründung einer Europäischen Genossenschaft zu deren Betrieb werden soll.

Organe der Arbeitnehmerschaft

§ 373. In den Unternehmen, die die Voraussetzungen des § 370 erfüllen, ist nach Maßgabe der Bestimmungen des Abschnitts 24 ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein SCE-Betriebsrat zu errichten oder ein anderes Verfahren zur Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schaffen.

Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

§ 374. (1) Das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Beteiligung in der Europäischen Genossenschaft umfasst alle Verfahren, durch die die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter auf die Beschlussfassung in der Europäischen Genossenschaft Einfluss nehmen können. Insbesondere beinhaltet das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Beteiligung das Recht auf Unterrichtung, das Recht auf Anhörung und, nach Maßgabe der Bestimmungen des Abschnitts 24, das Recht auf Mitbestimmung.

(2) Unter Unterrichtung im Sinne des Abschnitts 24 ist die Unterrichtung des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter durch das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft über alle Angelegenheiten zu verstehen, die diese selbst oder eine ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder die über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaates hinausgehen. Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung müssen den Arbeitnehmervertreterinnen und –vertretern eine eingehende Prüfung der möglichen Auswirkungen und gegebenenfalls die Vorbereitung von Anhörungen mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft ermöglichen.

(3) Unter Anhörung im Sinne des Abschnitts 24 sind der Meinungsaustausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen dem Organ zur Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter und dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft zu verstehen. Zeitpunkt, Form und Inhalt der Anhörung müssen den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern auf der Grundlage der erfolgten Unterrichtung eine Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen des zuständigen Organs ermöglichen, die im Rahmen des Entscheidungsprozesses innerhalb der Europäischen Genossenschaft berücksichtigt werden kann.

(4) Unter Mitbestimmung im Sinne des Abschnitts 24 ist die Einflussnahme des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmervertreterinnen oder –vertreter auf alle Angelegenheiten der Europäischen Genossenschaft durch die Wahrnehmung des Rechts zu verstehen, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder des Verwaltungsrates der Europäischen Genossenschaft zu wählen oder zu bestellen oder einen Teil oder alle Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates der Europäischen Genossenschaft zu empfehlen oder abzulehnen.

Pflichten der Leitungs- und Verwaltungsorgane

§ 375. Die jeweils zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgane der beteiligten juristischen Personen haben

1. die für die Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums sowie
2. die für die Errichtung eines SCE-Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und die erforderlichen Mittel bereit zu stellen.

Grundsätze der Zusammenarbeit

§ 376. Die Organe der Arbeitnehmerschaft (§ 373) und die jeweils zuständigen Leitungs- und Verwaltungsorgane

1. der beteiligten juristischen Personen bzw.
2. der Europäischen Genossenschaft

haben mit dem Willen zur Verständigung unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen zusammenzuarbeiten.

Unterabschnitt 24b
Besonderes Verhandlungsgremium

Aufforderung zur Errichtung

§ 377. (1) Das besondere Verhandlungsgremium ist auf Grund einer schriftlichen Aufforderung der zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgane der beteiligten juristischen Personen an die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nach Maßgabe des jeweils anzuwendenden Rechts - in diesen juristischen Personen sowie in den betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betrieben zu errichten.

(2) Die Aufforderung gemäß Abs. 1 hat

1. im Fall der Neugründung einer Europäischen Genossenschaft gemäß § 370 Abs. 1 Z 1 oder Abs. 2 mindestens vier Wochen vor Unterzeichnung der Satzung,
2. im Fall der Gründung durch Verschmelzung von Genossenschaften gemäß § 370 Abs. 1 Z 2 unmittelbar nach Offenlegung des Verschmelzungsplanes,
3. im Fall der Gründung durch Umwandlung einer Genossenschaft gemäß § 370 Abs. 1 Z 3 unmittelbar nach der Vereinbarung des Umwandlungsplanes und
4. im Fall einer gemäß § 370 Abs. 3 gegründeten Europäischen Genossenschaft unmittelbar nachdem mindestens ein Drittel der Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Europäischen Genossenschaft und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten einen entsprechenden Antrag gestellt hat oder die Gesamtzahl von 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten erreicht oder überschritten wird,

zu erfolgen.

(3) Der Aufforderung gemäß Abs. 1 sind Informationen anzuschließen über

1. die geplante Gründung der Europäischen Genossenschaft und den Verfahrensverlauf bis zu deren Eintragung,
2. die Identität und Struktur der beteiligten juristischen Personen einschließlich deren Tochtergesellschaften und Betriebe, der betroffenen Tochtergesellschaften und der betroffenen Betriebe, jeweils einschließlich deren Verteilung auf die Mitgliedstaaten,
3. die Zahl der in diesen Gesellschaften und Betrieben jeweils beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Gesamtzahl der in den beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betriebe beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
4. die Identität der zur Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen Gesellschaften und Betrieben errichteten Organe sowie die Zahl der von diesen Organen jeweils vertretenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
5. die Identität jener beteiligten juristischen Personen, in denen ein System der Mitbestimmung existiert, und jeweils die Zahl der von einem System der Mitbestimmung erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wenn nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer beteiligten juristischen Person von einem System der Mitbestimmung erfasst sind, auch das Verhältnis der von einem System der Mitbestimmung erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur jeweiligen Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
6. den Termin der konstituierenden Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums.

(4) Für die Ermittlung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist der Zeitpunkt der Aufforderung gemäß Abs. 1 maßgebend.

(5) Die zuständige freiwillige Berufsvereinigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist von der Aufforderung gemäß Abs. 1 durch das für die Entsendung zuständige Organ der Arbeitnehmerschaft zu verständigen.

Zusammensetzung

§ 378. (1) Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, der 10% der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betriebe oder einen Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden.

(2) Im Fall einer im Wege der Verschmelzung gegründeten Europäischen Genossenschaft sind aus jedem Mitgliedstaat so viele weitere zusätzliche Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu

entsenden, wie erforderlich sind, um zu gewährleisten, dass jede beteiligte juristische Person, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dem betreffenden Mitgliedstaat beschäftigt und die als Folge der Eintragung der Europäischen Genossenschaft als eigene Rechtsperson erlöschen wird, in dem besonderen Verhandlungsgremium durch mindestens ein Mitglied vertreten ist.

(3) Soweit bereits durch die Anwendung des Abs. 1 in Verbindung mit dem jeweils anzuwendenden Recht die Vertretung dieser beteiligten juristischen Personen im besonderen Verhandlungsgremium durch Mitglieder gewährleistet ist, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieser beteiligten juristischen Personen sind oder ausschließlich von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dieser beteiligten juristischen Personen gewählt oder sonst bestimmt worden sind, sind keine weiteren zusätzlichen Mitglieder gemäß Abs. 2 zu entsenden.

(4) Die Zahl dieser zusätzlichen Mitglieder darf 20% der sich aus Abs. 1 ergebenden Mitgliederzahl nicht überschreiten. Übersteigt die Zahl dieser beteiligten juristischen Personen die Zahl der zu entsendenden zusätzlichen Mitglieder, so werden diese zusätzlichen Mitglieder den beteiligten juristischen Personen in verschiedenen Mitgliedstaaten nach der Zahl der bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in absteigender Reihenfolge zugeteilt.

(5) Treten während der Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums solche Änderungen in der Struktur oder Arbeitnehmerzahl der beteiligten juristischen Personen, der betroffenen Tochtergesellschaften und der betroffenen Betriebe ein, dass sich die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums gemäß Abs. 1 bis 4 ändern würde, so ist das besondere Verhandlungsgremium entsprechend neu zusammenzusetzen. Informationen über solche Änderungen haben die zuständigen Leitungs- und Verwaltungsorgane der beteiligten juristischen Personen unverzüglich an das besondere Verhandlungsgremium und an die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nach Maßgabe des jeweils anzuwendenden Rechts - in den beteiligten juristischen Personen sowie in den betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betrieben, die bisher nicht im besonderen Verhandlungsgremium vertreten waren, zu richten.

Entsendung der Mitglieder

§ 379. (1) Die in das besondere Verhandlungsgremium zu entsendenden österreichischen Mitglieder werden durch Beschluss des gemäß § 380 zur Entsendung berechtigten Organs der Arbeitnehmerschaft aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder ernannt. Anstelle eines Betriebsratsmitgliedes können auch Funktionärinnen und Funktionäre sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ernannt werden.

(2) Im Fall, dass mehrere österreichische Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden sind, hat das gemäß § 380 zur Entsendung berechtigte Organ zugleich mit dem Entsendungsbeschluss auch Beschluss darüber zu fassen, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem entsendeten Mitglied jeweils vertreten werden. Dabei ist darauf Bedacht zu nehmen, dass alle in Österreich beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem solchen Mitglied vertreten werden.

(3) Bei der Entsendung soll nach Maßgabe der Anzahl der den österreichischen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern zustehenden Sitze darauf Bedacht genommen werden, dass jede beteiligte juristische Person durch mindestens ein Mitglied im besonderen Verhandlungsgremium vertreten ist.

(4) Zur Beschlussfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder erforderlich. Die Beschlüsse werden mit den Stimmen jener Mitglieder gefasst, die zusammen mehr als die Hälfte der in den Unternehmen und in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten. Bei der Ermittlung der Zahl der in den Unternehmen und in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die der Aufforderung zur Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums gemäß § 377 Abs. 3 Z 3 und 4 und § 378 Abs. 5 anzuschließenden Informationen zugrunde zu legen.

(5) Auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und der Angestellten sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soll Bedacht genommen werden.

Zuständigkeit für die Entsendung

§ 380. (1) In Betrieben erfolgt die Entsendung durch Beschluss des Betriebsausschusses. Besteht kein Betriebsausschuss, so nimmt diese Aufgabe der Betriebsrat wahr. Bestehen mehrere Betriebsausschüsse (Betriebsräte), die nicht zum selben Unternehmen gehören, so ist von der bzw. vom Vorsitzenden des Betriebsausschusses (Betriebsrates) des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer größten inländischen Betriebes eine Versammlung der in den

Betrieben bestellten Betriebsausschüsse (Betriebsräte) einzuberufen, der die Beschlussfassung über die Entsendung obliegt.

