

UP DATE aus Arbeitsrecht

Dezember 2008

Mag. jur. Friedrich Schrenk

Inhaltsverzeichnis

- 1) Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz..... Seite 3**
- 2) Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz.... Seite 3**
- 3) Novelle zum Lehrlingsrecht.....Seite 4ff**
- 4) Nichtraucherchutz in Gastronomiebetrieben... Seite 10f**
- 5) Internetportale im Arbeitsrecht..... Seite 12**

1) Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz (BGBl I 98/2008)

Seit 1.8.2008 gibt es eine Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, die einige Änderungen im Bereich des Gleichbehandlungsrechts brachte.

Änderungen des Gleichbehandlungsgesetzes

Vor allem folgende geplante Änderungen erscheinen wesentlich:

- Die Einräumung eines Wahlrechts bei diskriminierender Beendigung zwischen Anfechtung und Schadenersatz,
- die Anhebung des Mindestschadenersatzanspruchs bei Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses von einem Monatsentgelt auf 2 Monatsentgelte,
- die Anhebung des Mindestschadenersatzanspruchs bei Belästigung von € 400,-- auf € 720,--,
- die Verlängerung der Verjährungsfrist für die Geltendmachung einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung von 6 Monaten auf ein Jahr,
- die Klarstellung, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bzw. bei Beendigung in der Probezeit gilt und
- die Streichung der Möglichkeit der Verkürzung der für einige Diskriminierungstatbestände geltenden 3-jährigen Verjährungsfrist durch Kollektivvertrag.

2) Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz (BGBl I 67/2008)

Zusätzlich zur Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz gibt es seit 1.5.2008 eine korrespondierende Neufassung des Behinderteneinstellungsgesetzes.

Änderungen des Behinderteneinstellungsgesetzes

In der Regierungsvorlage wird die Anpassung des Behinderteneinstellungsgesetzes und des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes an das EU-Recht vorgenommen. So werden der Mindestschadenersatz bei Belästigung von 400 € auf 720 € angehoben, der Mindestschadenersatz bei diskriminierender Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses von einem auf 2 Monatsentgelte ausgedehnt, ein Wahlrecht bei diskriminierender Beendigung zwischen Anfechtung und Schadenersatz eingeräumt und die verschuldensunabhängige Haftung des Belästigers bzw. der Belästigerin in der Arbeitswelt klargestellt. Außerdem wird die Verjährungsfrist für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen aus einer Belästigung von sechs Monaten auf ein Jahr verlängert.

3) Novelle zum Berufsausbildungsgesetz (BGBl I 82/2008)

Seit 28.6.2008 gilt eine Novelle zum Berufsausbildungsgesetz, die wesentliche Änderungen im Lehrlingsrecht, vor allem eine außerordentliche Kündigungsmöglichkeit des Lehrverhältnisses vorsieht.

A. Außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses

Die Möglichkeit zur Auflösung besteht am Ende des ersten Lehrjahres für alle Lehrberufe sowie weiters am Ende des zweiten Lehrjahres für dreijährige, dreieinhalbjährige und vierjährige Lehrberufe bei einer Kündigungsfrist von einem Monat. Für die Wirksamkeit der Auflösung durch den Lehrberechtigten ist die Durchführung und der Abschluss eines Mediationsverfahrens erforderlich. Das Mediationsverfahren kann nur entfallen, wenn der Lehrling die Teilnahme am Mediationsverfahren schriftlich abgelehnt hat. Im Falle des Widerrufs der Ablehnung, für die eine Frist von 14 Tagen eingeräumt wird, verkürzt sich die Laufzeit des Mediationsverfahrens um den entsprechenden Zeitraum. Das Mediationsverfahren ist spätestens am Ende des 10. oder 22. Lehrmonats bei einem Mediator oder einer Mediatorin gemäß dem Zivilrechts-Mediations-Gesetz durchzuführen. Durch einen allfälligen Widerruf der Ablehnung des Lehrlings bedingte Verzögerungen des Mediationsverfahrens sollen jedoch die Auflösung nicht unmöglich machen und verkürzen daher den für die Durchführung des Mediationsverfahrens verbleibenden Zeitraum. In die Mediation sind der Lehrberechtigte, der Lehrling, bei dessen Minderjährigkeit auch der gesetzliche Vertreter und auf Verlangen des Lehrlings auch eine Person seines Vertrauens einzubeziehen. Zweck der Mediation ist insbesondere, die Problemlage für die Beteiligten nachvollziehbar darzustellen, weiters die Erörterung, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses möglich ist. Die beabsichtigte außerordentliche Auflösung und geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens muss dem Lehrling, der Lehrlingsstelle und gegebenenfalls dem Betriebsrat und dem Jugendvertrauensrat spätestens am Ende des neunten oder 21. Lehrmonats mitgeteilt werden. Die Lehrlingsstelle hat die jeweils zuständige Arbeiterkammer davon zu informieren. Das Mediationsverfahren muss vor dem Ausspruch einer Kündigung abgeschlossen werden. Die Kosten des Mediationsverfahrens trägt der Lehrberechtigte. Das Mediationsverfahren ist beendet, wenn ein Ergebnis erzielt wurde. Ergebnisse sind insbesondere die Bereitschaft des Lehrberechtigten zur Fortsetzung des Lehrverhältnisses oder die Erklärung des Lehrlings, nicht weiter auf der Fortsetzung des Lehrverhältnisses zu bestehen. Das Mediationsverfahren ist auch beendet, wenn der Mediator oder die Mediatorin die Mediation für beendet erklärt. Das Mediationsverfahren endet jedenfalls mit Beginn des fünften Werktages vor Ablauf des elften oder 23. Lehrmonats. Im Falle der Auflösung hat der Lehrberechtigte der Lehrlingsstelle die Erklärung der außerordentlichen Auflösung des Lehrverhältnisses unverzüglich mitzuteilen. Die Lehrlingsstelle hat die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice von der Erklärung der außerordentlichen Auflösung eines Lehrverhältnisses unverzüglich in Kenntnis zu setzen, um einen reibungslosen Ausbildungsübertritt zu gewährleisten. Die regionale Geschäftsstelle hat in weiterer Folge einen Ausbildungsplatz gemäß der neuen Bestimmung des § 38e des Arbeitsmarktservicegesetzes zu vermitteln.

Fall 36

Der 17-jährige Tobias Träge ist im Bäckereiunternehmen Frisch & Lecker GmbH seit 01.12.2006 als Bäckerlehrling beschäftigt und befindet sich derzeit im 2. Lehrjahr (keine anrechenbaren Vordienst- oder Schulzeiten).

Da Tobias Träge seit geraumer Zeit sehr unmotiviert wirkt und auch keine guten Leistungen erbringt, denkt die Geschäftsleitung daran, das Lehrverhältnis vorzeitig aufzulösen. Mit einer einvernehmlichen Auflösung sind die Eltern von Tobias Träge aber nicht einverstanden.

Kommt eine außerordentliche Auflösung gemäß § 15a BAG in Betracht?

Wenn ja, welche (vorbereitenden) Schritte muss der Lehrberechtigte setzen?

Lösung:

Die Anwendung des § 15a BAG, der mit 28.06.2008 in Kraft tritt, ist nicht auf neue Lehrverhältnisse eingeschränkt, sodass die außerordentliche Auflösung auch für vor dem 28.06.2008 begonnene Lehrverhältnisse in Betracht kommt.

Die vorgeschriebene Lehrzeit für eine Bäckerlehre dauert 3 Jahre, daher ist eine außerordentliche Auflösung zum Ende des 2. Lehrjahres grundsätzlich denkbar.

Der Lehrberechtigte muss für eine angestrebte außerordentliche Auflösung gemäß § 15a BAG folgende Schritte setzen:

- **Mitteilung der Auflösungsabsicht** und des geplanten Mediationsverfahrens an den Lehrling, die Lehrlingsstelle und – falls im Betrieb vorhanden – den Betriebsrat und Jugendvertrauensrat → bis spätestens 31. August 2008 (Ende des 21. Lehrmonats).
- **Vorschlag bezüglich Auswahl des Mediators** → so rasch wie möglich zu empfehlen.
- **Beauftragung des ausgewählten Mediators** → bis spätestens 30. September 2008 (Ende des 22. Lehrmonats).
- **Teilnahme am Mediationsverfahren**, mindestens 1 Mediationsgespräch unter Beteiligung des Lehrberechtigten oder Lehrlingsausbilders → bis 5 Werktage vor Ende des 23. Lehrmonats, dh bis spätestens 24. Okt 2008 (Freitag); falls für den Lehrling auch Samstag ein Arbeitstag ist, bis spätestens 25. Okt 2008 (Samstag).
- **Ausspruch der außerordentlichen Auflösung** → spätestens 31. Oktober 2008 (1 Monat vor dem beabsichtigten Lehrverhältnisende).

