

G e s e t z

vom _____, mit dem die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977 geändert wird

Der Landtag hat in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 104/2001, beschlossen:

Artikel I

Die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977, LGBl. Nr. 37, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 53/2000, wird wie folgt geändert:

1. § 5 Abs. 4 lautet:

"(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 Verkauf unverarbeiteter land- und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse befaßt sind, sowie aus solchen Betrieben hervorgegangene Nachfolgeunternehmen jeder Rechtsform, solange der bisherige Unternehmensgegenstand beibehalten wird. Ferner gelten die Betriebe der Agrargemeinschaften im Sinne des Flurverfassungsgesetzes, LGBl. Nr. 40/1970, in der jeweils geltenden Fassung, als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft."

2. In § 7 Abs. 3 Z 2 wird die Wortfolge "in österreichischen Schillingen" durch die Wortfolge "in Euro" ersetzt.

3. In § 10a Abs. 9 wird das Zitat "§§ 26g und 105a" durch das Zitat "§§26i, 26j und 105f" ersetzt.

4. Die §§ 26a bis 26h werden durch folgende §§ 26a bis 26l samt Überschriften ersetzt:

"§ 26a

Anspruch des Dienstnehmers auf Karenzurlaub

(1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, das Kind überwiegend selbst betreut und

1. die Mutter nicht gleichzeitig Karenzurlaub in Anspruch nimmt, ausgenommen im Falle des § 26b Abs. 2, oder
2. die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat.

(2) In den Fällen des Abs. 1 Z 1 beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes).

(3) In den Fällen des Abs. 1 Z 2 beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem in den §§ 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG und 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG genannten Zeitpunkt.

(4) Der Karenzurlaub muß mindestens drei Monate betragen.

(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenzurlaub zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekannt zu geben. Der

Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekannt geben, daß er den Karenzurlaub verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

§ 26b

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Vater und Mutter

(1) Der Karenzurlaub nach § 26a kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzurlaubsteil muß mindestens drei Monate betragen und beginnt zu dem in § 26a Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluß an einen Karenzurlaub der Mutter.

(2) Aus Anlaß des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann der Dienstnehmer gleichzeitig mit der Mutter Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenzurlaub ein Monat vor dem in § 26a Abs. 1 oder § 26c Abs. 1 dritter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet.

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenzurlaub im Anschluß an einen Karenzurlaub der Mutter in Anspruch, hat er spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes der Mutter seinem Dienstgeber Beginn und Dauer seines Karenzurlaubes bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

§ 26c

Aufgeschobener Karenzurlaub

(1) Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, daß er drei Monate seines Karenzurlaubes 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. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 26a oder 26b spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn auch die Mutter aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat. § 26a Abs. 1 Z 1 ist anzuwenden.

(2) Ist der noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenzurlaub 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 des aufgeschobenen Karenzurlaubes vereinbart werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes.

(3) Die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 26a Abs. 5 oder 26b Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Dienstnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, daß er anstelle des aufgeschobenen Karenzurlaubes Karenzurlaub bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

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

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

§ 26d

Karenzurlaub des Adoptiv- oder Pflegevaters

(1) Anspruch auf Karenzurlaub unter den in den §§ 26a bis 26c genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

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

(2) Bei Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt der Karenzurlaub mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluß an einen Karenzurlaub der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenzurlaub zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber unverzüglich Beginn und Dauer des Karenzurlaubes nach den §§ 26a oder 26b bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach den §§ 26a oder 26b vereinbart werden.

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

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder nimmt er es in unentgeltliche Pflege in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, hat er aus Anlaß der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenzurlaub im Ausmaß von sechs Monaten, sofern nicht die Mutter,

Adoptiv- oder Pflegemutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Im Übrigen gelten die §§ 26a und 26b.

§ 26e

Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter

(1) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, ist dem Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne des § 26d Abs. 1) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls ein Karenzurlaub zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut. Dasselbe gilt bei Verhinderung einer Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter, die zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

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

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

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

(4) Der Anspruch auf Karenzurlaub steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenzurlaub verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Die §§ 26f bis 26h sind anzuwenden.

§ 26f

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenzurlaub

(1) Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub nach den §§ 26a, 26b oder 26d im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichts entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende eines Karenzurlaubs(teiles),
2. bei zweimaliger Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes nach Ende seines zweiten Karenzurlaubsteiles, sofern der Dienstnehmer die Inanspruchnahme seines zweiten Karenzurlaubsteiles spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt gegeben hat,
3. nach dem Ende eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung, der oder die infolge der Verhinderung einer in Karenzurlaub oder einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eingebracht wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes nur aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

§ 26g

Recht auf Information

Während eines Karenzurlaubes hat der Dienstgeber den Dienstnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Dienstnehmers berühren, insbesondere Konkurs, Ausgleich, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen, zu informieren.

§ 26h

Gemeinsame Vorschriften zum Karenzurlaub

(1) Der Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater) kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955 (ASVG), in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2001 sowie der Kundmachungen BGBl. I Nr. 36/2001 und 37/2001, ausüben. Eine über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehende Erwerbstätigkeit ist nur vorübergehend zulässig. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(2) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 47/2001, in den Kalenderjahren, in welche Zeiten eines Karenzurlaubes fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für den Dienstnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet. Die Zeit eines Karenzurlaubes ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

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

(4) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer auf Verlangen eine vom Dienstnehmer mit zu unterfertigende Bestätigung auszustellen,

1. dass er keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, oder
2. über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes.

(5) Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wird und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

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

§ 26i

Teilzeitbeschäftigung

(1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Der Dienstnehmer kann bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit der Mutter kann die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers über den Ablauf des

zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die die Mutter ihre Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes in Anspruch genommen, hat der Dienstnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt; Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden;
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Dienstnehmer oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(4) Wird Teilzeitbeschäftigung abweichend von Abs. 3 vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenzurlaub in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden. Die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers muß mindestens drei Monate dauern und beginnt

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbot es der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist (Fälle des § 26a Abs. 1 Z 2); § 26a Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden, oder

3. im Anschluß an einen Karenzurlaub nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(6) Beabsichtigt der Dienstnehmer, Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 5 Z 1 oder 2) in Anspruch zu nehmen, hat er seinem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, und deren Dauer, Ausmaß und Lage spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, dass die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Nimmt der Dienstnehmer Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an einen Karenzurlaub oder im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter in Anspruch, hat er dies spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter seinem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Dienstnehmer binnen weiteren zwei Wochen bekannt zu geben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seinem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen.

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

(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz (§ 26f) beginnt grundsätzlich mit der Erklärung, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor Geburt

des Kindes, und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites gemäß Abs. 7.

§ 26j

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

(1) Wird anstelle von Karenzurlaub Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate eines Karenzurlaubes gemäß § 26d.

(2) Die Teilzeitbeschäftigung kann

1. unmittelbar mit der Annahme oder Übernahme des Kindes, allein oder gleichzeitig mit der Mutter oder
2. im Anschluß an einen Karenzurlaub oder
3. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter

beginnen.

(3) Im Fall des Abs. 2 Z 1 hat der Dienstnehmer Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben; in den Fällen des Abs. 2 Z 2 oder 3 spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(4) Im Übrigen ist § 26i anzuwenden.