(2) In Unternehmen sind die in das besondere Verhandlungsgremium zu entsendenden Mitglieder durch Beschluss des Zentralbetriebsrates zu benennen. Ist in einem Unternehmen ein Zentralbetriebsrat nicht errichtet, so ist Abs. 1 sinngemäß anzuwenden. Bestehen mehrere Zentralbetriebsräte, so ist vom Vorsitzenden des Zentralbetriebsrates des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer größten inländischen Unternehmens eine Versammlung der Mitglieder der in den Unternehmen bestellten Zentralbetriebsräte einzuberufen, der die Beschlussfassung über die Entsendung obliegt. Besteht neben einem oder mehreren Zentralbetriebsräten noch mindestens ein in keinem Zentralbetriebsrat vertretener Betriebsausschuss (Betriebsrat), sind die Betriebsratsvorsitzenden und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter zu dieser Sitzung einzuladen; sie gelten insoweit als Zentralbetriebsratsmitglieder.

(3) Die Bekanntgabe der benannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums an das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen hat unverzüglich zu erfolgen.

Konstituierung

§ 381. (1) Das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen hat unverzüglich nach der Bekanntgabe der benannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu dessen konstituierender Sitzung einzuladen.

(2) Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums haben aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und eine bzw. einen oder mehrere Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter zu wählen. Das besondere Verhandlungsgremium gibt sich eine Geschäftsordnung.

(3) Das besondere Verhandlungsgremium hat das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen unverzüglich über das Ende der konstituierenden Sitzung sowie das Ergebnis der Wahl zu unterrichten.

(4) Unverzüglich nach dieser Mitteilung hat das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen eine Sitzung mit dem besonderen Verhandlungsgremium einzuberufen, um eine Vereinbarung nach § 387 abzuschließen.

Sitzungen

§ 382. (1) Das besondere Verhandlungsgremium hat das Recht, vor jeder Sitzung mit dem zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten.

(2) Das besondere Verhandlungsgremium kann sich bei den Verhandlungen mit dem zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. Diese Sachverständigen können auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums den Verhandlungen in beratender Funktion beigezogen werden.

Beschlussfassungen

§ 383. (1) Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Bundesgesetz keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit einfacher Mehrheit der Stimmen gefasst, sofern diese Mehrheit auch die einfache Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertritt.

(2) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Drittel seiner Stimmen, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten, den Abschluss einer Vereinbarung beschließen, die eine Minderung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Folge hat. Eine solche Mehrheit ist jedoch nur dann erforderlich, wenn sich die Mitbestimmung im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die

1. durch Verschmelzung gegründet werden soll, auf mindestens 25% der Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der beteiligten juristischen Personen erstreckt;
2. auf andere Weise gegründet werden soll, auf mindestens 50% der Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der beteiligten juristischen Personen erstreckt.

(3) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, kann ein Beschluss gemäß Abs. 2 nicht gefasst werden.

(4) Unter einer Minderung der Mitbestimmungsrechte im Sinne des Abs. 2 ist jedenfalls die Verringerung des Anteils der nach einem der Verfahren gemäß § 374 Abs. 4 bestimmten Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates der Europäischen Genossenschaft gegenüber dem höchsten in den

beteiligten juristischen Personen geltenden Anteil an Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern in einem Aufsichts- oder Verwaltungsorgan zu verstehen.

Tätigkeitsdauer

§ 384. (1) Die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums beginnt mit dem Tag der Konstituierung.

(2) Die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums endet,

1. wenn das besondere Verhandlungsgremium einen Beschluss gemäß § 389 Abs. 1 fasst;
2. wenn das Gericht die Errichtung (§ 377 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums einzubringen;
3. mit dem Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 392 oder 393, sofern in der Vereinbarung nichts anderes bestimmt ist;
4. im Fall des § 394 Abs. 1 Z 1;
5. wenn innerhalb des gemäß § 388 maßgeblichen Zeitraumes keine Vereinbarung gemäß den §§ 392 oder 393 zustande gekommen ist.

Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 385. (1) Die Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (§ 380 Abs. 3).

(2) Die Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium endet, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. das Organ der Arbeitnehmerschaft, das das Mitglied in das besondere Verhandlungsgremium entsendet hat, dieses abberuft, wobei dieses jedenfalls dann abzuberufen ist, wenn seine Mitgliedschaft zum Betriebsrat bzw. seine Tätigkeit bei der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer endet;
4. der Betrieb, dem das Mitglied angehört, aus der an der Gründung der Europäischen Genossenschaft beteiligten juristischen Person oder aus der betroffenen Tochtergesellschaft ausscheidet;
5. das Gericht den Entsendungsbeschluss (§ 379 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums einzubringen.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z 2 bis 5 sind nach Maßgabe der §§ 379 und 380 neue Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden.

Kostentragung

§ 386. (1) Dem besonderen Verhandlungsgremium sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben Sacherfordernisse in einem der Größe der Europäischen Genossenschaft und den Bedürfnissen des besonderen Verhandlungsgremiums angemessenen Ausmaß vom zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

(2) Die für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Verwaltungsausgaben des besonderen Verhandlungsgremiums, insbesondere die für die Veranstaltung der Sitzungen und jeweils vorbereitenden Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetschkosten und der Kosten für jedenfalls eine oder einen Sachverständigen sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums sind von den beteiligten juristischen Personen zu tragen.

Aufgaben des besonderen Verhandlungsgremiums

§ 387. (1) Das besondere Verhandlungsgremium hat die Aufgabe, mit dem zuständigen Organ der beteiligten juristischen Personen in einer schriftlichen Vereinbarung die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Genossenschaft festzulegen.

(2) Zu diesem Zweck hat das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen das besondere Verhandlungsgremium unmittelbar nach dessen Konstituierung über das Vorhaben der Gründung einer Europäischen Genossenschaft und das geplante Verfahren bis zu deren Eintragung zu unterrichten.

Dauer der Verhandlungen

§ 388. (1) Die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 392 oder 393 sind binnen sechs Monaten ab der Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums abzuschließen.

(2) Das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen können einvernehmlich beschließen, die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 392 oder 393 bis zur Dauer eines Jahres ab dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt fortzusetzen.

Beschluss über die Beendigung der Verhandlungen

§ 389. (1) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Drittel seiner Stimmen, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten, beschließen, keine Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung im Sinne des § 387 Abs. 1 zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen abzubrechen.

(2) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, kann das besondere Verhandlungsgremium einen Beschluss im Sinne des Abs. 1 nicht fassen, wenn in der umzuwandelnden Gesellschaft Vorschriften über die Mitbestimmung bestehen.

(3) Das besondere Verhandlungsgremium ist auf schriftlichen Antrag von mindestens 10% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder von deren Vertreterinnen bzw. Vertretern frühestens zwei Jahre nach dem Beschluss gemäß Abs. 1 wieder einzuberufen, es sei denn, das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft setzen eine kürzere Frist fest. Für die Verhandlungen treffen die Europäische Genossenschaft bzw. deren zuständiges Organ alle Pflichten, die bei Verhandlungen im Zusammenhang mit der Gründung einer Europäischen Genossenschaft den beteiligten juristischen Personen bzw. deren zuständigen Organen obliegen.

(4) Im Fall eines Beschlusses gemäß Abs. 1 oder wenn innerhalb des für die gemäß Abs. 3 eingeleiteten Verhandlungen vorgesehenen Zeitraumes (§ 388) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen des Unterabschnitts 24c keine Anwendung.

Strukturänderungen

§ 390. (1) Das besondere Verhandlungsgremium ist

1. auf Grund einer schriftlichen Aufforderung des zuständigen Organs der Europäischen Genossenschaft oder
2. auf schriftlichen Antrag von mindestens 10% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder von deren Vertreterinnen bzw. Vertretern oder
3. auf schriftlichen Antrag des SCE-Betriebsrates (§ 405 Abs. 1 Z 2)

einzuberufen, sofern wesentliche Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft stattfinden, die die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bezug auf ihre Beteiligungsrechte betreffen.

(2) Als wesentliche Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft gelten insbesondere die Verlegung des Sitzes der Europäischen Genossenschaft, der Wechsel des Verwaltungssystems der Europäischen Genossenschaft, die Stilllegung, Einschränkung oder Verlegung von Unternehmen oder Betrieben der Europäischen Genossenschaft, der Zusammenschluss von Betrieben oder Unternehmen der Europäischen Genossenschaft sowie der Erwerb wesentlicher Beteiligungen an anderen Unternehmen durch die Europäische Genossenschaft, sofern diese erheblichen Einfluss auf die Gesamtstruktur der Europäischen Genossenschaft haben, sowie erhebliche Änderungen der Zahl der in der Europäischen Genossenschaft und ihren Tochtergesellschaften Beschäftigten.

(3) Für die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 392 oder 393 ist das besondere Verhandlungsgremium bzw. der SCE-Betriebsrat entsprechend den Änderungen der Struktur oder der Arbeitnehmerzahl der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe neu zusammenzusetzen (§§ 378 Abs. 5 und 395 Abs. 2). Für die Verhandlungen treffen die Europäische Genossenschaft bzw. deren zuständiges Organ alle Pflichten, die bei Verhandlungen im Zusammenhang mit der Gründung einer Europäischen Genossenschaft den beteiligten juristischen Personen bzw. deren zuständigen Organen obliegen.

(4) Sofern eine geltende Vereinbarung gemäß den §§ 392 oder 393 eine Regelung über die Voraussetzungen und das Verfahren zu ihrer Neuaushandlung enthält, ist nach dieser vorzugehen, soweit sie den Anforderungen der Abs. 1 bis 3 entspricht.

(5) Wenn innerhalb des für die Verhandlungen vorgesehenen Zeitraumes (§ 388) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen des Unterabschnitts 24c mit der Maßgabe Anwendung, dass sich der Umfang der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer nach der Struktur der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe im Zeitpunkt des Scheiterns der Verhandlungen bestimmt.