Ergänzender Hinweis: Die außerordentliche Auflösung gemäß § 15a BAG gilt ebenso für integrative Berufsausbildungen in Form verlängerter Lehrzeit, nicht aber für integrative Berufsausbildungen in Form einer Teilqualifizierung (§ 15a Abs 2 BAG).

B. Neue Förderungen durch die Lehrlingsstellen

a) Basisförderung

An Stelle der bisher für jedes Lehrverhältnis gewährten einheitlichen Lehrlingsausbildungsprämie (EUR 1.000,00 pro Kalender-/Wirtschaftsjahr) wird ein neues System einer differenzierten, bedarfsgerechten Basisförderung eingeführt.

Dieses Förderungsmodell

- ist an der Höhe der **tatsächlichen kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigung** ausgerichtet und
- sieht **nach Lehrjahren gestaffelte Beihilfensätze** vor:

Lehrjahr	Höhe der Beihilfe
1. Lehrjahr	3 Lehrlingsentschädigungen
2. Lehrjahr	2 Lehrlingsentschädigungen
3. Lehrjahr	1 Lehrlingsentschädigung
4. Lehrjahr	<ul style="list-style-type: none">■ bei 4-jähriger Ausbildungsdauer: 1 Lehrlingsentschädigung■ bei 3 ½-jähriger Ausbildungsdauer: ½ Lehrlingsentschädigung

Bei halben Lehrjahren, Lehrzeitanrechnungen und Lehrzeitverkürzungen wird die Basisförderung aliquot berechnet.

Förderungsvoraussetzung ist, dass der Lehrvertrag über das ganze Ausbildungsjahr aufrecht war oder durch Zeitablauf geendet hat; die Beihilfe wird, wie bisher die Lehrlingsausbildungsprämie, im Nachhinein gewährt.

Dieses neue System gilt für Lehrverhältnisse, die ab 28. Juni 2008 beginnen (§ 34 Abs 7 BAG). Für Lehrverhältnisse, die vor dem 28. Juni 2008 begonnen haben, kann ausschließlich die Lehrlingsausbildungsprämie in Anspruch genommen werden.

Zur Berechnung der Förderhöhe wird die KV-Brutto-Lehrlingsentschädigung (ohne anteilige Sonderzahlungen) des letzten vollen Monats des betreffenden Lehrjahres herangezogen. Sollte kein KV anwendbar sein, ist die tatsächlich bezahlte Brutto-Lehrlingsentschädigung, maximal aber der sogenannte Referenzwert (Durchschnittswert der Brutto-Lehrlingsentschädigung der 10 häufigsten KV) ausschlaggebend. Der Referenzwert beträgt derzeit für das

1. Lehrjahr: € 460,--
2. Lehrjahr: € 609,--
3. Lehrjahr: € 806,--
4. Lehrjahr: € 948,--.

Das Formular für einen Förderantrag kann von der Internetseite www.lehre-foerdern.at heruntergeladen werden. Allerdings wird dem Unternehmen idR von der Lehrlingsstelle bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen ohnehin automatisch (bis 6 Wochen nach Ende des jeweiligen Lehrjahres) ein vorbereiteter Förderantrag zugesandt.

Achtung: Die Frist für die Antragstellung endet 3 Monate nach Ende des entsprechenden Lehrjahres!

Dieses neue System gilt für Lehrverhältnisse, die ab 28. Juni 2008 beginnen (§ 34 Abs 7 BAG). Für Lehrverhältnisse, die vor dem 28. Juni 2008 begonnen haben, kann ausschließlich die Lehrlingsausbildungsprämie in Anspruch genommen werden.

b) Erstmalige Ausbildung von Lehrlingen („Blum-Bonus II“)

Anknüpfungspunkte für diese Förderungsmöglichkeiten sind ua die erstmalige Ausbildung von Lehrlingen (Weiterentwicklung des bisherigen Blum-Bonus). Diese Förderung wird **befristet bis 2010** für folgende Unternehmen gewährt:

- Für **neu gegründete Unternehmen (ab 1.1. 2008)** für alle Lehrlinge, die innerhalb von 5 Jahren ab Neugründung einen Lehrvertrag erhalten,
- für **Unternehmen, die erstmals (ab 1.1.2008) Lehrlinge ausbilden**, für alle Lehrlinge, die innerhalb eines Jahres ab Einstieg in die erstmalige Ausbildung eingestellt werden,
- für **Unternehmen, die nach einer Unterbrechung von zumindest 3 Jahren seit dem letzten Lehrabschluss wieder in die Lehrlingsausbildung einsteigen**, für alle Lehrlinge, die innerhalb eines Jahres ab Wiedereinstieg des Unternehmens einen Lehrvertrag erhalten.