§ 26k

Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes

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

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

§ 26l

Dienst(Werks)wohnung

Vereinbarungen über den Anspruch des Dienstnehmers auf eine beigestellte Dienst(Werks)-wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß den §§ 26f und 26i Abs. 9 nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.“

5. In § 31 Abs. 5 lit. b wird der Klammerausdruck "(§ 105 Abs. 5 Z 1)" durch den Klammerausdruck "(§ 105c Abs. 1 Z 1)", der Klammerausdruck "(§ 105 Abs. 5 Z 2)" durch den Klammerausdruck "(§§ 105 Abs. 1 und 105c Abs. 1)" und der Klammerausdruck "(§ 105a)" durch den Klammerausdruck "(§ 105f)" ersetzt.
6. In § 31 Abs. 6 wird der Klammerausdruck "(§ 26g)" durch den Klammerausdruck "(§§ 26i und 26j)" und der Klammerausdruck "(§ 26b Abs. 4)" durch den Klammerausdruck "(§ 26h Abs. 5)" ersetzt.
7. In § 31 Abs. 7 Z 1 wird das Zitat "§ 26a Abs. 3 und § 105 Abs. 1 letzter Satz" durch das Zitat "§ 26h Abs. 1 und § 105e " ersetzt.
8. In § 31 Abs. 7 Z 3 wird das Zitat "§§ 26g und 105a" durch das Zitat "§§ 26i, 26j und 105f" ersetzt.
9. Nach § 39d werden folgende §§ 39e bis 39i samt Überschriften eingefügt:

"Flexible Gestaltung des Arbeitslebens

§ 39e

Bildungskarenz

(1) Sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat, kann zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber eine Bildungskarenz gegen Entfall des

Arbeitsentgeltes unter Rücksichtnahme auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen. Eine neuerliche Bildungskarenz kann erst drei Jahre nach Rückkehr aus einer Bildungskarenz vereinbart werden.

(2) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 EStG 1988) und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 26h Abs. 2 mit Ausnahme des vorletzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 26h Abs. 3 mit der Maßgabe, daß anstelle des Begriffes „Karenzurlaub“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 97 oder 99, eines Karenzurlaubes nach den §§ 26a bis 26e und 26k oder §§ 105 bis 105d und 105f Abs. 1 letzter Satz, eines Präsenzdienstes gemäß § 27 des Wehrgesetzes 1990 (WG), BGBl. Nr. 305, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 140/2000, eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes 1986, BGBl. Nr. 679, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 31/2001, oder eines Ausbildungsdienstes gemäß § 46a WG ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

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

§ 39f

Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes

Eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens sechs Monaten bis zu einem Jahr, für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktservice in Anspruch genommen wird, ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. Im Übrigen gilt § 39e Abs. 2 bis 4.

§ 39g

Solidaritätsprämienmodell

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

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

(3) Im Übrigen bleibt § 10a unberührt.

§ 39h

Herabsetzung der Normalarbeitszeit

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

des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer spätestens drei Monate vor dem dem Dienstgeber bekannt gegebenen Termin den Dienstgeber auf Einwilligung in die Herabsetzung der Normalarbeitszeit klagen.

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

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

die Herabsetzung der Normalarbeitszeit vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

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

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

§ 39i

Kündigung

(1) Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 39e bis 39h ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. § 207 Abs. 5 gilt sinngemäß.

(2) Läßt der Dienstnehmer eine entgegen Abs. 1 ausgesprochene Kündigung gegen sich gelten, hat er einen Ersatzanspruch im Sinne des § 35. Bei der Berechnung dieses Ersatzanspruches ist das ungeschmälerete Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne der §§ 39e bis 39h zugestanden wäre."

10. § 65 Abs. 1 lautet:

"(1) Die Leistung von Überstunden gemäß § 61 Abs. 1 wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 gewährt wird."

11. In § 69 Abs. 5 wird das Zitat "§§ 26a, 26d und 105" durch das Zitat "§§ 26a, 26e, 105 und 105d" ersetzt.

12. In § 74 Abs. 2 wird das Zitat "§§ 26g oder 105a" durch das Zitat "§§ 26i, 26j oder 105f" ersetzt.

13. § 76 samt Überschriften lautet:

"Vorsorge für den Schutz der Dienstnehmer

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Allgemeine Bestimmungen

§ 76

Begriffsbestimmung

Dienstgeber im Sinne der §§ 76a bis 94e ist jede natürliche oder juristische Person, Personengesellschaft des Handelsrechts oder eingetragene Erwerbsgesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt."

14. Der bisherige § 76 samt Überschrift erhält die Bezeichnung "76a".

15. § 88 Abs. 1 lautet:

"(1) Arbeitsstätten sind

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

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

6. § 90 Abs. 1 lautet:

"(1) Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen, biologischen oder chemischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden. Als „Verwenden“ gilt auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauch, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern."

7. In § 90a Abs. 3 wird der Ausdruck "Chemikaliengesetzes" jeweils durch den Ausdruck "Chemikaliengesetzes 1996" und der Ausdruck "Chemikaliengesetz" durch den Ausdruck "Chemikaliengesetz 1996" ersetzt.

8. Nach § 90b Abs. 4 werden folgende Abs. 5 und 6 eingefügt:

"(5) Die beabsichtigte Verwendung von krebserzeugenden, erbgutverändernden oder fortpflanzungsgefährdenden Arbeitsstoffen ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich zu melden.

(6) Die erstmalige Verwendung biologischer Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion mindestens 30 Tage vor dem Beginn der Arbeiten schriftlich zu melden. Nach Anlauf dieser Frist können Dienstgeber 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 Ge-

sundheit am Arbeitsplatz von Bedeutung sind und auf Grund deren die Meldung überholt ist, hat eine neue Meldung zu erfolgen."

19. Der bisherige Abs. 5 des § 90b erhält die Absatzbezeichnung "(7)".

20. § 91 Abs. 4 lautet:

"(4) Zu Arbeiten, bei denen es mit Rücksicht auf die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, daß die notwendigen Fachkenntnisse für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten vorliegen (wie Sprengen, Führen von Kranen, Bedienung von Hubstaplern und dgl.), dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die

1. hiefür geistig und körperlich geeignet sind,
2. über einen Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse verfügen und
3. über die erforderliche Berufserfahrung verfügen."

21. Dem § 91 werden folgende Abs. 6 bis 9 angefügt:

"(6) Wenn es für eine sichere Durchführung der Arbeiten erforderlich ist, hat die Organisation und Vorbereitung durch Personen zu erfolgen, die hiefür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen. Dies gilt für Vorbereitungs- und Organisationsarbeiten betreffend besonders gefährliche Arbeiten unter Spannung, Fällen von Bäumen sowie sonstige Arbeiten, für die hinsichtlich der Vorbereitung und Organisation vergleichbare Anforderungen bestehen.

(7) Wenn es mit Rücksicht auf die mit Arbeit verbundenen Gefahren oder die spezifischen Arbeitsbedingungen erforderlich ist, dürfen Arbeiten nur unter Aufsicht einer geeigneten Person durchgeführt werden. Arbeiten in Druckluft, bestimmte Bauarbeiten sowie sonstige Arbeiten, die hinsichtlich der Gefahren oder der Arbeitsbedingungen vergleichbar sind, dürfen nur unter Aufsicht von Personen durchgeführt werden, die hiefür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen.

(8) Abs. 4, 6 und 7 gelten auch für Dienstgeber, soweit dies zur Vermeidung einer Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist.

(9) Dienstgeber haben ein Verzeichnis jener Dienstnehmer zu führen, die Tätigkeiten im Sinne der Abs. 4 6 und 7 durchführen. Dieses Verzeichnis muß auch Angaben über den Nachweis der Fachkenntnisse enthalten. Das Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten."

22. In § 93a werden die Abs. 4 bis 6 durch folgende Abs. 4 bis 11 ersetzt:

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

(5) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.

(6) Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den folgenden Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen:

1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,
2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr.

Diese Begehungen haben sich auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 88 Abs. 2, zu beziehen. Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Für Arbeitsstätten mit wechselnder Dienstnehmerzahl gelten die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern auch dann, wenn in Saisonbetrieben die vorhersehbare durchschnittliche Dienstnehmerzahl pro Jahr nicht mehr als 50 Dienstnehmer beträgt und an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr mehr als 75 Dienstnehmer in der Arbeitsstätte beschäftigt werden.

In Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, beträgt die Mindesteinsatzzeit eine Stunde jährlich pro Dienstnehmer.

(8) Dienstnehmer, die auf Flächen gemäß § 88 Abs. 2 beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Dienstnehmerzahl jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

(9) Dienstgeber haben bei Begehungen nach Abs. 6 dafür zu sorgen, daß nach Möglichkeit alle Dienstnehmer anwesend sind, soweit sie nicht durch Urlaub, Krankenstand oder sonstige wichtige persönliche Gründe oder zwingende betriebliche Gründe verhindert sind.