Verfahrensmissbrauch

§ 391. (1) Eine Europäische Genossenschaft darf nicht dazu missbraucht werden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Missbrauch ist insbesondere dann anzunehmen, wenn Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft stattfinden, die geeignet sind, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Im Fall des Vorliegens einer solchen Änderung sind Neuverhandlungen nach den Bestimmungen des § 390 durchzuführen.

(2) Als Änderungen im Sinne des Abs. 1 gelten bis zum Beweis des Gegenteils alle Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft im Sinne des § 390, sofern diese innerhalb eines Jahres nach deren Eintragung erfolgen.

Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Genossenschaft

§ 392. (1) Wenn das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Genossenschaft abschließen, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

1. die von der Vereinbarung erfasste Europäische Genossenschaft, ihre Tochtergesellschaften und Betriebe,
2. die Zusammensetzung des SCE-Betriebsrates, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer einschließlich der Auswirkungen von wesentlichen Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft sowie von erheblichen Änderungen der Zahl der in der Europäischen Genossenschaft und ihren Tochtergesellschaften Beschäftigten (§ 390 Abs. 2),
3. die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des SCE-Betriebsrates,
4. die Häufigkeit der Sitzungen des SCE-Betriebsrates,
5. die für den SCE-Betriebsrat bereit zu stellenden finanziellen und materiellen Mittel und
6. den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Fälle, in denen diese Vereinbarung neu ausgehandelt werden sollte, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren

festzulegen.

(2) Falls die Parteien beschließen, ein Verfahren der Mitbestimmung einzuführen, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

1. die Zahl der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wählen oder bestellen können oder deren Bestellung sie empfehlen oder ablehnen können,
2. das Verfahren, nach dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diese Mitglieder wählen oder bestellen oder deren Bestellung empfehlen oder ablehnen können sowie
3. die Rechte dieser Mitglieder

festzulegen.

(3) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, müssen in der Vereinbarung die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung zumindest in dem Ausmaß gewährleistet werden, wie sie in der umzuwandelnden Genossenschaft bestehen.

Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

§ 393. (1) Wenn das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen die Schaffung eines oder mehrerer Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vereinbaren, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

1. die von der Vereinbarung erfasste Europäische Genossenschaft, ihre Tochtergesellschaften und Betriebe,
2. die Auswirkungen von wesentlichen Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft sowie von erheblichen Änderungen der Zahl der in der Europäischen Genossenschaft und ihren Tochtergesellschaften Beschäftigten (§ 390 Abs. 2),
3. die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter,

4. die Voraussetzungen, unter denen die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter das Recht haben, zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten,
5. die für die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter bereit zu stellenden finanziellen und materiellen Mittel sowie
6. den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Fälle, in denen diese Vereinbarung neu ausgehandelt werden sollte, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren

festzulegen.

(2) Die Vereinbarung hat außerdem die Verpflichtung des zuständigen Organs der Europäischen Genossenschaft näher zu regeln, die Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter insbesondere über alle Angelegenheiten zu informieren, die die Europäische Genossenschaft selbst oder ihre Tochtergesellschaften und Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder die über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaates hinausgehen.

(3) § 392 Abs. 3 ist anzuwenden.

Unterabschnitt 24c

Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Genossenschaft kraft Gesetzes

Errichtung des SCE-Betriebsrats

§ 394. (1) Wenn

1. die zuständigen Organe der beteiligten juristischen Personen und das besondere Verhandlungsgremium dies vereinbaren oder
2. innerhalb des gemäß § 388 für die Verhandlungen bestimmten Zeitraumes keine Vereinbarung gemäß den §§ 392 oder 393 zustande gekommen ist und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß § 389 Abs. 1 gefasst hat,

ist ein SCE-Betriebsrat nach den Bestimmungen dieses Unterabschnitts zu errichten.

(2) Sofern in den Vereinbarungen gemäß den §§ 392 oder 393 nichts anderes bestimmt ist, gelten die Bestimmungen dieses Unterabschnitts nicht für diese Vereinbarungen.

Zusammensetzung des SCE-Betriebsrats

§ 395. (1) Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, der 10% der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder einen Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in den SCE-Betriebsrat zu entsenden. § 377 Abs. 3 bis 5 ist anzuwenden.

(2) Treten während der Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates solche Änderungen in der Struktur oder Arbeitnehmerzahl der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe ein, dass sich die Zusammensetzung des SCE-Betriebsrates gemäß Abs. 1 ändern würde, so ist der SCE-Betriebsrat entsprechend neu zusammenzusetzen. § 378 Abs. 5 ist anzuwenden.

Entsendung in den SCE-Betriebsrat

§ 396. (1) Die Entsendung der österreichischen Mitglieder des SCE-Betriebsrates erfolgt gemäß den §§ 379 und 380; dies jedoch mit der Maßgabe, dass die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung nur zulässig ist, sofern diese Betriebsratsmitglieder gemäß § 295 Abs. 4 sind.

(2) § 380 Abs. 3 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Bekanntgabe der benannten Mitglieder des SCE-Betriebsrates an das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft zu erfolgen hat.

Konstituierung, Geschäftsführung, Geschäftsordnung, Sitzungen, Beschlussfassung

§ 397. (1) Der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft hat unverzüglich nach der Bekanntgabe der benannten Mitglieder des SCE-Betriebsrates zu dessen konstituierender Sitzung einzuladen. Kommt der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft dieser Pflicht nicht nach, so kann jedes Mitglied des SCE-Betriebsrates die Einladung vornehmen. Die Mitglieder des SCE-Betriebsrates haben aus ihrer Mitte eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden und eine bzw. einen oder mehrere Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zu wählen. Die bzw. der Vorsitzende

hat den Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft unverzüglich über das Ende der konstituierenden Sitzung sowie das Ergebnis dieser Wahl zu unterrichten.

(2) Vertreterin bzw. Vertreter des SCE-Betriebsrates gegenüber der Europäischen Genossenschaft und nach außen ist, sofern in der Geschäftsordnung (Abs. 3) nichts anderes bestimmt ist, die bzw. der Vorsitzende, bei Verhinderung die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter. Der SCE-Betriebsrat kann in Einzelfällen auch andere seiner Mitglieder mit der Vertretung nach außen beauftragen.

(3) Der SCE-Betriebsrat beschließt mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung. Diese kann insbesondere regeln:

1. die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung des engeren Ausschusses gemäß § 398;
2. die Bezeichnung der Angelegenheiten, in denen dem engeren Ausschuss das Recht auf selbständige Beschlussfassung zukommt;
3. die Festlegung von Art und Umfang der Vertretungsmacht der bzw. des Vorsitzenden des engeren Ausschusses.

(4) Der SCE-Betriebsrat hat das Recht, vor jeder Sitzung mit dem Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 402) zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten. Der SCE-Betriebsrat kann sich durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. Der SCE-Betriebsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst.

Engerer Ausschuss des SCE-Betriebsrats

§ 398. Sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, hat der SCE-Betriebsrat aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss zu wählen, der aus einer bzw. einem Vorsitzenden und höchstens zwei weiteren Mitgliedern bestehen darf. Der engere Ausschuss führt die laufenden Geschäfte des SCE-Betriebsrates; für ihn gilt § 397 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass der engere Ausschuss in den Fällen des § 403 Abs. 2 das Recht hat, auch in der dort festgelegten Zusammensetzung zu der vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten.

Tätigkeitsdauer, Dauer der Mitgliedschaft

§ 399. (1) Die Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates beträgt fünf Jahre. Sie beginnt mit dem Tag der Konstituierung oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren SCE-Betriebsrates, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

(2) Vor Ablauf des im Abs. 1 bezeichneten Zeitraumes endet die Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates, wenn

1. die Löschung der Europäischen Genossenschaft ins Firmenbuch eingetragen wird;
2. der SCE-Betriebsrat durch Mehrheitsbeschluss seinen Rücktritt beschließt;
3. das Gericht die Errichtung des SCE-Betriebsrates (§ 394 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des SCE-Betriebsrates einzubringen;
4. der SCE-Betriebsrat und das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft eine Vereinbarung nach den §§ 392 oder 393 abschließen.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z 2 und 3 ist unter Anwendung der §§ 395 und 396 ein neuer SCE-Betriebsrat zu bilden.

(4) Die Mitgliedschaft zum SCE-Betriebsrat beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (§ 396).

(5) Die Mitgliedschaft zum SCE-Betriebsrat endet, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. das Organ der Arbeitnehmerschaft, das das Mitglied in den SCE-Betriebsrat entsendet hat, dieses abberuft, wobei dieses jedenfalls dann abzuberufen ist, wenn seine Mitgliedschaft zum Betriebsrat endet;
4. der Betrieb bzw. das Unternehmen, dem das Mitglied angehört aus der Europäischen Genossenschaft ausscheidet;
5. das Gericht den Entsendungsbeschluss (§ 396) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des SCE-Betriebsrates einzubringen.

(6) In den Fällen des Abs. 5 Z 2 bis 5 ist § 385 Abs. 3 anzuwenden.

Beistellung der Sacherfordernisse, Kostentragung

§ 400. Die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des SCE-Betriebsrates und des engeren Ausschusses anfallenden Kosten sind gemäß § 386 von der Europäischen Genossenschaft zu tragen.

Unterrichtung und Anhörung

§ 401. Der SCE-Betriebsrat hat das Recht, über Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Europäischen Genossenschaft selbst oder einer ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen, oder über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaates hinausgehen, unterrichtet und angehört zu werden.

Beratung

§ 402. (1) Der SCE-Betriebsrat hat, unbeschadet der gemäß § 403 bestehenden Befugnisse sowie unbeschadet abweichender Vereinbarungen mit dem Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft, das Recht, einmal jährlich mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft, zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung, auf der Grundlage regelmäßig vom zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft vorgelegter Berichte über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der Europäischen Genossenschaft zusammenzutreten. Die örtlichen Geschäftsleitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt.

(2) Die Unterrichtung und Anhörung bezieht sich insbesondere auf die Struktur der Europäischen Genossenschaft, ihre wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen.

(3) Das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft übermittelt dem SCE-Betriebsrat die Tagesordnung aller Sitzungen des Vorstandes und des Aufsichtsrates oder des Verwaltungsrates sowie Kopien aller Unterlagen, die der Generalversammlung unterbreitet werden.

