

1. Änderungen zu Gesetzen und Verordnungen

1.1. Die neue Bildungsteilzeit

Die neue (in § 11a AVRAG geregelte) Bildungsteilzeit soll Weiterbildung auch neben einer Teilzeitbeschäftigung ermöglichen. Sie ist mit 1. 7. 2013 in Kraft getreten (Sozialrechts-Änderungsgesetz 2013, BGBl. I Nr. 67/2013).

Die Vereinbarung der Bildungsteilzeit nach § 11a AVRAG setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis bereits ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die Bildungsteilzeit muss schriftlich vereinbart werden und hat neben dem Beginn und der Dauer der Bildungsteilzeit auch das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit zu enthalten. Die Bildungsteilzeit darf vier Monate nicht unter- und zwei Jahre nicht überschreiten. Die Arbeitszeit muss um mindestens ein Viertel und darf höchstens um die Hälfte der bisherigen Normalarbeitszeit reduziert werden. Die wöchentliche Arbeitszeit während der Bildungsteilzeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten.

Die betrieblichen Interessen und die Interessen des AN müssen in der Vereinbarung berücksichtigt werden. Falls ein BR vorhanden ist, ist dieser auf Verlangen des AN den Verhandlungen beizuziehen. Der AG kann jedoch nicht gezwungen werden, eine solche Vereinbarung abzuschließen.

Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei ein Teil mindestens vier Monate dauern muss und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist zwei Jahre nicht überschreiten darf.

Für den Fall der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist als Berechnungsbasis für die Abfertigung alt und die UEL das letzte Monatsentgelt vor Antritt der Bildungsteilzeit anzusehen. Sonderzahlungen sind entsprechend zu aliquotieren (§ 11a Abs. 4 AVRAG).

AN, die eine Bildungsteilzeit nach § 11a AVRAG konsumieren, erhalten für deren Dauer ein Bildungsteilzeitgeld vom AMS. Das Bildungsteilzeitgeld beträgt für jede volle Arbeitsstunde, um welche die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird, 0,76 Euro täglich, das heißt z. B. bei einer Arbeitszeitreduktion von 19 Wochenstunden 433,20 Euro für einen Monat mit 30 Tagen. Voraussetzung ist die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme im Ausmaß von mindestens zehn Wochenstunden (§ 26a AIVG).

1.2. Einführung einer Pflegekarenz und einer Pflegeteilzeit

Die gesetzlichen Regelungen (in den §§ 14c und 14d AVRAG) zur Pflegekarenz und zur Pflegeteilzeit, die mit 1. 1. 2014 in Kraft getreten sind (Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013, BGBl. I Nr. 138/2013), sollen pflegende und betreuende AN unterstützen. Zur Vermeidung unzumutbarer Härten für den AG kann die Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit vom AN nicht einseitig angetreten werden, sondern bedarf jedenfalls der Zustimmung des AG.

Im Einzelnen ist Folgendes vorgesehen:

Wenn das Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate ununterbrochen gedauert hat, kann zwischen AG und AN eine Pflegekarenz oder eine Pflegeteilzeit für ein bis drei Monate schriftlich vereinbart werden (unter Angabe von Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit im Fall der Pflegeteilzeit).

Die Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit kann nur zur Pflege und bzw. oder Betreuung von nahen Angehörigen vereinbart werden, denen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegeka-

renz bzw. Pflegezeit Pflegegeld ab der Pflegestufe 3 mit Bescheid zuerkannt wurde. Für die Pflege und bzw. Betreuung von nachweislich demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen genügt die Zuerkennung von Pflegegeld der Stufe 1. Nahe Angehörige sind der Ehepartner und dessen Kinder, die Eltern, Großeltern, Adoptiv- und Pflegeeltern, Kinder, Enkelkinder, Stiefkinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Lebensgefährten und deren Kinder, eingetragene Partner und deren Kinder sowie Geschwister, Schwiegereltern und Schwiegerkinder.

Für ein und dieselbe zu pflegende Person kann die Pflegekarenz bzw. Pflegezeit nur einmal vereinbart werden. Eine neuerliche Vereinbarung wäre nur dann zulässig, wenn eine wesentliche Verschlechterung des Gesundheitszustands der zu pflegenden oder betreuenden Person eintritt, wobei die Erhöhung des Pflegegeldes um mindestens eine Stufe erforderlich ist und spätestens zum Antritt der neuerlichen Pflegekarenz bzw. Pflegezeit durch Bescheid zuerkannt sein muss.

Bei Pflegezeit muss die wöchentliche Normalarbeitszeit mindestens zehn Stunden betragen. Eine nachträgliche Änderung des Ausmaßes der ursprünglichen Pflegezeit ist unzulässig. Auch die Absprache eines Stufenplans (z. B. erster Monat zehn Stunden pro Woche und zweiter Monat 20 Stunden pro Woche) ist nicht gestattet.