Die näheren Details zu dieser Förderung werden durch Richtlinien des Förderausschusses näher festgelegt (siehe § 19c Abs 2 BAG).

Anstelle des bisherigen Blum-Bonus ist eine Prämie von € 2.000,-- für Lehrverhältnisse bei Vorliegen der vorstehenden Voraussetzungen vorgesehen. Voraussetzung ist, dass das Lehrverhältnis mindestens 12 Monate aufrecht war und auch noch im Zeitpunkt der Antragstellung aufrecht ist. Zu beachten ist, dass ein förderbares Höchstkontingent von 10 Lehrlingen pro Unternehmer gilt.

Das Formular für einen Förderantrag kann von der Internetseite www.lehrefoerdern.at heruntergeladen werden.

Achtung: Die Frist für die Antragstellung endet 3 Monate nach Ende des entsprechenden Lehrjahres!

Dieses neue System gilt – unter Beachtung der oben genannten zeitlichen Befristung – für Lehrverhältnisse, die ab 28. Juni 2008 beginnen (§ 34 Abs 7 BAG). Für Lehrverhältnisse, die vor dem 28. Juni 2008 begonnen haben, kommt noch die – in ihrem Anwendungsbereich wesentlich weitere – AMS-Förderung für zusätzliche Lehrstellen zur Anwendung.

c) Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit

Diese neue Förderung gilt für alle Lehrverhältnisse, die nach dem 27.6. 2008 beginnen. Die Förderungsprämie beläuft sich auf € 3.000,-- und kann unter folgenden Voraussetzungen beantragt werden:

- Führung einer einfachen Ausbildungsdokumentation und
- positive Absolvierung eines Praxistests durch den Lehrling zur Hälfte der Lehrzeit.

Form und Inhalt der geforderten Ausbildungsdokumentation stehen noch nicht fest; durch den Förderausschuss wird ein Muster erstellt werden, wie eine solche Ausbildungsdokumentation aussehen soll. Die Praxistests können von den Lehrlingsstellen organisiert oder im Rahmen von anerkannten Lehrlingswettbewerben durchgeführt werden. Die Tests haben in der Arbeitszeit bzw. unter Anrechnung der Arbeitszeit stattzufinden. Bei Lehrzeitanrechnungen muss die Ausbildung im zu fördernden Betrieb mindestens 6 Monate gedauert haben. Die oben angeführte Prämie gebührt

in diesem Fall aliquot aus der bis zur Mitte der Lehrzeit im Betrieb verbrachten Ausbildungszeit.

Eine Antragstellung für diese Ausbildungsnachweisprämie ist derzeit noch nicht möglich, da die Details erst vom Förderausschuss ausgearbeitet werden.

d) Weiterbildung der Ausbilder

Gefördert werden ab 28.6. 2008 Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbilder im Ausmaß von 75% der Kurskosten (exkl. USt) bis maximal € 1.000,-- pro Ausbilder und Kalenderjahr. Es gelten folgende Voraussetzungen:

- Vorhandene Ausbilderqualifikation der betreffenden Person.
- Der Betrieb trägt die gesamten Ausbildungskosten inkl. Fahrt- und Unterbringungskosten.
- Der errechnete Förderbetrag beträgt mindestens € 40,--.

Das Formular für einen Förderantrag kann von der Internetseite www.lehre-foerdern.at heruntergeladen werden. Dem Förderantrag sind die entsprechenden Belege anzuschließen.

Achtung: Die Frist für die Antragstellung endet 3 Monate nach Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme.

e) Förderung ausgezeichneter und guter Lehrabschlussprüfungen

Besteht ein Kandidat die Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung oder gutem Erfolg, ist eine Prämie für den Ausbildungsbetrieb vorgesehen. Die Förderhöhe beträgt pro Lehrabschlussprüfung

- mit gutem Erfolg € 200,--,
- mit Auszeichnung € 250,--.