Außergewöhnliche Umstände

§ 403. (1) Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegung, Verlagerungen oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen, hat der SCE-Betriebsrat das Recht, ehest möglich darüber unterrichtet zu werden. Der SCE-Betriebsrat oder – wenn der SCE-Betriebsrat dies, insbesondere im Hinblick auf die Dringlichkeit der Angelegenheit, beschließt – der engere Ausschuss hat das Recht, auf Antrag mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft oder den Vertreterinnen bzw. Vertretern einer geeigneteren mit eigenen Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebene innerhalb der Europäischen Genossenschaft zusammenzutreten, um hinsichtlich der Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterrichtet und angehört zu werden. Diese Sitzung lässt die Vorrechte des zuständigen Organs der Europäischen Genossenschaft unberührt.

(2) An einer Sitzung mit dem engeren Ausschuss dürfen auch die Mitglieder des SCE-Betriebsrates teilnehmen, die von diesen Maßnahmen unmittelbar betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten.

(3) Wenn das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft beschließt, nicht im Einklang mit der vom SCE-Betriebsrat abgegebenen Stellungnahme zu handeln, hat der SCE-Betriebsrat das Recht, ein weiteres Mal mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft zusammenzutreffen, um eine Einigung herbeizuführen.

Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter

§ 404. Unbeschadet des § 411 haben die Mitglieder des SCE-Betriebsrates die Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe über Inhalt und Ergebnisse der gemäß den Bestimmungen dieses Unterabschnitts durchgeführten Unterrichtung und Anhörung zu informieren.

Beschluss über die Aufnahme von Verhandlungen

§ 405. (1) Der SCE-Betriebsrat hat

1. fünf Jahre nach seiner konstituierenden Sitzung oder

2. im Fall wesentlicher Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft (§ 390 Abs. 2) unverzüglich

einen Beschluss darüber zu fassen, ob eine Vereinbarung nach den §§ 392 oder 393 ausgehandelt werden soll oder ob die Bestimmungen dieses Unterabschnitts weiterhin anzuwenden sind.

(2) Wenn der SCE-Betriebsrat den Beschluss fasst, eine solche Vereinbarung auszuhandeln, so finden die §§ 387, 392 oder 393 mit der Maßgabe Anwendung, dass anstelle des besonderen Verhandlungsgremiums der SCE-Betriebsrat diese Vereinbarung aushandelt. Wenn innerhalb des für die Verhandlungen vorgesehenen Zeitraumes (§ 388) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen dieses Abschnitts weiterhin Anwendung.

Anwendbarkeit

§ 406. (1) Die Bestimmungen dieses Unterabschnittes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommen zur Anwendung, wenn

1. die zuständigen Organe der beteiligten juristischen Personen und das besondere Verhandlungsgremium dies vereinbaren oder
2. innerhalb des gemäß § 388 für die Verhandlungen bestimmten Zeitraumes keine Vereinbarung gemäß den §§ 392 oder 393 zustande gekommen ist und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß § 389 Abs. 1 gefasst hat.

(2) Die Bestimmungen dieses Unterabschnitts über die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommen im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die

1. durch Umwandlung gegründet werden soll, nur dann zur Anwendung, wenn in der umzuwandelnden Genossenschaft Vorschriften über die Mitbestimmung bestanden haben;
2. durch Verschmelzung gegründet werden soll, nur dann zur Anwendung, wenn
   a) in mindestens einer der beteiligten Genossenschaften Mitbestimmung besteht und sich auf mindestens 25% der Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller beteiligten Genossenschaften erstreckt oder
   b) in mindestens einer der beteiligten Genossenschaften Mitbestimmung besteht und sich auf weniger als 25% der Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller beteiligten Genossenschaften erstreckt, sofern das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst;
3. auf andere Weise gegründet werden soll, nur dann zur Anwendung, wenn
   a) in mindestens einer der beteiligten juristischen Personen Mitbestimmung besteht und sich auf mindestens 50% der Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller beteiligten juristischen Personen erstreckt oder
   b) in mindestens einer der beteiligten juristischen Personen Mitbestimmung besteht und sich auf weniger als 50% der Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller beteiligten juristischen Personen erstreckt, sofern das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst.

(3) Wenn in den beteiligten juristischen Personen mehr als eine Form der Mitbestimmung besteht, so hat das besondere Verhandlungsgremium zu beschließen, welche von ihnen in der Europäischen Genossenschaft eingeführt wird.

(4) Das besondere Verhandlungsgremium hat das jeweils zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen über die von ihm gemäß den Abs. 2 und 3 gefassten Beschlüssen zu unterrichten.

(5) Wenn das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß Abs. 3 fasst, findet die Form der Mitbestimmung Anwendung, die sich auf die höchste Zahl der in den beteiligten juristischen Personen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erstreckt.

Recht auf Mitbestimmung

§ 407. (1) Die in der Europäischen Genossenschaft, ihren Tochtergesellschaften und Betrieben bestehenden Organe zur Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter haben das Recht, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates der Europäischen Genossenschaft zu wählen oder zu bestellen oder deren Bestellung zu empfehlen oder abzulehnen. Die Anzahl dieser Mitglieder bestimmt sich nach dem höchsten maßgeblichen Anteil der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan in den beteiligten juristischen Personen vor der Eintragung der Europäischen Genossenschaft.

(2) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, finden die für die umzuwandelnde Genossenschaft geltenden Bestimmungen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Maßgabe der §§ 408 bis 410 weiterhin Anwendung.

Verteilung der Sitze im Aufsichts- und Verwaltungsrat

§ 408. (1) Der SCE-Betriebsrat entscheidet über die Verteilung der Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft auf die Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter aus verschiedenen Mitgliedstaaten entsprechend den jeweiligen Anteilen der in den einzelnen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe.

(2) Wenn auf diese Weise mehrere Sitze Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter aus demselben Mitgliedstaat zufallen und zugleich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus einem oder mehreren Mitgliedstaaten unberücksichtigt bleiben würden, hat der SCE-Betriebsrat eine neuerliche Verteilung der Sitze gemäß Abs. 1 vorzunehmen, wobei ein Sitz nicht in die Verteilung einzubeziehen ist. Dieser Sitz ist einer Arbeitnehmervertreterin bzw. einem Arbeitnehmervertreter aus einem der nicht repräsentierten Mitgliedstaaten zuzuweisen. Dabei ist so vorzugehen, dass dieser Sitz den Arbeitnehmervertreterinnen und –vertretern aus dem Mitgliedstaat, in dem die Europäische Genossenschaft ihren Sitz haben wird, zuzuweisen ist. Kommt diesem Mitgliedstaat ein Sitz im Aufsichts- oder Verwaltungsrat bereits gemäß Abs. 1 zu, so ist dieser Sitz den Arbeitnehmervertreterinnen und –vertretern aus dem bisher unberücksichtigten Mitgliedstaat zuzuweisen, in dem der höchste Anteil an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt ist.

(3) Wenn sich die Zahl der vom zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft bestellten Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates ändert, hat der SCE-Betriebsrat über die Verteilung der Sitze der Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter unter Beachtung der in den Abs. 1 und 2 normierten Grundsätze neu zu entscheiden, indem er überzählige Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter abberuft bzw. zusätzliche Sitze auf die Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter aus den jeweiligen Mitgliedstaaten verteilt.

Entsendung der Mitglieder

§ 409. (1) Die Entsendung der österreichischen Mitglieder in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft erfolgt nach Maßgabe des Beschlusses des SCE-Betriebsrates über die Verteilung der Sitze gemäß § 396.

(2) Die Entsendung von Mitgliedern aus Mitgliedstaaten, die eine Entsendung durch das zuständige nationale Organ der Arbeitnehmerschaft nicht vorsehen, in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat Europäischer Genossenschaften mit Sitz im Inland hat durch den SCE-Betriebsrat zu erfolgen.

(3) Die Bekanntgabe der in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft entsendeten Mitglieder hat an den SCE-Betriebsrat sowie an das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft zu erfolgen.

(4) Die Mitgliedschaft der österreichischen Vertreterinnen und Vertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (Abs. 2) und endet in den Fällen des § 399 Abs. 5 Z 2 bis 5 sowie im Fall des § 408 Abs. 3.

Rechte der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichts- und Verwaltungsrat

§ 410. (1) Für die Beschlussfassung über die Bestellung und Abberufung von Mitgliedern des Vorstandes, die Wahl der bzw. des Aufsichtsratsvorsitzenden und der ersten Stellvertreterin bzw. des ersten Stellvertreters, über die Wahl und Abberufung der bzw. des Verwaltungsratsvorsitzenden und der ersten Stellvertreterin bzw. des ersten Stellvertreters sowie über die Bestellung und Abberufung geschäftsführender Direktorinnen und Direktoren gilt § 359 Abs. 5 dritter und vierter Satz.

(2) Im Übrigen haben die Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat die gleichen Rechte, einschließlich des Stimmrechts, und Pflichten wie die vom zuständigen Organ oder durch die Satzung der Europäischen Genossenschaft bestellten Mitglieder.

(3) Für das Recht der Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter auf Sitz und Stimme in Ausschüssen des Aufsichts- oder des Verwaltungsrates gilt § 359 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass das Recht der Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter auf Sitz und Stimme nicht für Ausschüsse des Verwaltungsrates gilt, die die Beziehungen zwischen der Genossenschaft und den geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren regeln, ausgenommen Beschlüsse über die Bestellung und Abberufung von geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren.

Unterabschnitt 24d
Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter

Verschwiegenheitspflicht

§ 411. (1) Auf die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des SCE-Betriebsrates und auf die sie unterstützenden Sachverständigen sowie auf die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter, die bei einem Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren gemäß § 393 mitwirken, ist § 362 Abs. 4 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die sich aus dieser Bestimmung ergebende Verpflichtung auch nach dem Ablauf des Mandates weiterbesteht.