Eine Kündigung, die (nach der Auffassung des AN) wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich beanspruchten Pflegekarenz oder Pflegezeit erfolgt sein soll, kann vom AN mittels Klage angefochten werden (Motivkündigungsschutz). Anstelle der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses kann der AN, der das verpönte Kündigungsmotiv behauptet, bis zum Ende der Kündigungsfrist eine Kündigungsentschädigung auf der Grundlage des Entgelts der ursprünglichen Normalarbeitszeit begehren.

Für den Fall der Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Pflegekarenz oder Pflegezeit soll sich diese nicht mindernd auf die Berechnung der Ansprüche für die Abfertigung alt sowie der Ersatzleistung für offenen Resturlaub auswirken (die Berechnung dieser Ansprüche hat daher auf der Grundlage des für den letzten Monat vor Antritt der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit gebührenden Entgelts zu erfolgen). Auch im BMSVG wird normiert, dass der AN für die Zeiten der Pflegekarenz einen Abfertigungsanspruch erwirbt (die Beitragsleistung erfolgt durch den Bund nach § 7 Abs. 6b BMSVG), bzw. bei Pflegezeit ist der Beitrag des AG auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu bemessen (§ 6 Abs. 4 BMSVG).

Für die Dauer der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit gebührt ein Pflegekarenzgeld, wenn der AN im laufenden Arbeitsverhältnis vollversichert tätig war (§ 21c Bundespflegegeldgesetz). Die Höhe des Pflegekarenzgeldes richtet sich nach dem Arbeitslosengeld.

Eine Abgrenzung zu bereits bestehenden Betreuungsfreistellung nach § 14 Abs. 2 Z 2 AVRAG wird weder im Gesetz noch in den ErlRV angesprochen. Vor der Schaffung zahlreicher neuer Freistellungsmöglichkeiten sollte sich künftig der Gesetzgeber einen Überblick über die schon bestehenden Regelungen verschaffen und diese erforderlichenfalls an neue Bedürfnisse anpassen, um die „Normenflut“ und die schwindende Überblickbarkeit einzuschränken.

1.3. Neuerungen zur Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Die Novelle zum ASchG 2013 (BGBl. I Nr. 118/2012) bezweckt vor allem eine verstärkte Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um Klarstellungen zu den bisherigen Regelungen; daher kann (im Gegensatz zu den von der AN-Seite veranlassten Darstellungen in den Medien) keine Rede davon sein, dass die Novelle als neues „Anti-Stress-Gesetz“ zu sehen sei.

Kurze Ausführungen zu dieser Novelle sind bereits in *Rauch*, Arbeitsrecht 2013, Punkt 1.10, enthalten. Da in den Medien mehrmals und neuerlich ausgeführt wurde, dass sich aus der vorgenannten Novelle grundsätzliche Neuerungen ergeben würden, Arbeitspsychologen einzubeziehen seien etc., werden hier ergänzend die wesentlichen Regelungen etwas ausführlicher erörtert. Aus diesen Erörterungen ergibt sich, dass die Neuregelungen im Wesentlichen (wie schon erwähnt) als Klarstellungen bzw. Verdeutlichungen anzusehen sind.

1.3.1. Arbeitsplatzevaluierung

Nunmehr wird zur Arbeitsplatzevaluierung in § 4 Abs. 1 Z 6 ASchG ergänzend festgehalten, dass bei der Evaluierung auch die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, die Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen sind. Mit dem Einbezug dieser Umstände soll erhoben werden, ob allenfalls arbeitsbedingte psychische Belastungen bestehen.¹⁾

Eine Überprüfung – und allenfalls Anpassung – der Arbeitsplatzevaluierung ist nur in bestimmten Fällen (Unfälle, neue Arbeitsmittel etc.) geboten. In einer neuen Z 2a (zu § 4 Abs. 5 ASchG) wurde ergänzt, dass eine Überprüfung und erforderlichenfalls Anpassung der Evaluierung auch „nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung“ vorzunehmen ist. Beispiele für solche Zwischenfälle, die eine akute psychische Belastungsreaktion auslösen können, sind etwa die Häufung von Konflikten oder belastenden Beschwerden, Gewaltübergriffe etc.

In § 4 Abs. 6 ASchG wurde ergänzt, dass mit der Arbeitsplatzevaluierung (außer z. B. den Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern) auch sonstige geeignete Fachleute wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen, beauftragt werden können (siehe auch Punkt 1.3.3.).

1.3.2. Gefahrenverhütung

In § 7 ASchG werden in allgemeiner Weise die vom AG zu beachtenden Grundsätze der Gefahrenverhütung geregelt („Vermeidung von Risiken“, „Gefahrenbekämpfung an der Quelle“ etc.). Nunmehr wurde in diese Bestimmung neu die „Berücksichtigung der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation“ ergänzend aufgenommen (§ 7 Z 4a ASchG). § 7 Z 7 ASchG wurde wie folgt ergänzt: „Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Tätigkeiten und Aufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz“. Daraus soll sich ergeben, dass auch bei der Gefahrenverhütung die grundlegenden Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen zu berücksichtigen sind.