(10) Unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der bestehenden Gefahren können Dienstgeber selbst zur Gänze die Aufgaben oder selbst einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn sie

1. in Arbeitsstätten bis 50 Dienstnehmern die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 93 Abs. 2 nachweisen,
2. in Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmern ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachweisen, die durch eine Ausbildungseinrichtung bescheinigt werden, die eine gemäß § 74 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, anerkannte Fachausbildung durchführen. Voraussetzung für diese Bescheinigung ist der erfolgreiche Abschluß einer Aus- und Weiterbildung, die zumindest den Erfordernissen des § 78b Abs. 2 und 3 ASchG entspricht.

(11) Die Dienstgeber haben die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane, sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, alle Dienstnehmer, von ihrer Absicht, die sicherheitstechnische Betreuung selbst durchzuführen oder für eine Arbeitsstätte ein Präventionszentrum (§ 93b) in Anspruch zu nehmen, zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten."

23. Nach § 93a wird folgender § 93b samt Überschrift eingefügt:

"§ 93b

Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch
Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger

(1) Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Unfallversicherungsträgers erfolgen, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt.

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen haben dem zuständigen Träger der Unfallversicherung für die Erfüllung der durch dieses Gesetz und § 93 Abs. 2 Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 40/2000, übertragenen Aufgaben mindestens einmal pro Kalenderjahr folgende Daten der von ihnen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich erfaßten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern zu übermitteln:

1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Dienstgeber,
2. Anschriften der Arbeitsstätten.

(3) Weder die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums noch die Anwendung des Unternehmermodells gemäß § 93a Abs. 10 enthebt die Dienstgeber von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

(4) Die §§ 93a Abs. 1 und 2, 94a Abs. 1 und 2, 94b Abs. 1 und 94c sind anzuwenden. Weiters ist § 94b Abs. 3 mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane auch beizuziehen sind, wenn die Begehungen nicht gemeinsam erfolgen.

(5) Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge sowie sonstige vom Präventionszentrum übermittelte Informationen und Unterlagen den Belegschaftsorganen und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, sind die Verbesserungsvorschläge des Präventionszentrums sowie allfällige sonstige Informationen und Unterlagen an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Dienstnehmer aufzulegen. Der

Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge bei der Festlegung von Maßnahmen nach § 77 Abs. 5 und 6 zu berücksichtigen."

24. § 94 a Abs. 5 bis 7 lauten:

"(5) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.

(6) Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den in Z 1 und 2 genannten Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen. Diese Begehungen haben sich auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 88 Abs. 2, zu beziehen:

1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,
2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr.

Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7) § 93a Abs. 7 bis 9 und 12 sind anzuwenden."

25. In § 94e Abs. 2 Z 1 wird das Zitat "§ 76 Abs. 5" durch das Zitat "§ 76a Abs. 5" ersetzt.

26. Nach § 94e wird folgender § 94f samt Überschrift eingefügt:

"§ 94f

Ausnahmen

(1) Soweit die Anwendung einzelner Bestimmungen der in Durchführung dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen unabhängig von den Umständen des Einzelfalls zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer erforder-

derlich ist, ist in den Verordnungen festzulegen, daß die Behörde von diesen Bestimmungen der Verordnung keine Ausnahme zulassen darf.

(2) Die Behörde kann im Einzelfall auf Antrag des Dienstgebers Ausnahmen von den Bestimmungen der in Durchführung der §§ 88 bis 91e gemäß § 94e Abs. 2 Z 3 bis 6 erlassenen Verordnungen zulassen, wenn

1. diese Ausnahmen aus wichtigen Gründen erforderlich sind,
2. nach den Umständen des Einzelfalls zu erwarten ist, daß Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer auch bei Genehmigung der Ausnahme gewährleistet sind oder daß durch eine andere vom Dienstgeber vorgesehene Maßnahme zumindest der gleiche Schutz erreicht wird wie bei Einhaltung der betreffenden Bestimmungen der Verordnung, und
3. die Genehmigung dieser Ausnahme nicht gemäß Abs. 1 ausgeschlossen ist.

(3) Ausnahmen nach Abs. 2 können befristet oder unter Vorschreibung bestimmter geeigneter Auflagen erteilt werden, wenn dies zur Erreichung der in Abs. 2 Z 2 genannten Zielsetzungen erforderlich ist. Solche Ausnahmen sind von der Behörde aufzuheben, wenn die Auflagen nicht eingehalten werden oder wenn die Voraussetzungen für die Erteilung der Ausnahme nicht mehr vorliegen.

(4) Die Wirksamkeit von Ausnahmen nach Abs. 2 wird durch einen Wechsel in der Person des Dienstgebers nicht berührt, wenn sich der für die Ausnahme maßgebliche Sachverhalt nicht geändert hat."

27. Die §§ 105 bis 107 samt Überschriften lauten:

"§ 105

Karenzurlaub

(1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist des § 99 Abs. 1 und 2 ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut. Das Gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 99 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die

Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(2) Der Karenzurlaub muß mindestens drei Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 99 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekannt geben, daß sie den Karenzurlaub verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Wird Karenzurlaub nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 102 und 103 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes. § 26f Abs. 2 ist anzuwenden.

§ 105a

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater

(1) Der Karenzurlaub kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil des Karenzurlaubes der Dienstnehmerin muß mindestens drei Monate betragen. Er ist in dem in § 105 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters anzutreten. § 26b Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Nimmt die Dienstnehmerin ihren Karenzurlaub im Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 beginnt im Falle des Abs. 2 mit der Bekanntgabe.

(4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 endet vier Wochen

1. nach dem Ende ihres jeweiligen Karenzurlaubsteiles,

2. bei Inanspruchnahme von zwei Karenzurlaubsteilen nach Ende ihres zweiten Teiles, sofern die Dienstnehmerin die Inanspruchnahme des zweiten Karenzurlaubsteiles bis zum Ende der Frist des § 99 Abs. 1 bekannt gegeben hat.

§ 105b

Aufgeschobener Karenzurlaub

(1) Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, daß sie drei Monate ihres Karenzurlaubes 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. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 105 oder 105a spätestens

1. mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes,
2. wenn auch der Vater aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes

geendet hat. § 26c Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 105 Abs. 3 oder 105a Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Im Übrigen gilt § 26c Abs. 3 zweiter bis letzter Satz sowie Abs. 4 bis 6.

§ 105c

Karenzurlaub der Adoptiv- oder Pflegemutter

(1) Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. allein oder mit ihrem Ehegatten an Kindes statt angenommen hat (Adoptivmutter), oder

2. in der Absicht, ein Kind an Kindes statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter),

mit dem Kind im selben Haushalt lebt und es überwiegend selbst pflegt, hat Anspruch auf Karenzurlaub.

(2) Die §§ 105 bis 105b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Der Karenzurlaub nach den §§ 105 und 105a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters;
2. nimmt die Dienstnehmerin ihren Karenzurlaub nach den §§ 105 und 105a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;
3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie Karenzurlaub bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr hinaus in Anspruch nehmen.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder nimmt sie es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenzurlaub in der Dauer von sechs Monaten. Der Karenzurlaub beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters.

(4) Die §§ 102, 103 und 106 sind auf Karenzurlaube nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, daß anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 102 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes statt oder von der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muß mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein.

§ 105d

Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters

(1) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes ein Karenzurlaub zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung eines Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(2) § 26e Abs. 3 und 4 ist anzuwenden. § 26e Abs. 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß in Z 5 anstelle des Begriffs "Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter" der Begriff "Vater, Adoptiv- oder Pflegevater" tritt.

(3) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Gesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung.

§ 105e

Die §§ 26g und 26h sind anzuwenden.

§ 105f

Teilzeitbeschäftigung

(1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen beizuziehen. Die §§ 26i Abs. 7 bis 9 und 11, 26j und 26k sind anzuwenden.