(2) Die Verpflichtung gemäß Abs. 1 gilt nicht gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern, wenn diese auf Grund einer Vereinbarung (§§ 392 oder 393) oder nach § 404 über den Inhalt der Unterrichtungen und Ergebnisse der Anhörungen zu unterrichten sind.

Rechte der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter

§ 412. (1) Hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten der österreichischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des SCE-Betriebsrates, der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter, die an einem Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren gemäß § 393 mitwirken, sowie der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft, sind, soweit diese Beschäftigte der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften oder Betriebe oder einer der beteiligten juristischen Personen oder der betroffenen Tochtergesellschaften sind, die Bestimmungen der §§ 362 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3, 363 sowie 367 bis 368 anzuwenden.

(2) Unbeschadet des § 365 Abs. 1 hat jedes österreichische Mitglied des SCE-Betriebsrates Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von einer Woche innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgeltes.

Unterabschnitt 24e
Schlussbestimmungen

Verhältnis zu anderen Bestimmungen

§ 413. (1) § 359 findet auf Europäische Genossenschaften keine Anwendung, soweit in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist. § 359 findet jedoch

1. auf jene Europäische Genossenschaften, die gemäß § 370 den Bestimmungen des Abschnitts 24 nicht unterliegen, sowie
2. auf im Inland gelegene Tochtergesellschaften Europäischer Genossenschaften

Anwendung.

(2) Im Übrigen bleiben die Bestimmungen des Abschnitts 23 von den Bestimmungen dieses Abschnitts unberührt.

(3) Die Organe der Arbeitnehmerschaft in den beteiligten juristischen Personen im Inland, deren Rechtspersönlichkeit mit der Eintragung der Europäischen Genossenschaft erlischt, bestehen auch nach deren Eintragung fort. Der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft hat sicherzustellen, dass diese Organe die Befugnisse der Arbeitnehmerschaft gemäß den Bestimmungen über die Befugnisse der Arbeitnehmerschaft der §§ 334 bis 358 weiterhin wahrnehmen können.

(4) Auf die nach den Bestimmungen dieses Abschnitts in den Verwaltungsrat einer Europäischen Genossenschaft entsendeten Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter finden jene Bestimmungen in Aufsichtsgesetzen keine Anwendung, die für Mitglieder des Verwaltungsrates eine besondere fachliche Eignung, besondere Qualifikationserfordernisse oder ähnliche Voraussetzungen vorschreiben, es sei denn, die Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter werden gemäß § 25 Abs. 1 des SCE-Gesetzes, BGBl. I Nr. 104/2006 zu geschäftsführenden Direktorinnen bzw. Direktoren des Verwaltungsrates bestimmt.

Weitergeltung von Vorschriften

§ 414. (1) Wird der Sitz einer Europäischen Genossenschaft, in der Vorschriften über die Mitbestimmung bestehen, die aber den Bestimmungen des Abschnitts 24 nicht unterliegt, ins Inland verlegt, so ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weiterhin zumindest dasselbe Niveau an Mitbestimmungsrechten zu gewährleisten.

(2) Die Organe der Arbeitnehmerschaft in den beteiligten juristischen Personen im Inland, deren Rechtspersönlichkeit mit der Eintragung der Europäischen Genossenschaft erlischt, bestehen auch nach deren Eintragung fort. Der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft hat sicherzustellen, dass diese Organe die Befugnisse der Arbeitnehmerschaft gemäß den Bestimmungen über die Befugnisse der Arbeitnehmerschaft der §§ 334 bis 358 weiterhin wahrnehmen können.

Abschnitt 25
Land- und forstwirtschaftliche Arbeitgeberzusammenschlüsse

Allgemeine Regelungen

§ 415. (1) Ein Arbeitgeberzusammenschluss im Sinne dieses Bundesgesetzes liegt vor, wenn sich mindestens zwei Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft ausschließlich zum Zweck der gemeinsamen Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Sinne des § 1 zusammenschließen. Die Arbeitsleistung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von Arbeitgeberzusammenschlüssen in einem Mitgliedsbetrieb stellt keine Überlassung im Sinne des Abschnittes 7 dar.

(2) Die Gründung des Arbeitgeberzusammenschlusses muss schriftlich erfolgen, soweit für bestimmte Rechtsformen nicht weitergehende Vorschriften bestehen. Der Name des Arbeitgeberzusammenschlusses hat entweder die Bezeichnung „Arbeitgeberzusammenschluss“ oder die Abkürzung „AGZ“ sowie einen Hinweis auf die zulässigen Tätigkeiten des Arbeitgeberzusammenschlusses insbesondere im Hinblick auf die Abgrenzung zu gewerblichen Tätigkeiten zu enthalten.

(3) Ein- und Verkaufsgenossenschaften nach § 4 Abs. 4 sowie Arbeitgeberzusammenschlüsse können nicht Mitglieder eines Arbeitgeberzusammenschlusses sein.

(4) Arbeitgeberzusammenschlüsse können als Offene Gesellschaft oder in Form einer juristischen Person errichtet werden, soweit § 416 Abs. 1 nichts anderes bestimmt.

(5) Der Arbeitgeberzusammenschluss selbst darf nicht auf Gewinn gerichtet sein. In den Gründungsunterlagen (Abs. 2) muss dies ausdrücklich festgelegt werden.

(6) Vor der erstmaligen Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat der Arbeitgeberzusammenschluss jedenfalls folgende Informationen an die Landwirtschaftskammer Österreich unter Anschluss eine Kopie der Gründungsunterlagen (Abs. 2) schriftlich zu übermitteln:

1. Sitz und Name des Arbeitgeberzusammenschlusses;
2. Mitglieder des Arbeitgeberzusammenschlusses;
3. anzuwendender Kollektivvertrag.

(7) Jede Änderung der nach Abs. 6 übermittelten Informationen ist unverzüglich, spätestens aber binnen 14 Tagen nach Eintritt der Änderungen, der Landwirtschaftskammer Österreich schriftlich mitzuteilen. Ebenso ist der Landwirtschaftskammer Österreich die Auflösung des Arbeitgeberzusammenschlusses mitzuteilen.

(8) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Arbeitgeberzusammenschlusses dürfen nur in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft eines Mitglieds beschäftigt werden, deren Sitz sich entweder im selben politischen Bezirk oder in einem angrenzenden Bezirk des Sitzes des Arbeitgeberzusammenschlusses befindet. Der Kollektivvertrag kann abweichende Regelungen vorsehen.

(9) Die Landwirtschaftskammer Österreich kann Daten im Sinne des Abs. 6 im Rahmen von Vereinbarungen an kollektivvertragsfähige Körperschaften übermitteln.

Sonderregelungen für Klein-Arbeitgeberzusammenschlüsse

§ 416. (1) Ein Klein-Arbeitgeberzusammenschluss im Sinne dieses Bundesgesetzes liegt vor, wenn sich mindestens zwei und höchstens fünf Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft in Form einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts zum Zweck der gemeinsamen Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Sinne des § 1 zusammenschließen.

(2) Mitglieder eines Klein-Arbeitgeberzusammenschlusses können nur Unternehmerinnen und Unternehmer sein, die der Pflichtversicherung nach § 2 Abs. 1 Z 1 in Verbindung mit § 3 Abs. 2 BSVG unterliegen.

(3) Die Mitglieder müssen einen Betrieb eines Mitglieds als Sitz des Arbeitgeberzusammenschlusses festlegen.

(4) Der Klein-Arbeitgeberzusammenschluss entsteht erst nach nachweislicher schriftlicher Übermittlung der Informationen nach § 415 Abs. 6 an die Landwirtschaftskammer Österreich.

(5) Die Mitglieder haben ein Mitglied als alleinige Vertreterin bzw. alleinigen Vertreter des Klein-Arbeitgeberzusammenschlusses zur Wahrnehmung der Arbeitgeberfunktionen gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern festzulegen, das im Dienstschein angegeben werden muss. Jede Arbeitgeberin bzw. jeder Arbeitgeber ist gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dieses Arbeitgeberzusammenschlusses hinsichtlich der Arbeitsleistung in ihrem Mitgliedsbetrieb weisungsbefugt.

(6) Bei Unklarheiten oder widersprechenden Weisungen dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen ihres Verhaltens nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung.

(7) Wird eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer wegen eines Verhaltens gemäß Abs. 6 gekündigt oder entlassen, kann sie bzw. er diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

(8) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Klein-Arbeitgeberzusammenschlusses dürfen nur in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft eines Mitglieds beschäftigt werden, deren Sitz sich entweder in derselben politischen Gemeinde oder einer angrenzenden Gemeinde des Sitzes des Arbeitgeberzusammenschlusses befindet.

(9) Ein Ausschluss der gemeinsamen Haftung der Gesellschafterinnen oder Gesellschafter gemäß § 1199 Abs. 1 ABGB ist nicht zulässig.

Gemeinsame Bestimmungen

§ 417. (1) Auf Arbeitsverhältnisse zu einem Arbeitgeberzusammenschluss findet der Kollektivvertrag der Mitgliedsbetriebe Anwendung. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht das nach diesem Kollektivvertrag oder dem Kollektivvertrag nach Abs. 2 gebührende Entgelt auch dann zu, wenn ein eigener Kollektivvertrag für Arbeitgeberzusammenschlüsse ein niedrigeres Entgelt vorsieht.

(2) Unterliegen die am Arbeitgeberzusammenschluss beteiligten Betriebe verschiedenen Kollektivverträgen oder unterliegen einzelne Betriebe keinem Kollektivvertrag, so kommt für sämtliche Arbeitsverhältnisse zum Arbeitgeberzusammenschluss jener Kollektivvertrag zur Anwendung, der hinsichtlich des Entgelts für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am günstigsten ist.

(3) Unterliegt kein Mitglied eines Arbeitgeberzusammenschlusses einem Kollektivvertrag, so gebührt das ortsübliche angemessene Entgelt.

(4) Eine Überlassung im Sinne des Abschnittes 7 kann auch an Betriebe, die nicht Mitglied des Arbeitgeberzusammenschlusses sind, nicht rechtswirksam vereinbart oder angeordnet werden.