Da schon bisher die Gefahrenverhütung die Gefahr psychischer Belastungen einbezogen hat (wenn auch nicht ausdrücklich), darf die Sinnhaftigkeit solcher für die Normadressaten beschränkt verständlicher Bestimmungen ernsthaft bezweifelt werden.

1.3.3. Arbeitspsychologen

Arbeitspsychologen „können“ (§ 4 Abs. 6 ASchG; siehe Punkt 1.3.1.) mit der Arbeitsplatzevaluierung betraut werden. Sie sind nur „erforderlichenfalls zur Unterweisung heranzuziehen“ (§ 14 Abs. 1 ASchG) sowie „erforderlichenfalls“ (oder andere geeignete Fachleute) in den Angelegenheiten nach § 76 Abs. 3 ASchG (z. B. Planung von

¹⁾ Zur Problematik, dass nie exakt festgestellt werden kann, wann eine psychische Fehlbeanspruchung „arbeitsbedingt“ ist, siehe *Rauch*, Arbeitsrecht 2013, ASoK-Spezial, 23.

Arbeitsstätten) bzw. nach § 81 Abs. 3 ASchG (z. B. Beschaffung von Arbeitsmitteln) heranzuziehen.

Festzuhalten ist, dass seit 1. 1. 2013 (nach der novellierten arbeitsmedizinischen Ausbildungs-VO) in der Ausbildung von Arbeitsmedizinern verstärkte Kenntnisse in Arbeits- und Organisationspsychologie und der Evaluierung psychischer Belastungen vermittelt werden und daher arbeitspsychologische Fragen auch mit dem Arbeitsmediziner erörtert werden können.

1.3.4. Weitere wichtige Klarstellungen

1.3.4.1. Sicherheitsvertrauenspersonen

Nunmehr wurde ausdrücklich klargestellt, dass Sicherheitsvertrauenspersonen Vertreter der AN mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der AN sind. Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur AN bestellt werden. Sie müssen die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen (§ 10 Abs. 1 und 6 ASchG).

Festzuhalten ist, dass weiterhin das Unterbleiben der Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen in Betrieben (sowie gleichgestellten Arbeitsstätten nach § 35 ArbVG) bis 50 AN nicht unter Strafsanktion steht (§ 130 Abs. 1 Z 12 ASchG).

1.3.4.2. Veröffentlichungen im Internet

Auf der Webseite der Arbeitsinspektion (www.arbeitsinspektion.gv.at) wird nunmehr Folgendes veröffentlicht:

- Liste der ermächtigten Ärzte (§ 56 Abs. 7 ASchG),
- Liste der sicherheitstechnischen Zentren (§ 75 Abs. 4 ASchG) und
- Liste der arbeitsmedizinischen Zentren (§ 80 Abs. 4 ASchG).

1.3.4.3. Präventivfachkräfte

Präventivfachkräfte müssen dem AG einen schriftlichen Tätigkeitsbericht auch dann vorlegen, wenn ein Arbeitsschutzausschuss besteht (§ 84 Abs. 3 ASchG – bisher nur wenn kein Arbeitsschutzausschuss eingerichtet war).

1.3.4.4. Fachliche Kenntnisse von Aufsichtspersonen

Nunmehr wurde klargestellt, dass Personen, welche die Aufsicht über Taucherarbeiten, bestimmte Bauarbeiten sowie sonstige Arbeiten, die hinsichtlich der Gefahren oder der Arbeitsbedingungen den vorgenannten Arbeiten vergleichbar sind, haben, über „*fachliche Kenntnisse*“ verfügen müssen (§ 62 Abs. 5 ASchG). Früher wurde auf den Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse abgestellt. Durch diese neue Formulierung wird geklärt, dass der „*Nachweis von Fachkenntnissen*“ nach der Fachkenntnisnachweis-VO nicht erforderlich ist.

AN, die mit besonderer Gefahr verbundene Tätigkeiten verrichten, sind in ein Verzeichnis einzutragen (§ 62 ASchG). Dies gilt nicht mehr für AN, die mit dem „*Führen von bestimmten Kranen und Staplern*“ (§ 62 Abs. 2 ASchG) beschäftigt sind.

1.4. Neuerungen zum Gleichbehandlungsgesetz

Aufgrund (verständlicher) Widerstände hat sich das Inkrafttreten der Novelle zum GIBG (BGBl. I Nr. 107/2013) erheblich verzögert (1. 8. 2013). Im Folgenden werden die für die Praxis wichtigsten Neuerungen erörtert.