(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1 und 6 und des § 26i Abs. 7 bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater kann die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die der Vater seine Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes in Anspruch genommen, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt; Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden;
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur die Dienstnehmerin oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(4) Wird Teilzeitbeschäftigung abweichend von Abs. 3 vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenzurlaub in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung kann nur einmal zwischen den Eltern geteilt werden. Sie muß mindestens drei Monate dauern und beginnt entweder

1. im Anschluß an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 und 2 oder

2. einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder
3. im Anschluß an einen Karenzurlaub nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(6) Beabsichtigt die Dienstnehmerin, Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 und 2 oder einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) in Anspruch zu nehmen, hat sie ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, und deren Dauer, Ausmaß und Lage bis zum Ende der Frist nach § 99 Abs. 1 bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Nimmt die Dienstnehmerin Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an einen Karenzurlaub oder an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters in Anspruch, hat sie dies spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung des Vaters ihrem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin binnen weiteren zwei Wochen bekannt zu geben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

(7) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 beginnt im Falle des Abs. 5 Z 3 und 4 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung.

(8) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß § 26i Abs. 7.

§ 106

Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 26i.

§ 107

Für die Durchführung der in den §§ 98 Abs. 3 und 98a Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt Abschnitt 5."

28. Dem § 119 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

"Zur Förderung der ständigen Zusammenarbeit hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer mindestens zwei Mal jährlich zu Aussprachen einzuladen. Zu diesen Aussprachen können auch Vertreter der in Betracht kommenden Träger der Unfallversicherung sowie der mit Angelegenheiten des Dienstnehmerschutzes befassten Behörden beigezogen werden."

29. In § 124 Abs. 1 wird die Wortfolge "acht Wochen" durch die Wortfolge "zehn Wochen" ersetzt.

30. Nach § 194a wird folgender § 194b samt Überschrift eingefügt:

"§ 194b

Betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren
Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf

(1) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat im Rahmen der Beratung nach § 194 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 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer abzielen.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in diesen Angelegenheiten zu er-
statten und Maßnahmen zu beantragen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit
dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.

(3) Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besse-
ren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf können in einer Betriebsver-
einbarung geregelt werden."

31. § 199 Abs. 1 Z 24 lautet:

"24. Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie
Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf;"

32. In § 230 wird die Wortfolge "Der Landeshauptmann" durch die Wortfolge "Die
Landesregierung" ersetzt.

33. In § 232 Abs. 4 erster Satz wird der Betrag "S 1000,-" durch den Betrag
"72,67 Euro" ersetzt.

34. In § 232c Abs. 9 wird der Betrag "5.000,- S" durch den Betrag "360 Euro" ersetzt.

35. Die §§ 232e bis 232i samt Überschriften lauten:

"§ 232e

Gutachten bei Diskriminierung

(1) Auf Antrag einer der im § 232a Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertre-
tungen oder von Amtswegen hat die Kommission Gutachten über Fragen der Dis-
kriminierung bei der Entgeltfestsetzung zu erstatten.

(2) Betrifft ein gemäß Abs. 1 zu erstellendes Gutachten Diskriminierungen in Re-
gelungen der kollektiven Rechtsgestaltung, so kann die Kommission zur Vorberei-
tung der Beschlußfassung einen Arbeitsausschuß bilden, dem neben dem Vorsit-
zenden (§ 232a Abs. 2) je eines der von dem im § 232a Abs. 3 Z 1 bis 4 genann-
ten Interessenvertretungen vorgeschlagenen Mitglieder anzugehören hat. Den
Beratungen sind Vertreter der jeweiligen Kollektivvertragsparteien beizuziehen.

§ 232f

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

(1) Auf Antrag eines Dienstnehmers, eines Dienstgebers, eines Betriebsrates oder einer der im § 232a Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen oder von Amts wegen hat die Kommission im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.

(2) Ist die Kommission der Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie dem Dienstgeber schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

(3) Kommt der Dienstgeber diesem Auftrag innerhalb von sechs Wochen nicht nach, so können die kollektivvertragsfähigen Körperschaften die gerichtliche Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes begehren.

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

(5) Die Kommission hat ihre Gutachten sowie rechtskräftige Urteile im Sinne des Abs. 3, die Verletzungen des Gleichheitsgebotes feststellen, im Landesamtsblatt für das Burgenland zu veröffentlichen. Ebenso ist die Nichtbeachtung einer Aufforderung gemäß Abs. 4 durch den Dienstgeber im Landesamtsblatt zu veröffentlichen.

§ 232g

Geschäftsführung der Kommission

(1) Der Vorsitzende hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung der Kommission hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder schriftlich verlangt.

(2) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) sind rechtzeitig und nachweislich unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

(3) Die Kommission ist beschlußfähig, wenn der Vorsitzende und mindestens fünf weitere Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend sind. Für Beschlüsse der Kommission ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Bei Stimmengleichheit gilt die Meinung als angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat.

(4) Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich. Der Vorsitzende kann den Sitzungen der Kommission auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beiziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat der Vorsitzende zu entsprechen.

(5) Über jede Sitzung ist eine Niederschrift aufzunehmen. Sie hat zu enthalten:

- a) Ort, Tag, Beginn und Ende der Sitzung;
- b) die Namen der anwesenden Mitglieder;
- c) die gefaßten Beschlüsse unter Anführung des Abstimmungsergebnisses.

Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden zu unterfertigen.

(6) Die Führung der laufenden Geschäfte, die Vorbereitung der Sitzungen und die Kanzleiarbeiten der Kommission sind unter der Leitung des Vorsitzenden vom Amt der Burgenländischen Landesregierung zu besorgen.

§ 232h

Ausschüsse der Kommission

(1) Die Kommission kann die Behandlung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall (§ 232f) einem Ausschuß übertragen; falls erforderlich, können mehrere Ausschüsse errichtet werden.

(2) Ein solcher Ausschuß hat aus mindestens drei Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat ein vom Vorsitzenden der Kommission damit betrauter Vertreter des Amtes der Burgenländischen Landesregierung (§ 232a Abs. 3 Z 5) zu führen, die übrigen Mitglieder sind vom Vorsitzenden der Kommission aus dem Kreise der im § 232a Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Mitglieder oder deren Ersatzmitglieder zu entnehmen; diese Mitglieder sind jeweils in gleicher Zahl von den Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer zu berufen.

§ 232i

Rechtsstellung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission

(1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten.

(2) Die Dienstgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Kommission und den Ausschüssen (§ 232h) die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission sind verpflichtet, über alle ihnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt sinngemäß auch für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute."

36. § 235 Abs. 1 bis 3 lauten:

"§ 235

(1) Wer den Bestimmungen der §§ 56 bis 64, 73, 76a Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis Abs. 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 bis 6, 9 und 12, 93b Abs. 4 und 5, 94, 94a Abs. 2 bis 7, 95 bis 97 Abs. 1, 3 und 6, 98 Abs. 1 und 3, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 108 bis 109, 111 Abs. 3 und 4 Z 2, 112 Abs. 3, 127 Abs. 2, 233 und 234a oder den dazu erlassenen Verordnungen zuwiderhandelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, mit einer Geldstrafe von 150 Euro bis 1.100 Euro zu bestrafen.

(2) Mit einer Geldstrafe von 150 Euro bis 1.100 Euro ist zu bestrafen, wer Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer aufgaben vereitelt.

(3) Wer den Bestimmungen der §§ 46, 157 Abs. 3, 191 Z 3, 201 Abs. 3 und 4, 205, 206 Abs. 1, 210 Abs. 2, 211 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a, 215 Abs. 4, und 217

zuwiderhandelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, mit einer Geldstrafe von 150 Euro bis 2.200 Euro zu bestrafen."

37. In § 235 Abs. 4 wird die Wortfolge "ab Kenntnis der Übertretung" durch die Wortfolge "ab Kenntnis von der Übertretung" ersetzt.

38. In § 235 Abs. 5 wird der Betrag von "5.000,- S" durch den Betrag "360 Euro" ersetzt.

Artikel II

(1) Ansprüche, die durch die Bestimmungen der §§ 26a bis 26l und §§ 105 bis 107 neu geschaffen werden, haben nur Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn das Kind nach dem 31. Dezember 2000 geboren wurde. Ansprüche von Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind vor dem 1. Jänner 2001 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung gegolten haben.