(5) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist im Dienstschein (§ 6) darauf hinzuweisen, dass sie bzw. er in sämtlichen Mitgliedsbetrieben eingesetzt werden kann.

(6) Die Zuteilung zur Beschäftigung und die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, ist verboten.

(7) Ansprüche, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach diesem Abschnitt oder nach anderen zwingenden Rechtsvorschriften zustehen, können vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

(8) Sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachweislich zur Leistung bereit und können sie nicht oder nur unter dem vereinbarten Ausmaß beschäftigt werden, gebührt das Entgelt auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit.

(9) Die Ausbildung von Lehrlingen durch einen Arbeitgeberzusammenschluss ist nicht zulässig.

Bürgschaft

§ 418. (1) Die Mitglieder des Arbeitgeberzusammenschlusses haften für die gesamten der zugeteilten Arbeitskraft für die Beschäftigung in ihren jeweiligen Betrieben zustehenden Entgeltansprüche und die entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung als Bürgin bzw. Bürge (§ 1355 ABGB).

(2) Hat das Mitglied des Arbeitgeberzusammenschlusses seine Verpflichtungen aus der Zuteilung gegenüber dem Zusammenschluss nachweislich erfüllt, haftet es nur als Ausfallsbürge (§ 1356 ABGB).

(3) Bei Insolvenz des Arbeitgeberzusammenschlusses entfällt die Haftung des Mitglieds als Bürge, wenn die zugeteilte Arbeitskraft Anspruch auf Insolvenz-Entgelt nach dem Insolvenz-

Entgeltsicherungsgesetz, BGBl. Nr. 324/1977, hat, soweit dadurch die Befriedigung der in Abs. 1 erwähnten Ansprüche tatsächlich gewährleistet ist.

Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

§ 419. (1) Hinsichtlich der Zuteilung zum Betrieb eines Mitglieds gilt auch dieses als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber der zugeteilten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes gelten.

(2) Abs. 1 gilt insbesondere für die Auswahl der zugeteilten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die sonstigen Arbeitsbedingungen, zu denen auch die Beendigung einer Zuteilung zählt.

(3) Der Arbeitgeberzusammenschluss bzw. das Mitglied nach § 416 Abs. 5 ist verpflichtet, für angemessene Abhilfe zu sorgen, sobald er bzw. es weiß oder wissen muss, dass ein Mitglied während der Dauer der Zuteilung die Gleichbehandlungsvorschriften oder Diskriminierungsverbote nicht einhält.

(4) Führt eine Diskriminierung zu einer Beendigung der Zuteilung, so kann eine in diesem Zusammenhang erfolgte Beendigung oder Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 142 Abs. 7 angefochten und Schadenersatz gefordert werden, als wäre die Beendigung oder Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Diskriminierung erfolgt.

(5) Der Arbeitgeberzusammenschluss bzw. das Mitglied nach § 416 Abs. 5 hat gegen die Mitglieder Anspruch auf Ersatz aller aus den Abs. 3 oder 4 resultierenden Aufwendungen.

(6) Die Mitglieder des Arbeitgeberzusammenschlusses haben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Zusammenschlusses während der Zuteilung zu ihrem Betrieb Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und Wohlfahrtsmaßnahmen im Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie den eigenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu gewähren, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Dazu zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

Arbeitnehmerschutz bei Zuteilung

§ 420. (1) Für die Dauer der Zuteilung zum Betrieb eines Mitglieds gilt dieses als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

(2) Der Arbeitgeberzusammenschluss bzw. das Mitglied nach § 416 Abs. 5 hat das Mitglied auf alle für die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen.

(3) Während der Zuteilung gelten für die zugeteilten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die im entsprechenden Mitgliedsbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit beziehen.

(4) Für die Dauer der Zuteilung zum Betrieb eines Mitglieds obliegen die Fürsorgepflichten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch diesem Mitglied.

(5) Der Arbeitgeberzusammenschluss bzw. das Mitglied nach § 416 Abs. 5 ist verpflichtet, die Zuteilung unverzüglich zu beenden, sobald er bzw. es weiß oder wissen muss, dass ein Mitglied trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder die Fürsorgepflichten nicht einhält.

Abschnitt 26
Behörden

Obereinigungskommissionen

§ 421. (1) Die von den Ländern eingerichteten Obereinigungskommissionen haben unter Einbeziehung von Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite

1. bei Verhandlungen über den Abschluss oder die Abänderung von Kollektivverträgen mitzuwirken, wenn ein Antrag dieser Art von einer der beteiligten Vertragsparteien oder von einer Behörde gestellt wird;
2. bei Gesamtstreitigkeiten über den Abschluss, die Abänderung oder über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Antrag einer der am Streite beteiligten Parteien oder einer Behörde Einigungsverhandlungen einzuleiten und einen Schiedsspruch zu fällen;
3. die Registrierung und Kundmachung der hinterlegten Kollektivverträge sowie deren Verlängerungen und Abänderungen vorzunehmen;

4. die Registrierung und Kundmachung des Erlöschens von Kollektivverträgen vorzunehmen;
5. die Beschlussfassung auf Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung von Satzungen sowie die Registrierung und Kundmachung solcher Beschlüsse vorzunehmen;
6. die Zu- und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit (§ 118 Abs. 2 und 3) vorzunehmen;
7. die Abgabe eines Gutachtens über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Ersuchen eines Gerichtes oder einer Verwaltungsbehörde vorzunehmen;
8. die Anlage und Führung eines Katasters der von ihnen beschlossenen Satzungen vorzunehmen.

(2) Die Obereinigungskommissionen haben in Angelegenheiten des Abs. 1 Z 1 und 2 zwischen den Streitteilen zu vermitteln und auf eine Vereinbarung der Streitteile zwecks Beilegung der Streitigkeit hinzuwirken. Sie können einen Schiedsspruch nur dann fällen, wenn die beiden Streitteile vorher die schriftliche Erklärung abgeben, dass sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen.

(3) Schriftliche Vereinbarungen und Schiedssprüche gemäß Abs. 2 gelten als Kollektivverträge (§ 117).

Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstellen

§ 422. (1) Die von den Ländern eingerichteten Schlichtungsstellen sind für Streitigkeiten über den Abschluss, die Änderung oder die Aufhebung von Betriebsvereinbarungen in den in diesem Bundesgesetz vorgesehenen Fällen zuständig.

(2) In allen Angelegenheiten, in denen bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluss, die Aufhebung oder die Abänderung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle vorgesehen ist, hat diese zwischen den Streitteilen zu vermitteln, Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten und auf eine Vereinbarung der Streitteile hinzuwirken; falls erforderlich, hat sie eine Entscheidung zu fällen.

Abschnitt 27
Schluss- und Übergangsbestimmungen

Schutz der Koalitionsfreiheit

§ 423. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht es frei, sich zwecks Förderung ihrer Interessen zusammenzuschließen. Jede Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit ist verboten.

Strafbestimmungen

§ 424. (1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die

1. § 104, §§ 153 bis 165, § 168, § 169, § 170 Abs. 1, 2 und 4, § 171 Abs. 1 und 2, § 172, § 173 Abs. 2, §§ 174 bis 176, § 181, § 182, § 184, § 257 Abs. 3, § 258 Abs. 2, § 259 Abs. 3, § 270 Abs. 2 oder § 423 oder
2. § 183, § 186 Abs. 4, 5 und 7, §§ 187 bis 189, §§ 191 bis 193, § 194 Abs. 4 bis Abs. 7, §§ 195 bis 197, § 199 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, §§ 200 bis 242, § 243 Abs. 2 und 3, § 244, § 245 Abs. 1, 2, 5 und 7, § 246 Abs. 7 und 9, § 247, § 248 Abs. 2 bis 5, § 249, § 250, § 254 oder den dazu ergangenen Verordnungen

zuwiderhandeln, sind – sofern die Tat nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist – von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 150 € bis 1 100 € zu bestrafen. Ebenso ist zu bestrafen, wer Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt oder als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer § 198 Abs. 1 bis 5 zuwiderhandelt.

(2) Auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 168 oder § 184 sind hinsichtlich jeder einzelnen Arbeitnehmerin und jedes einzelnen Arbeitnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.

(3) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die § 123, § 297 Abs. 3, § 334 Z 3, § 347 Abs. 3 und 4, § 351, § 352 Abs. 1, § 357 Abs. 3, § 358 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 oder § 364 zuwiderhandeln, sind – sofern die Tat nicht nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist – von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 150 € bis 2 200 € zu bestrafen. Ebenso sind Betriebsratsmitglieder zu bestrafen, die § 362 Abs. 4 zuwiderhandeln.

(4) Übertretungen gemäß Abs. 3 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen sind, wenn im Falle

1. des § 297 Abs. 3 der Wahlvorstand,

2. des § 123, § 334 Z 3, § 347 Abs. 3 und 4, § 351, § 352 Abs. 1 und § 364 der Betriebsrat,
3. des § 357 Abs. 3 oder § 358 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 das gemäß § 360 zuständige Organ der Arbeitnehmerschaft und
4. des § 362 Abs. 4 die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber

binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person der Täterin bzw. des Täters bei der Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatanklägerin bzw. Privatankläger). § 56 Abs. 2 und 3 VStG ist anzuwenden.

(5) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind – sofern die Tat nicht nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist – von der Bezirksverwaltungsbehörde bei Verstößen gegen

1. § 70 Abs. 2 bis 4, § 71 sowie § 78 mit einer Geldstrafe von 1 000 € bis zu 5 000 €, im Wiederholungsfall von 2 000 € bis zu 10 000 €,
2. § 77 Abs. 2 mit einer Geldstrafe von 500 € bis zu 5 000 €, im Wiederholungsfall von 1 000 € bis zu 10 000 €,
3. § 75, § 77 Abs. 1 und 5 sowie § 80 Abs. 2, 3 und 4 mit einer Geldstrafe bis zu 1 000 €, im Wiederholungsfall von 500 € bis zu 2 000 €,

zu bestrafen. Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.

(6) Bei grenzüberschreitender Überlassung gelten Verwaltungsübertretungen nach Abs. 5 als in jenem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, indem der Arbeits- bzw. Einsatzort der nach Österreich überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegt, bei wechselnden Arbeits- bzw. Einsatzorten am Ort der Kontrolle.