Diese Förderung gilt für Lehrabschlussprüfungen, die nach dem 27.6. 2008 stattfinden. Bei Doppellehren ist eine Förderung nur für die erste abgelegte Lehrabschlussprüfung möglich. Es sind weiters folgende Fördervoraussetzungen vorgesehen:

- Es muss sich um den erstmaligen Prüfungsantritt handeln.
- Der Kandidat muss zumindest die letzten 12 Monate vor dem Lehrzeitende beim antragstellenden Betrieb gelernt haben.
- Die Lehrabschlussprüfung muss im erlernten Lehrberuf stattgefunden haben.
- Die Lehrabschlussprüfung muss bis spätestens 12 Monate nach Ende der Lehrzeit stattgefunden haben.

Das Formular für einen Förderantrag kann von der Internetseite www.lehre-foerdern.at heruntergeladen werden. Allerdings wird dem Unternehmen idR von der Lehrlingsstelle bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen ohnehin automatisch (bis 6 Wochen nach der Lehrabschlussprüfung) ein vorbereiteter Förderantrag zugesandt.

Achtung: Die Frist für eine mögliche Antragstellung endet 3 Monate nach abgelegter Lehrabschlussprüfung.

f) Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

Gefördert werden Ausbildungsverbünde, Zusatzausbildungen über das Berufsbild hinaus sowie Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung sowie – unter bestimmten Voraussetzungen – auf die Berufsreifeprüfung („Lehre mit Matura“). Die Förderung gilt für Ausbildungsmaßnahmen, die nach dem 27.6. 2008 beginnen. Es kommt also nicht auf den Beginn des Lehrverhältnisses, sondern auf den Beginn der jeweiligen Ausbildungsmaßnahme (Kurs) an. Es sind folgende Voraussetzungen zu beachten:

- Der Betrieb trägt die gesamten Ausbildungskosten inklusive Fahrt- und Unterbringungskosten.
- Es besteht während der Ausbildungsmaßnahme ein aufrechtes Lehrverhältnis.
- Die geförderte Ausbildungszeit wird auf die Arbeitszeit angerechnet.
- Der errechnete Förderbetrag beträgt mindestens € 40,--.

Das Formular für einen Förderantrag kann von der Internetseite www.lehre-foerdern.at heruntergeladen werden. Dem Förderantrag sind die entsprechenden Belege anzuschließen.

Achtung: Die Frist für die Antragstellung endet 3 Monate nach Ablauf der betreffenden Ausbildungsmaßnahme.

g) Förderungen bei Lehrlingen mit Lernschwierigkeiten

Gefördert werden Nachhilfekurse und Dienstfreistellungen bei Wiederholung einer Berufsschulklasse oder Vorbereitungskurse auf Nachprüfungen in der Berufsschule bzw. auf die theoretische Lehrabschlussprüfung. Die Förderung gilt für Nachhilfemaßnahmen, die nach dem 27.6.2008 beginnen. Es kommt also nicht auf den Beginn des Lehrverhältnisses, sondern auf den Beginn der jeweiligen Nachhilfemaßnahme (Kurs) an. Es sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- Der Betrieb gewährt dem Lehrling für den Kursbesuch bezahlte Freistellung.
- Der Betrieb trägt die gesamten Ausbildungskosten inklusive Fahrt- und Unterbringungskosten sowie allfällige Internatskosten.
- Die Ausbildung findet in der Lehrzeit statt, bei Vorbereitungskursen bis 1 Jahr nach Lehrzeitende.
- Der errechnete Förderbetrag beträgt mindestens € 40,--.

Das Formular für einen Förderantrag kann von der Internetseite www.lehre-foerdern.at heruntergeladen werden. Dem Förderantrag sind die entsprechenden Belege anzuschließen.

Achtung: Die Frist für eine mögliche Antragstellung endet 3 Monate nach Ablauf der betreffenden Nachhilfemaßnahme.

h) Gleichmäßiger Zugang von Mädchen und Burschen zu Lehrberufen

Ein bestimmter Anteil des gesamten Förderbudgets soll für die Förderung von Projekten reserviert werden, die den gleichmäßigen Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen zum Ziel haben. Die näheren Voraussetzungen und Abwicklungsmodalitäten zu dieser Förderung werden erst in den nächsten Monaten fixiert. Eine Antragstellung ist daher derzeit nicht möglich.