(2) Dienstgeber, die über die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 93a Abs.10 verfügen, dürfen in Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer das Unternehmermodell ohne Nachweis ausreichender Kenntnisse durch eine Bescheinigung bis längstens ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes anwenden.

(3) § 7 Abs. 3 Z 2 (in der Fassung des Art. I Z 1) tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

(4) Bis zum 31. Dezember 2001 treten in § 232 Abs. 4 (in der Fassung des Art. I Z 32), § 232c Abs. 9 (in der Fassung des Art. I Z 33), § 235 Abs. 1, 2 und 3 (in der Fassung des Art. I Z 35) und § 235 Abs. 5 (in der Fassung des Art. I Z 37) an die Stelle der Beträge "72,67 Euro", "360 Euro", "150 Euro", "1.100 Euro", "2.200 Euro" und "360 Euro" jeweils die Beträge "1.000,-S", "5.000,- S", "2.000,- S", "15.000,-S", "30.000,- S" und "5.000,- S".

Vorblatt

Problem und Ziel:

Mit dem Beitritt zur Europäischen Union hat Österreich auch die Verpflichtung übernommen, daß Arbeitnehmerschutzrecht der Europäischen Gemeinschaft innerstaatlich umzusetzen.

Durch die Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, in der Fassung BGBl. I Nr. 101/1998 wurde das Arbeitnehmerschutzrecht der Europäischen Gemeinschaft grundsatzgesetzlich innerstaatlich umgesetzt bzw. der grundsatzgesetzliche Auftrag erteilt, dieses durch die Ausführungsgesetzgebung umzusetzen. Die Umsetzung erfolgte im Burgenland mit der Landarbeitordnungs-Novelle 2000, LGBl. Nr. 53.

Analog zu den Bestimmungen der Novelle BGBl. I Nr. 12/1999 zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) wurden im durch das BGBl. I Nr. 40/2000 geänderten Landarbeitsgesetz 1984 insbesondere hinsichtlich der Präventionszentren der Träger der Unfallversicherung zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung für land- und forstwirtschaftliche Arbeitsstätten bis zu 50 Dienstnehmern aufgenommen.

Weiters wurde mit der Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 die Rechtsstellung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft an die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in anderen Wirtschaftssektoren durch Nachvollzug arbeitsrechtlicher Normen im gewerblichen Bereich angeglichen.

Schließlich wird mit der Novelle BGBl. I Nr. 104/2001 die Bestimmung des § 5 Abs. 4 Landarbeitsgesetz 1984 geändert.

Ziel dieses Entwurfes ist die Ausführung der Landarbeitsgesetznovelle aus den Jahren 2000 und 2001.

Lösung:

Die Ausführung der Novellen BGBl. I Nr. 40/2000 und I Nr. 104/2001 erfolgt derart, daß die Bestimmungen der Landarbeitsordnung an die grundsatzgesetzlichen Vorgaben angepaßt und, soweit erforderlich, näher ausgeführt werden.

Alternative:

Keine

Kosten:

Im Sinne des Konsultationsmechanismus sind durch den vorliegenden Entwurf für den Bund und die Länder keine zusätzlichen Kosten zu erwarten.

Dem Land als Dienstnehmerschutzbehörde für land- und forstwirtschaftliche Dienstnehmer erwachsen durch die europarechtlich notwendige Neuorientierung des Arbeitnehmerschutzes (zB. Evaluierung des Arbeitsplatzes) und die damit im Zusammenhang stehende erhöhte Beratungs- und Überwachungstätigkeit durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion als auch durch den vermehrten legistischen Aufwand der Abteilung Agrar- und Veterinärwesen (Erstellung von Entwürfen zur Änderung der Landarbeitsordnung und zu Verordnungen) zusätzliche Personalkosten. Um die neuen Aufgaben bewältigen zu können – im Burgenland unterliegen ca. 1.400 Betriebe der Aufsicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion -, wird eine Personalaufstockung bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion um ein weiteres Inspektionsorgan (bisher ein A-Bediensteter und ein B-Bediensteter) unumgänglich sein. Dies umso mehr, als der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auch die Kontrolle der Anwendung von Pflanzenschutzmitteln obliegt.

Auch die vom Grundsatzgesetzgeber vorgesehene Übermittlung von Daten der Betriebe mit bis zu 50 Dienstnehmern durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion an die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt führt zu Mehrbelastungen für das Land, da eine Datenbank neu aufzubauen ist – die Anschaffung der erforderlichen Hard- und Software wird Kosten von etwa S 33.000,- verursachen -, die in der Folge auch aktualisiert werden muß. Für die Bedienung der Datenbank ist in personeller Hinsicht Vorsorge zu treffen.

Für die Betriebe erfolgt durch die neu geschaffene sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger für Arbeitsstätten bis 50 Dienstnehmer eine Entlastung, da die Finanzierung der Präventionszentren durch die Träger der Unfallversicherung erfolgt. Solche Betriebe müssen bereits seit dem 1. Jänner 2001 die Arbeitsplätze evaluieren.

EU-Konformität:

Dieser Entwurf sieht, soweit er der Umsetzung von EU-Recht dient, ausschließlich Maßnahmen vor, zu denen das Land auf Grund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts verpflichtet ist.

Erläuterungen

Allgemeines

Das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft sind gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Ausführungsgesetzgebung sowie deren Vollziehung.

Mit dem am 1.1.1995 erfolgten Beitritt Österreichs zur Europäischen Union bildet Art. 118a des EG-Vertrages die Grundlage für die Fortentwicklung des Arbeitnehmerschutzes.

Eine weitere grundsatzgesetzliche Regelung für die land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer unter Beachtung des Gemeinschaftsrechts erfolgte mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 40/2000. Gemäß § 239 Abs. 7a der zitierten Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984 haben die Länder ihre Ausführungsgesetze binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen. Die zitierte Gesetzesnovelle ist am 8. Juli 2000 in Kraft getreten.

Die Novelle BGBl. I Nr. 104/2001 zum Landarbeitsgesetz 1984 bringt die Änderung des § 5 Abs. 4.

Der vorliegende Entwurf geht, wie bereits die Landarbeitsordnungs-Novelle 2000 - in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Richtlinien -, von einer stärkeren Eigenverantwortung der Dienstgeber und von ihrer Verpflichtung zur Eigeninitiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aus.

Hervorzuheben ist außerdem die Verpflichtung zur Zusammenarbeit aller mit Sicherheits- und Gesundheitsschutzaufgaben auf betrieblicher Ebene betrauten Personen und ihre Kooperation mit den Dienstnehmern oder den Belegschaftsorganen.

Zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und den Interessenvertretungen sowie den Sozialversicherungsträgern wurde § 120 Abs. 2 der Landarbeitsordnung ergänzt.

Der vorliegende Entwurf sieht vor, daß die gemäß § 78a ASchG einzurichtenden Präventionszentren der Unfallversicherungsträger auch Dienstgebern im Sinne des Landarbeitsgesetzes, somit auch der Landarbeitsordnung, zur Verfügung stehen.