(7) Wer den Bestimmungen des § 375 Z 1 und 2, § 377 Abs. 3, § 378 Abs. 5, § 381 Abs. 1 und 4, § 387 Abs. 2, § 389 Abs. 3, § 390 Abs. 3, § 393 Abs. 2, § 397 Abs. 1, § 411 Abs. 1 und § 414 Abs. 2 zuwiderhandelt, ist – sofern die Tat nicht nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist – von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 2 180 € zu bestrafen.

(8) Übertretungen nach Abs. 7 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Falle

1. des § 375 Z 1 und 2, § 377 Abs. 3, § 378 Abs. 5, § 381 Abs. 1, § 389 Abs. 3, § 390 Abs. 3, § 397 Abs. 1 und § 414 Abs. 2 die in den beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften, betroffenen Betrieben oder der Europäischen Genossenschaft bestehenden Arbeitnehmervertretungen,
2. des § 381 Abs. 4 und § 387 Abs. 2 das besondere Verhandlungsgremium,
3. des § 393 Abs. 2 die nach der Vereinbarung gemäß § 393 Abs. 1 zuständige Arbeitnehmervertretung,
4. des § 411 Abs. 1 das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Person, betroffenen Tochtergesellschaften, oder betroffenen Betrieben oder der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft

binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person der Täterin bzw. des Täters bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellen (Privatanklägerinnen bzw. Privatankläger). § 56 Abs. 2 und 3 VStG ist anzuwenden.

Vorschriften zwingenden Rechtscharakters

§ 425. Die Rechte, welche den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach diesem Bundesgesetz zustehen, können durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag nur insoweit aufgehoben oder beschränkt werden, als dieses Bundesgesetz ausdrücklich abweichende Vereinbarungen zulässt.

Verweisungen

§ 426. (1) Wenn in Bestimmungen dieses Bundesgesetzes auf andere Bundesgesetze, auf Bundesverordnungen oder auf Verordnungen der Europäischen Union verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden, soweit nicht Abweichendes bestimmt ist.

(2) Verweise in anderen Bundesgesetzen und Bundesverordnungen auf Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287/1984, oder auf Ausführungsgesetze zum Landarbeitsgesetz 1984 gelten als Verweise auf die entsprechenden Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021.

Gebührenbefreiung

§ 427. (1) Die im Verfahren zur Registrierung, Kundmachung und Satzungserklärung von Kollektivverträgen, ferner im Verfahren vor den Schlichtungsstellen und im Verkehr mit der Land- und Forstwirtschaftsinspektion erforderlichen Eingaben und deren Beilagen, Ausfertigungen, Protokolle, Entscheidungen und Vergleiche sind von den Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.

(2) Ebenso sind Dienstscheine gemäß § 6, Bestätigungen gemäß den §§ 43 Abs. 3 und 46 Abs. 8, Zeugnisse nach § 170 Abs. 2, Lehrzeugnisse gemäß § 267 Abs. 2 und Lehrverträge gemäß § 268 von den Stempel- und Rechtsgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

Übergangsbestimmungen

§ 428. (1) Ansprüche, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum Ablauf des 30. Juni 2021 nach den in § 430 Abs. 3 genannten Rechtsvorschriften erworben haben, bleiben weiterhin aufrecht,

(2) Für Verwaltungsstrafverfahren und gerichtliche Verfahren aufgrund von Sachverhalten im Sinne der Ausführungsbestimmungen zu §§ 14a Abs. 2, 14c, 14d und § 40g Abs. 2 bis 5 des Landarbeitsgesetzes 1984, die sich vor dem 1. Jänner 2017 ereignet haben und die noch nicht verjährt sind, sind die genannten Bestimmungen weiterhin anzuwenden.

(3) In jenen Ländern in denen keine Ausführungsbestimmungen zu § 26i des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 73/2019, erlassen wurden, ist § 43 Abs. 1 dritter Satz ab dem in § 430 Abs. 1 genannten Zeitpunkt auf Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern) anzuwenden, deren Kind ab dem 1. Februar 2020 geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) wurde.

(4) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dauernd mehr als 1 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, haben einen Einkommensbericht nach § 141 Abs. 2 bis 7 erstmals für das Jahr 2020 zu erstellen, der bis spätestens 30. November 2021 in der in § 141 Abs. 4 geregelten Weise zu übermitteln bzw. aufzulegen ist. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dauernd weniger als 1 001, aber mehr als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, haben erstmals einen Bericht für das Jahr 2021 zu erstellen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dauernd weniger als 501, aber mehr als 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, haben erstmals einen Bericht für das Jahr 2022 zu erstellen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dauernd weniger als 251, aber mehr als 150 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, haben erstmals einen Bericht für das Jahr 2023 zu erstellen.

(5) Bis zum Ablauf des 31. März 2022 gelten die Vorschriften des Abschnittes 20 über den Sicherheits- und Gesundheitsschutz als eingehalten, wenn das Verhalten den in § 430 Abs. 3 genannten Rechtsvorschriften und den dazu erlassenen Verordnungen entsprochen hätte.

(6) Als Nachweis der Fachkenntnisse im Sinne des § 238 gelten auch Nachweise von Fachkenntnissen, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes erworben wurden. Für Arbeiten, für die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes keine Nachweise erforderlich waren, müssen die entsprechenden Fachkenntnisse bis 1. Juli 2022 nachgewiesen werden.

(7) Abs. 6 gilt sinngemäß auch für Nachweise der Fachkenntnisse einer Sicherheitsfachkraft oder für die Ausbildung einer Sicherheitsvertrauensperson auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes.

(8) Vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes erfolgte Bestellungen von Sicherheitsvertrauenspersonen und Sicherheitsfachkräften bleiben aufrecht.

(9) Jene Bestimmungen der in § 430 Abs. 3 Z 1 bis 9 aufgezählten Gesetze bleiben weiterhin in Kraft, die in Ausführung des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes (LFBAG), BGBl. Nr. 298/1990, in der Fassung 31. Dezember 2019, erlassen wurden. Dies betrifft insbesondere die Festlegung der Dauer der Lehrzeit, Regelungen über Ausbilderinnen und Ausbilder und die länderspezifischen Regelungen betreffend Lehrlingsentschädigung (Lehrlingseinkommen) in Ausführung der §§ 5 und 18 LFBAG. Erfolgt die Festlegung der Lehrlingsentschädigung (des Lehrlingseinkommens) nach den bisherigen Vorschriften in den Ländern durch Kollektivverträge, bleiben diese bis zur Erlassung neuer Regelungen unberührt.

(10) Zur Erledigung der am 1. Juli 2021 bei den Einigungskommissionen noch anhängigen Verfahren in Angelegenheiten der Betriebsverfassung (Abschnitt 23) bleiben die mit solchen Verfahren befassten Einigungskommissionen bis zur rechtskräftigen Entscheidung, längstens jedoch bis zum 30. Juni 2022 zuständig. Auf diese Verfahren sind die bis 30. Juni 2021 geltenden Vorschriften anzuwenden. Verfahren, die bis 30. Juni 2022 nicht abgeschlossen sind, sowie Verfahren, die auf Grund von Entscheidungen des Verwaltungsgerichtshofes oder des Verfassungsgerichtshofes nach dem

30. Juni 2022 neu durchzuführen sind, hat die Obereinigungskommission nach den bis 30. Juni 2021 geltenden Vorschriften zu erledigen.

(11) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes sonstige anhängige Verwaltungsverfahren sind nach der bis dahin geltenden Rechtslage weiterzuführen. Dies gilt nicht für Verwaltungsverfahren, die die Genehmigung von Ausnahmen von Bestimmungen zum Gegenstand haben, die mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes außer Kraft treten.

(12) Bescheide, die vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes erlassen wurden, bleiben aufrecht.

(13) Zum 1. Juli 2021 eingerichtete Organe der Arbeitnehmerschaft bleiben bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer unverändert bestehen.

(14) Verordnungen, die in Ausführung der in § 430 Abs. 3 genannten Vorschriften erlassen wurden, gelten als Verordnungen auf Grund dieses Bundesgesetzes, soweit sie nicht ausdrücklich aufgehoben werden.

Vollziehung

§ 429. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. soweit sie dem Bund zukommt, hinsichtlich
   a) § 80 Abs. 4, § 178 Abs. 3 sowie § 240 Abs. 5 bis 9 die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz,
   b) § 86 Abs. 5 bis 7 die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Arbeit und die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz im Rahmen ihres bzw. seines Wirkungsbereiches,
   c) § 87 Abs. 9 und 10 die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz im Einvernehmen mit der Bundesministerin bzw. dem Bundesminister für Arbeit,
   d) § 21 Abs. 3 bis 6 und § 305 die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Justiz im Einvernehmen mit der Bundesministerin bzw. dem Bundesminister für Arbeit,
   e) § 88 die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Justiz,
   f) § 427 die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Finanzen,
   g) der übrigen Bestimmungen die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Arbeit;
2. soweit sie dem Land zukommt, die Landesregierung.

Inkrafttreten

§ 430. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 2021 in Kraft.

(2) Mit Ablauf des 30. Juni 2021 treten die noch in Geltung stehenden Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 außer Kraft.

(3) Mit Ablauf des 30. Juni 2021 treten, soweit § 428 nicht anderes bestimmt, die Bestimmungen folgender Rechtsvorschriften außer Kraft, soweit sie seit 1. Jänner 2020 als Bundesrecht weitergelten:

1. Burgenländische Landarbeitsordnung 1977, LGBl. Nr. 27/1977,
2. Kärntner Landarbeitsordnung 1995, LGBl. Nr. 97/1995,
3. NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl. Nr. 9020-0,
4. Oö. Landarbeitsordnung 1989, LGBl. Nr. 25/1989,
5. Salzburger Landarbeitsordnung 1995, LGBl. Nr. 7/1996,
6. Steiermärkische Landarbeitsordnung 2001, LGBl. Nr. 39/2002,
7. Tirol: Landarbeitsordnung 2000, LGBl. Nr. 27/2000,
8. Vorarlberg: Land- und Forstarbeitsgesetz, LGBl. Nr. 28/1997,
9. Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. Nr. 33/1990,
10. Wiener land- und forstwirtschaftliches Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 25/1980.