Außerdem enthält der Entwurf

- die Neufassung der Begriffsbestimmung für Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Ein- und Verkaufsgenossenschaften;
- die im ASchG vorgesehenen Regelungen über die Begehung durch Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern;
- die Möglichkeit, daß der Dienstgeber in Arbeitsstätten bis zu 50 Dienstnehmern die sicherheitstechnische Begehung selbst vornimmt (Unternehmermodell);
- die Verpflichtung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zur Übermittlung der erforderlichen Daten an die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt;
- den Nachvollzug der MSchG- und EKUG- Novelle, BGBl. I Nr. 153/1999, die der Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG über den Elternurlaub dient sowie des Familienpaketes 1999, das die Flexibilisierung der Elternkarenz und eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter vorsieht (Schaffung eines eigenständigen Anspruches des Vaters auf Karenzurlaub; Möglichkeit einer zweimaligen Teilung des Karenzurlaubes; Möglichkeit, Karenzurlaub in der Dauer von drei Monaten für einen späteren Zeitpunkt aufzuschieben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres bzw. aus Anlaß des späteren Schuleintritts des Kindes zu verbrauchen; Recht des karenzierten Dienstnehmers auf Information über wichtige Betriebsgeschehnisse),
- eine flexiblere Gestaltung des Arbeitslebens durch neue Arbeitszeitmodelle ohne Verschlechterung der Stellung der Dienstnehmer, wie
 - Bildungskarenz,
 - Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts,
 - Solidaritätsprämienmodell,
 - Herabsetzung der Normalarbeitszeit für Dienstnehmer, die eine Gleitpension in Anspruch nehmen oder das 50. Lebensjahr vollendet oder besondere Betreuungspflichten haben;

- Mitwirkungsrechte der Betriebsräte bei Maßnahmen betrieblicher Frauenförderung

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z 1 (§ 5 Abs. 4):

Die Bestimmung wird wörtlich aus dem Landarbeitsgesetz übernommen. Mit dieser Begriffsbestimmung wird eine Abgrenzung zur Gewerbeordnung vorgenommen. In Hinkunft sollen auch aus land- und forstwirtschaftlichen Ein- und Verkaufsgenossenschaften hervorgegangene Nachfolgeunternehmen jeder Rechtsform, solange der land- und forstwirtschaftliche Unternehmensgegenstand beibehalten wird, dem Landarbeitsgesetz und damit auch der Landarbeitsordnung unterliegen.

Zu Z 2 (§ 7 Abs. 3 Z 2):

Diese Bestimmung ist im Gefolge der Euro-Umstellung notwendig geworden. Durch § 239 Abs. 11 Landarbeitsgesetz ist klargestellt, daß die Euro-Anpassung mit 1. Jänner 2002 in Kraft tritt. Vgl. dazu Artikel II Abs. 3 des Entwurfes.

Zu den Z 3, 5, 6, 7 und 8:

Es werden inhaltlich erforderliche Zitatberichtigungen vorgenommen.

Zu Z 4 (§§ 26a bis 26l):

Diese Bestimmungen entsprechen dem Grundsatzgesetz. Mit den Regelungen wird das Familienpaket der Bundesregierung umgesetzt. Sie ersetzen im arbeitsrechtlichen Abschnitt 2 die bisher geltenden Bestimmungen zur Väterkarenz und im Abschnitt 4 die bisherigen Regelungen zur Mutterkarenz.

Zu Z 9 (§§ 39e bis 39i):

Mit diesen Regelungen werden die durch das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997 in den §§ 11 bis 15 AVRAG geschaffenen Bestimmungen für eine flexiblere Gestaltung des Arbeitslebens im Landarbeitsgesetz und hier in der Landarbeitsordnung nachvollzogen.

1. § 39e (Bildungskarenz):

Voraussetzung einer Bildungskarenz ist eine Mindestbetriebszugehörigkeit von drei Jahren. Die Bildungskarenz ist von einer Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer abhängig. Die Dienstnehmer erhalten in dieser Zeit Weiterbildungsgeld aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung. Nach Ende der Bildungskarenz hat der Dienstnehmer Anspruch – nach Maßgabe seines Dienstvertrages (Dienstschein) –, auf einem zumutbaren Arbeitsplatz weiter beschäftigt zu werden.

Abs. 2 entspricht der geltenden Rechtslage bei Elternurlaub.

Nach Abs. 3 gehen beschäftigungslose Zeiten (Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter, Elternurlaub, Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienst) für deren Dauer der vereinbarten Bildungskarenz vor, dh. sind diese länger als die Bildungskarenz, wird die Bildungskarenz zur Gänze verdrängt; sind diese kürzer als die Bildungskarenz, läuft die Bildungskarenz mit dem vereinbarten Ende ab. Dies einerseits im Hinblick auf die vom Dienstgeber getroffenen arbeitsrechtlichen Dispositionen, aber auch im Hinblick auf die finanziellen Förderungen aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung.

Abs. 4 sichert den Dienstnehmer, dessen Dienstverhältnis während der Bildungskarenz vom Dienstgeber beendet wird, die Abfertigung (allenfalls eine Urlaubsentschädigung oder -abfindung) auf Basis des vor Antritt der Bildungskarenz gebührenden Entgelts.

2. § 39f (Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts):

Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktservice in Anspruch genommen werden kann, vereinbaren. Förderungen aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung gebühren nur dann, wenn eine Ersatzarbeitskraft eingestellt wird. Die Regelungen des § 39e Abs. 2 bis 4 finden Anwendung. Die Freistellungsvereinbarung bleibt auch dann wirksam, wenn der Dienstgeber die Ersatzkraft nicht behält. Auch nach einer solchen Freistellung hat der Dienstnehmer Anspruch auf Wiederbeschäftigung auf einem nach Maßgabe des Dienstvertrages (Dienstschein) zumutbaren Arbeitsplatz.

3. § 39g (Solidaritätsprämienmodell):

Anders als bei der Bildungskarenz soll beim Solidaritätsprämienmodell die Normalarbeitszeit von mehreren Dienstnehmern reduziert werden, sodaß für diese reduzierte Arbeitszeit ein Zeitrahmen für die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft frei wird. Dieses Modell kann nur dann realisiert werden, wenn es im Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, wobei im Einzelfall jedenfalls mit jedem einzelnen Dienstnehmer eine Vereinbarung über die Arbeitszeitreduktion erforderlich ist. Es handelt sich dabei um ein Teilzeitarbeitsmodell; Abs. 3 bestimmt, daß § 10a unberührt bleibt. Der Entgeltanspruch ergibt sich aus der reduzierten Arbeitszeit im Verhältnis zur Vollzeitarbeit.

Hinsichtlich der Berechnung der Abfertigung ist vorgesehen, daß die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers heranzuziehen ist, wenn die Herabsetzung der Normalarbeitszeit zum Zeitpunkt der Beendigung kürzer als zwei Jahre gedauert hat. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, kann der Kollektivvertrag bzw. die Betriebsvereinbarung eine andere Berechnung vorsehen (zB. pro rata temporis).

4. § 39h (Herabsetzung der Normalarbeitszeit):

Es wird einzelnen Dienstnehmern die Möglichkeit eröffnet, aus bestimmten Gründen eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu erreichen.

In Abs. 1 ist die Herabsetzung der Normalarbeitszeit im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Gleitpension geregelt. Der Dienstnehmer hat nach § 253c ASVG unter bestimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf eine Gleitpension; dies indiziert auch einen Anspruch auf Herabsetzung der Normalarbeitszeit bei Inanspruchnahme einer solchen Gleitpension. Sofern aus betriebsorganisatorischen Gründen eine Teilzeitbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich ist, kann der Dienstnehmer auf einen anderen nach Maßgabe des Dienstvertrages (Dienstscheines) zumutbaren Arbeitsplatz versetzt werden.

Abs. 2 ermöglicht die Herabsetzung der Normalarbeitszeit aus anderen Gründen. Eine Arbeitszeitverkürzung ab Vollendung des 50 Lebensjahres oder zur Betreuung naher Familienmitglieder (§ 26 Abs. 2 lit. a) ist mit dem Dienstgeber zu ver-

einbaren. Der Dienstnehmer kann nach Wegfall der Betreuungspflichten die Rückkehr zu seiner ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen, frühestens aber zwei Monate, längstens jedoch vier Monate nach Wegfall der Betreuungspflicht. Die Berechnung der Abfertigung ergibt sich aus Abs. 4.

5. § 39i (Kündigung):

Die Inanspruchnahme einer Maßnahme nach den §§ 39e bis 39h darf nicht zum Anlaß einer Kündigung genommen werden. Allerdings kann der Dienstnehmer diese Kündigung im Sinne der ständigen Judikatur des OGH gegen sich gelten lassen. Dem entsprechend ist eine Kündigungsentschädigung vorgesehen. Die Rechte nach den §§ 39e bis 39h sind unabdingbar.

Zu Z 10 (§ 65 Abs. 1):

Im Interesse der Rechtssicherheit wird in § 65 Abs. 1 legislativ klargestellt, daß Überstunden durch Freizeit im Verhältnis 1 : 1,5 auszugleichen sind. Diese Klarstellung erfolgt, weil es in den letzten Jahren vereinzelt zur unrichtigen Auslegung gekommen ist, daß für Überstunden nur ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 gebühre, da ein Zuschlag in § 65 Abs. 1 geltende Fassung nicht ausdrücklich angeführt ist. Allerdings ergibt sich auch ohne Klarstellung aus § 65 Abs. 1 geltende Fassung in Verbindung mit Abs. 2, daß der Freizeitausgleich für Überstunden nicht in einfacher, sondern in eineinhalbfacher Stundenzahl zu erfolgen hat, da Überstunden durch Freizeit mindestens im gleichen Ausmaß wie im Falle der Entlohnung ausgeglichen werden müssen.

Zu Z 13 (§ 76):

Diese Bestimmung entspricht § 2 Abs. 1 letzter Satz ASchG. Für den Bereich des technischen Dienstnehmerschutzes wird eine ausdrückliche Definition des Dienstgeberbegriffs aufgenommen, da dies von der Kommission der Europäischen Gemeinschaft zur Umsetzung des Art. 3 lit. b der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG als unverzichtbar erachtet wird. Zu beachten ist jedoch, daß die Anknüpfung der Dienstgeberdefinition laut Rahmenrichtlinie 89/391/EWG an den Begriff "Verantwortung" nicht der österreichischen Arbeitsrechtstradition entspricht. Für das österreichische Arbeitsrecht ist zur Bestimmung der Arbeitgebereigenschaft nicht entscheidend, wer Verantwortung auf Organ- oder Funktionsebene trägt. Maßgeblich für den Arbeitgeber-

begriff des Arbeitnehmerschutzrechts – und damit auch für den Bereich des technischen Dienstnehmerschutzes nach dem Landarbeitsgesetz und somit auch nach der Landarbeitsordnung – ist ein mit dem Arbeitnehmer bestehendes Vertragsverhältnis und dessen Beschäftigung, sei es auch in Form einer nur faktischen Beschäftigung (ohne Vorliegen eines gültigen Arbeitsvertrages). Weiters sind über das Arbeitsvertragsrecht hinausgehend auch Ausbildungsverhältnisse, die nicht als Arbeitsvertrag anzusehen sind, erfaßt. Dienstnehmerschutzrelevant ist die Dienstgeberdefinition in Hinblick auf die Strafbestimmungen des § 237 LAG bzw. § 235 Landarbeitsordnung. Die "Verantwortung für das Unternehmen bzw. den Betrieb" des § 76 ist jedoch allein nicht gleichbedeutend mit verwaltungsstrafrechtlicher Verantwortung; maßgeblich ist, wer Vertragspartei des Dienstnehmers ist.

In Entsprechung zur neueren Judikatur zur Arbeitgeberbereiungenschaft werden analog zum ASchG auch Personengesellschaften des Handelsrechts (OHG, KG) und eingetragene Erwerbsgesellschaften in die Dienstgeberdefinition des LAG und somit der Landarbeitsordnung einbezogen.

Zu Z 14 (§ 76a):

Die Neubezeichnung ist auf Grund der Einfügung eines neuen § 76 notwendig geworden.

Zu Z 15 (§ 88):

Durch den letzten Satz wird analog zu § 2 Abs. 3 zweiter Satz ASchG normiert, daß jene Gebäude/Anlage(teile) oder Orte im Freien, auf die die besonderen Arbeitsstättenregelungen schon bisher anzuwenden waren und die eine räumliche Einheit bilden (zB. wenn sie auf demselben Betriebsgelände liegen), zusammen als eine Arbeitsstätte zählen.

Zu Z 16 (§ 90):

Durch die Aufnahme auch der chemischen Agenzien in die Definition der Arbeitsstoffe wird ein Redaktionsversehen des Grundsatzgesetzgebers beseitigt (vgl. Art. 2 lit. a der Arbeitsstoffe-Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG).

Zu Z 17:

Die Zitatberichtigung entspricht jener durch den Grundsatzgesetzgeber.

Zu Z 18 und 19:

Diese Bestimmungen der Abs. 5 und 6 sind § 42 ASchG nachempfunden. Die Meldung gemäß Abs. 5 muß vor der erstmaligen Verwendung erfolgen (arg: "beabsichtigte").

Zu Z 20 (§ 91 Abs. 4):

Das Erfordernis der geistigen und körperlichen Eignung und der Berufserfahrung ist wortgleich dem ASchG nachempfunden (§ 62 Abs. 1 ASchG).

Zu Z 21 (§ 91):

Diese Bestimmungen entsprechen teilweise den §§ 62 und 63 ASchG und waren vor der Landarbeitsordnungsnovelle 2000 schon teilweise Bestand des Gesetzes (§ 82). Die Bestimmungen ergänzen die Vorschriften über die Fachkenntnisse.

Zu Z 22 (§ 93a):

Abs. 5 entspricht § 77a Abs. 1 ASchG und regelt das Modell der Präventivbetreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern. Diese hat analog zum ASchG in Form von regelmäßigen Begehungen zu erfolgen, wobei der Dienstgeber aus mehreren Betreuungsformen auswählen kann; er kann Sicherheitsfachkräfte gemäß § 92 bestellen, er kann ein Präventionszentrum des zuständigen Unfallversicherungsträgers in Anspruch nehmen (§ 93b Abs. 1) oder die sicherheitstechnische Betreuung nach Maßgabe des § 93a Abs. 10 selbst vornehmen.

Abs. 5 bis 8 sehen maßgeschneiderte Betreuungseinheiten vor, die genau den Gefahren und Belastungen in der Arbeitsstätte angepaßt sind und somit das auf Grund der jeweiligen Situation in der Arbeitsstätte erforderliche Ausmaß an Betreuung sicherstellen werden. Dabei umfaßt der Begriff der "Begehung" nicht nur die Begehung der Arbeitsstätte als solche, sondern insbesondere auch die Beratung der Dienstgeber und Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Belegschaftsorgane, gegebenenfalls die Vorlage von Verbesserungsvorschlägen.

Eine regelmäßige "Basisbetreuung" in Form regelmäßiger Begehungen hat gemäß Abs. 6 sowohl durch Sicherheitsfachkräfte als auch durch Arbeitsmediziner mindestens in den in Z 1 oder 2 festgelegten zeitlichen Intervallen zu erfolgen. Im Rahmen dieser – nach Möglichkeit gemeinsamen – Begehungen der Präventivfachkräfte sind alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz, die die Arbeit in der Arbeitsstätte und auf allen dazugehörigen dislozierten Flächen gemäß § 77 abs. 2 (insbesondere Felder und Wälder) betreffen, zu berücksichtigen.

Zusätzlich zu den regelmäßigen Begehungen ist analog zum ASchG vorgesehen, daß bedarfsorientierte bzw. anlaßbezogene Begehungen vorgenommen werden müssen, zB. bei Arbeitsunfällen, dem Einsatz neuer Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren, bei berufsbedingten Erkrankungen ("Anlassbetreuung"), da dies eine unverzichtbare Ergänzung zu der in eher geringer Frequenz erfolgenden Basisbetreuung ist und dem gemäß im Gesetz vorgesehen werden muß.

§ 93a Abs. 7 LAG überläßt die Regelung für die Ermittlung der Zahlengrenzen bei wechselnder Dienstnehmerzahl der Ausführungsgesetzgebung. Die Regelung in der Landarbeitsordnung erfolgt nach Vorbild des ASchG unter Anpassung der Dauer der Saison- bzw. der Kampagnearbeit. Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters für Arbeitsstätten mit mehr als 50 Dienstnehmern Mindesteinsatzzeiten festzulegen.

Abs. 8 entspricht § 77a Abs. 6 ASchG und stellt sicher, daß Dienstnehmer, die auf Feldern, Wäldern und sonstigen Flächen gemäß § 88 Abs. 2 beschäftigt sind, bei der Ermittlung der Dienstnehmerzahl von Arbeitsstätten gemäß Abs. 7 berücksichtigt werden.