(4) Verordnungen auf Grund dieses Bundesgesetzes in seiner jeweiligen Fassung können von dem Tag an erlassen werden, der der Kundmachung des durchzuführenden Bundesgesetzes folgt. Sie treten aber frühestens mit dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt in Kraft. Bis zur Erlassung neuer Verordnungen gelten die bisherigen, in Ausführung der in Abs. 3 genannten Rechtsvorschriften erlassenen Verordnungen.

Ausnahmen

§ 431. (1) In den in Durchführung des Abschnittes 20 erlassenen Verordnungen können Abweichungen von den in Unterabschnitt 20a bis 20f festgelegten Anforderungen geregelt werden, wenn diese Abweichungen aus wichtigen Gründen erforderlich sind und Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet sind.

(2) Darüber hinaus kann die Bezirksverwaltungsbehörde im Einzelfall auf begründeten Antrag der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers Ausnahmen von den Bestimmungen der in Durchführung der Unterabschnitte 20b bis 20e erlassenen Verordnungen zulassen, wenn

1. nach den Umständen des Einzelfalls zu erwarten ist, dass Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch bei Genehmigung der Ausnahme gewährleistet sind oder dass durch eine andere von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber vorgesehene Maßnahme zumindest der gleiche Schutz erreicht wird wie bei Einhaltung der betreffenden Bestimmungen der Verordnung, und
2. die Genehmigung dieser Ausnahme nicht gemäß Abs. 3 ausgeschlossen ist.

(3) Soweit die Anwendung einzelner Bestimmungen der in Durchführung dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen unabhängig von den Umständen des Einzelfalls zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich ist, ist in den Verordnungen festzulegen, dass die Bezirksverwaltungsbehörde von diesen Bestimmungen der Verordnung keine Ausnahme nach Abs. 2 zulassen darf.

(4) Ausnahmen nach Abs. 2 können befristet oder unter Vorschreibung bestimmter geeigneter Auflagen erteilt werden, wenn dies zur Erreichung der in Abs. 2 Z 1 genannten Zielsetzungen erforderlich ist. Ausnahmen nach Abs. 2 sind von der zuständigen Behörde aufzuheben, wenn solche Auflagen nicht eingehalten werden oder wenn die Voraussetzungen für die Erteilung der Ausnahme nicht mehr vorliegen.

(5) Die Wirksamkeit von Ausnahmen nach Abs. 2 wird durch einen Wechsel in der Person der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers nicht berührt, wenn sich der für die Ausnahme maßgebliche Sachverhalt nicht geändert hat.

Artikel 2
Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes

Das Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 32/2018, wird wie folgt geändert:

1. § 7a Abs. 3 lautet:

„(3) Ausgenommen sind Dienstverhältnisse einschließlich arbeitnehmerähnlicher Beschäftigungsverhältnisse im Sinne des Abs. 2 Z 4 zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde.“

2. Nach § 7r wird folgender § 7s samt Überschrift eingefügt:

„Sonderbestimmungen für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter

§ 7s. (1) Die §§ 7b bis 7q dieses Bundesgesetzes sind auch auf Dienstverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter und Angestellten im Sinne des Landarbeitsgesetzes 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, mit der Maßgabe anzuwenden, dass, soweit darin auf das Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14ff BGStG verwiesen wird, ein vergleichbares Verfahren durch die nach den landesgesetzlichen Bestimmungen für vergleichbare Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen aus einer Diskriminierung zuständigen Behörden oder Einrichtungen der Länder durchzuführen ist.

(2) Macht eine betroffene Person sowohl eine Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 nach diesem Bundesgesetz als auch eine Verletzung des Gebots der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt bzw. des Gebots der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt im Sinne des Landarbeitsgesetzes 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, geltend, so sind alle Diskriminierungstatbestände im Verfahren gemäß Abs. 1 abzuhandeln und können bei den ordentlichen Gerichten nur gemäß § 7k mit der Maßgabe geltend gemacht werden, dass an die Stelle des Schlichtungsverfahrens gemäß §§ 14ff BGStG das Verfahren nach Abs. 1 tritt.“

3. § 8 Abs. 5 zweiter Satz lautet:

„Finden auf die Kündigung eines begünstigten Behinderten die Abs. 2 bis 4 Anwendung, gelten die Bestimmungen des § 105 Abs. 2 bis 6 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, bzw. die im Sinne des Landarbeitsgesetzes 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte erlassenen Vorschriften nicht."

4. § 8 Abs. 6 lit. a lautet:

„a) wenn dem Behinderten als Mitglied des Betriebsrates (Jugendvertrauensrates) bzw. als Personalvertreter der besondere Kündigungsschutz auf Grund der §§ 120 und 121 des Arbeitsverfassungsgesetzes bzw. der im Sinne des Landarbeitsgesetzes 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte erlassenen Vorschriften oder des § 27 Abs. 2 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes und ähnlicher landesrechtlicher Vorschriften zusteht;"

5. § 22a Abs. 10 lautet:

„(10) Auf die persönlichen Rechte und Pflichten der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) sind die Bestimmungen des 4. Hauptstückes des II. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes bzw. die im Sinne des Landarbeitsgesetzes 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte erlassenen Vorschriften sinngemäß anzuwenden."

6. Im § 25 wird nach dem Abs. 24 folgender Abs. 25 eingefügt:

„(25) § 7a Abs. 3, § 7s, § 8 Abs. 5 zweiter Satz, § 8 Abs. 6 lit. a, § 22a Abs. 10 und § 26 lit. d in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 78/2021 treten mit 1. Juli 2021 in Kraft."

7. § 26 lit. d lautet:

„d) hinsichtlich des § 7r und des § 7s die Länder;"

Artikel 3
Änderung des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes

Das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991, BGBl. Nr. 683/1991, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 126/2017, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 3 wird das Zitat „des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287" *durch das Zitat* „des Landarbeitsgesetzes 2021, BGBl. I Nr. 78/2021," *und in § 2 Z 2 das Zitat* „des Landarbeitsgesetzes 1984" *durch das Zitat* „des Landarbeitsgesetzes 2021" *ersetzt.*

2. § 24 lautet samt Überschrift:

„Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer im Sinne des Landarbeitsgesetzes 2021

§ 24. (1) § 12 Abs. 7 gilt mit der Maßgabe, dass an Stelle des Zitates „§§ 105 bis 107 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974", das Zitat „§§ 354 bis 356 des Landarbeitsgesetzes 2021", anstelle des Zitates „§§ 120 bis 122 des Arbeitsverfassungsgesetzes" das Zitat „§§ 367 und 368 des Landarbeitsgesetzes 2021", anstelle des Zitates „§§ 10 und 12 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221" das Zitat „§§ 177 und 179 des Landarbeitsgesetzes 2021" und anstelle des Zitates „§ 7 des Väter-Karenzgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989" das Zitat „§ 40 des Landarbeitsgesetzes 2021" treten.

(2) § 6 Abs. 1 Z 2 gilt mit der Maßgabe, dass anstelle des Zitates „§ 18 des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969" das Zitat „§ 266 Abs. 7 des Landarbeitsgesetzes 2021" tritt."

3. Nach § 29 Abs. 1d wird folgender Abs. 1e eingefügt:

„(1e) § 1 Abs. 3, § 2 Z 2 und § 24 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 78/2021 treten mit 1. Juli 2021 in Kraft."

4. In § 29 Abs. 2 Z 1 und 2 wird der Ausdruck „der Bundeskanzler" *durch die Wortfolge* „die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport"*, in § 29 Abs. 2 Z 2 die Wortfolge* „der Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft" *durch die Wortfolge* „die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus" *und in § 29*

Abs. 2 Z 4 die Wortfolge „der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz“ *durch die Wortfolge* „die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Arbeit“ *ersetzt.*

5. In § 29 Abs. 2 Z 3 lit. c wird das Zitat „Landarbeitsgesetz 1984“ *durch das Zitat* „Landarbeitsgesetz 2021“ *ersetzt.*

Artikel 4
Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 35/2021, wird wie folgt geändert:

1. Der bisherige Text des § 43a erhält die Absatzbezeichnung „(1)“ *und folgender Abs. 2 wird angefügt:*

„(2) Die Österreichische Gesundheitskasse hat der Landwirtschaftskammer Österreich auf ihre Anfrage zur Erfüllung der gesetzlichen Beobachtungspflicht der Arbeitgeberzusammenschlüsse nach § 415 des Landarbeitsgesetzes 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, schriftlich längstens binnen 14 Tagen Auskunft zu geben über die Anzahl der Dienstnehmer/innen von Arbeitgeberzusammenschlüssen und die Summe der Beitragsgrundlagen aufgeschlüsselt nach Bundesländern.“

2. Nach § 752 wird folgender § 753 samt Überschrift angefügt:

„**Schlussbestimmung zu Art. 4 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 78/2021**

§ 753. § 43a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 78/2021 tritt mit 1. Juli 2021 in Kraft.“

Artikel 5
Änderung des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes

Das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, BGBl. I Nr. 100/2002, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 135/2020, wird geändert wie folgt:

1. § 1 Abs. 2 Z 2 lautet:

„2. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 2021, BGBl. I Nr. 78/2021; für diese ist der 2. Teil anzuwenden;“

1a. § 6 Abs. 4 letzter Satz entfällt.

2. Dem § 73 wird folgender Abs. 37 angefügt:

„(37) § 1 Abs. 2 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 78/2021 tritt mit 1. Juli 2021 in Kraft. Mit diesem Tag entfällt auch § 6 Abs. 4 letzter Satz.“

Van der Bellen

Kurz

Unterzeichner	serialNumber=932783133,CN=Bundeskanzleramt,C=AT
Datum/Zeit	2021-04-15T10:19:07+02:00
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels bzw. der elektronischen Signatur finden Sie unter: https://www.signaturpruefung.gv.at Informationen zur Prüfung des Ausdrucks finden Sie unter: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/verifizierung
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.