Abs. 9 entspricht § 77a Abs. 4 ASchG.

Abs. 10 erweitert das bisher in § 93a Abs. 5 (alt) vorgesehene Unternehmermodell analog § 78b ASchG und sieht vor, daß Dienstgeber in Arbeitsstätten bis 50 Dienstnehmer (bisher 25 Dienstnehmer) die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte selbst wahrnehmen können, wenn sie die erforderlichen Fachkenntnisse (Absolvierung der Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft) nachweisen.

In Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer wird analog § 78b Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 vorgesehen, daß die Dienstgeber die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen können, wenn sie ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des

Gesundheitsschutzes nachweisen, die durch ein Ausbildungseinrichtung bescheinigt werden, die eine gemäß § 74 Abs. 2 ASchG anerkannte Fachausbildung durchführt. Als Voraussetzung für die Bescheinigung durch die Ausbildungseinrichtung ist von der Ausführungsgesetzgebung der erfolgreiche Abschluß einer mindestens 72 Unterrichtseinheiten zu je 50 Minuten umfassenden Ausbildung auf den Gebieten der Organisation und Methoden des betrieblichen Arbeitnehmerschutzes, der Ergonomie, der Sicherheit von Arbeitssystemen, der gefährlichen Arbeitsstoffe sowie der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und von der jeweils mindestens 14 Unterrichtseinheiten zu je 50 Minuten umfassenden Weiterbildung in Abständen von längstens drei Jahren vorzusehen.

Die Ausbildung und Prüfungen der Dienstgeber im Rahmen des Unternehmermodells sollen nur durch Ausbildungseinrichtungen vorgenommen werden können, die eine nach der Verordnung über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte (SFK-VO, BGBl. Nr. 177/1995) anerkannte Ausbildung von Sicherheitsfachkräften durchführen.

Für Dienstgeber, die über ausreichende Kenntnisse verfügen, aber noch keine anerkannte Fachausbildung absolviert haben, enthält § 239 Abs. 9a eine Übergangsregelung: Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, daß diese Dienstgeber das Unternehmermodell ohne Nachweis durch eine Bescheinigung bis längstens ein Jahr ab Inkrafttreten der Ausführungsgesetzgebung anwenden dürfen.

Abs. 11 entspricht § 78b Abs. 4 ASchG und sieht die Möglichkeit vor, daß sonstige Ausbildungsnachweise vom zuständigen Träger der Unfallversicherung anerkannt werden können.

Abs. 12 entspricht § 78 Abs. 4 ASchG und enthält die erforderlichen Informations- und Beratungsverpflichtungen des Dienstgebers gegenüber Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorganen – subsidiär auch gegenüber den Dienstnehmern – für den Fall, daß er beabsichtigt, das Unternehmermodell anzuwenden oder ein Präventionszentrum des zuständigen Trägers der Unfallversicherung in Anspruch zu nehmen.

Zu Z 23 (§ 93b):

Abs. 1 normiert analog § 78 Abs.1 ASchG, daß in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung auch

durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger erfolgen kann, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt. Entscheidet sich der Dienstgeber zumindest zum Teil – entweder für die sicherheitstechnische oder die arbeitsmedizinische Betreuung – für die Bestellung eigener Präventivfachkräfte, kommen für deren Aufgaben und Tätigkeit, für die innerbetriebliche Zusammenarbeit, für die Pflichten des Dienstgebers usw., zusätzlich alle bezughabenden Regelungen über Präventivdienste zum Tragen.

Abs. 2 entspricht § 78a Abs. 6 ASchG und enthält Regelungen über den erforderlichen Datenaustausch zwischen den Land- und Forstwirtschaftsinspektionen und den Unfallversicherungsträgern. § 93b Abs. 3 LAG soll als ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung im Sinne des Datenschutzgesetzes 2000 (DSG 2000), BGBl. I Nr. 165/1999, den zur Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben des Dienstnehmerschutzes erforderlichen Datenaustausch sicherstellen.

Abs. 3 stellt entsprechend Art. 5 Abs. 2 und 3 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG klar, daß weder die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums noch die Anwendung des Unternehmermodells die Dienstgeber von ihrer Verantwortung für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften enthebt.

Zu Z 24 (§ 94a):

Die Neuregelung der sichermedizinischen Betreuung für Klein- und Mittelbetriebe (siehe § 93a Abs. 5 bis 9 und 13 LAG) bedingt eine entsprechende Anpassung der Landarbeitsordnung.

Zu Z 25 (§ 94e):

Die Zitatberichtigung ist durch das Einfügen eines neuen § 76 und die Umbenennung des alten in §76a (siehe Art. I Z12) notwendig geworden.

Zu Z 26 (§ 94f):

Ein ähnliche Bestimmung war bereits vor der Landarbeitsordnungsnovelle 2000 (§ 93) Inhalt des Gesetzes. Die Ausnahmeregelung ist § 95 ASchG nachempfunden.

Zu Z 35:

Die Änderung ist in Folge eines Redaktionsversehens bei der letzten Novelle zur Landarbeitsordnung notwendig geworden.

Zu den Z 36 und 37 (§ 235):

Die Strafbestimmungen werden an die durch diesen Entwurf erfolgten Änderungen angepasst.

Zu Artikel II:

Abs. 1: § 239 Abs. 7a LAG sieht analog zur MSchG/EKUG – Novelle BGBl. I Nr. 153/1999 eine Übergangsbestimmung für neu geschaffene Ansprüche vor, um unterschiedliche Stichtagsregelungen in den Bundesländern zu vermeiden. Mit dieser Bestimmung wird der Vorgabe Rechnung getragen.

Abs. 2: Die Bestimmung wird grundsatzgemäß ausgeführt (§ 239 Abs. 9a LAG). Für Dienstgeber, die in Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer das Unternehmermodell anwenden und über ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes verfügen, aber noch keine Bescheinigung vorlegen können, wird eine Übergangsfrist von einem Jahr ab Inkrafttreten der Landarbeitsordnung vorgesehen. Während dieses Zeitraumes kann der Dienstgeber das Unternehmermodell auch ohne den erforderlichen Nachweis ausreichender Kenntnisse durch eine Bescheinigung anwenden.

Abs. 3 und 4: Diese Bestimmungen sind auf Grund der Euro-Umstellung erforderlich.

Zu Z 27 (§§ 105 bis 107):

Diese Bestimmungen korrespondieren mit §§ 26a bis 26l. Siehe dazu die Erläuterungen zu Z 3.

Zu Z 28 (§ 119 Abs. 2):

Diese Ergänzung soll die Zusammenarbeit zwischen den Kontrollorganen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und den Interessenvertretungen sowie den Sozialversicherungsträgern verbessern.

Zu Z 29:

Diese Änderung ist auf Grund der Novelle BGBl. I Nr. 102/1998 zum Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz bzw. der Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1993 erforderlich geworden.

Zu den Z 30 und 31 (§§ 194b und 199):

Mit diesen Bestimmungen wird die ArbVG-Novelle BGBl. I Nr. 69/1998 nachvollzogen. § 194b Abs. 1 sieht vor, daß der Betriebsinhaber mit dem Betriebsrat im Rahmen der allgemeinen Beratung nach § 194 auch Fragen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu erörtern hat. Neben der Initiative des Betriebsinhabers kann auch der Betriebsrat selbst Vorschläge in diesen Angelegenheiten erstatten (Abs. 2), über die mit ihm zu beraten und dann der Betriebsinhaber verpflichtet ist. In Abs. 3 wird schließlich festgelegt, daß konkrete Maßnahmen in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden können.

Diese Betriebsvereinbarung ist als fakultative Betriebsvereinbarung normiert (§ 199 Abs. 1 Z 24).

Zu Z 32:

Diese Änderung erfolgt in Ausführung des Grundsatzgesetzes.

Zu den Z 33, 34 und 38:

Die Änderungen sind auf Grund der Euro-Umstellung erforderlich.