4) Nichtrauchererschutz in Gastronomiebetrieben

BGBl. I Nr. 120, ausgegeben am 11. August 2008

§ 13a TabakG

Nichtraucherschutzbestimmungen für die Gastronomie

Die Einbeziehung des Gastronomiebereichs in den gesetzlichen Nichtrauchererschutz ist zentraler Inhalt der Novelle. Die Änderung des Tabakgesetzes sieht vor, dass nun auch in den Einrichtungen der Gastronomie generelles Rauchverbot gilt, unter bestimmten Voraussetzungen soll jedoch die Einrichtung von "abgetrennten Rauchzonen" gestattet sein. Davon betroffen ist der Gastronomiesektor mit seinen insgesamt rund 60.000 Gasthäusern, Restaurants, Raststätten, Kaffeehäusern, Buffets, Espressi, Konditoreien, Wein- und Bierlokalen, Pubs, Branntweinschenken, Bars, Diskotheken, Kantinen, Schutzhütten, Würstelbuden etc; darüber hinaus sind auch die zur Verabreichung von Speisen oder Getränken berechtigten Buschenschanken und wohltätigen Veranstaltungen davon erfasst. Ausgenommen sind nur jene Veranstaltungen, die im Rahmen von Zeltfesten stattfinden.

Im konkreten wird festgelegt, dass das Rauchverbot nur dann nicht gilt, wenn nur ein für die Verabreichung von Speisen oder Getränken geeigneter Raum zur Verfügung steht und dieser eine Grundfläche von weniger als 50 Quadratmeter aufweist. Ebenfalls ausgenommen sind Einraum-Lokale mit einer Grundfläche zwischen 50 Quadratmeter und 80 Quadratmeter und bei denen die für eine Teilung des Raumes erforderlichen baulichen Maßnahmen aufgrund einer rechtskräftigen Entscheidung der nach den bau-, feuer- oder denkmalschutzrechtlichen Vorschriften zuständigen Behörde nicht zulässig sind. Das Gesetz überlässt es in diesen Fällen dem Gastwirt, ob er das Rauchen in seinem Lokal gestattet oder nicht.

Bei Betrieben mit einer für die Gästebewirtung vorgesehenen Grundfläche ab 80 Quadratmeter darf nur dann das Rauchen gestattet werden, wenn dafür ein eigener gekennzeichnete (Neben)Raum mit maximal 50 % der insgesamt zur Verfügung stehenden Verabreichungsplätze bereit gestellt wird, und wenn gewährleistet ist, dass aus diesem Raum der Rauch, außer beim kurzen Durchschreiten der Eingangstür, nicht in den übrigen, mit Rauchverbot belegten Bereich dringt. Allenfalls kann durch bauliche Maßnahmen ein solcher "Raucherraum" geschaffen werden.

Im Gesetz sind zudem besondere Schutzbestimmungen für die in der Gastronomie tätigen Personen vorgesehen, vor allem für Jugendliche und werdende Mütter, die in Räumen, in denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind, nicht arbeiten dürfen. **Für den Zeitraum dieses Arbeitsverbotes hat die schwangere Arbeitnehmerin Anspruch auf Wochengeld (§ 13a Abs 5 TabakG, § 162 Abs 1 ASVG)!** Außerdem muss im Kollektivvertrag festgelegt sein, dass in den Fällen des Nichtgeltens des Rauchverbotes das Rauchen nur gestattet ist, wenn der Arbeitnehmer auch dann Anspruch auf Abfertigung (Alt) im gesetzlichen Ausmaß hat, wenn er sein Arbeitsverhältnis wegen der Belastung durch die Einwirkung des Passivrauchens kündigt. Weiters muss im KV festgehalten sein, dass die notwendige Zeit zum Besuch von diagnostischen Maßnahmen sowie Untersuchungen im Zusammenhang mit Passivrauchen am Arbeitsplatz zu gewähren ist, und gesundheitsfördernde Maßnahmen im Zusammenhang mit Passivrauchen am Arbeitsplatz im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festzulegen sind, und Bei Verstößen gegen die Schutzbestimmungen müssen die Inhaber der Betriebe mit Geldstrafen bis 2000 Euro bzw. 10.000 Euro (im Wiederholungsfall) rechnen, zuwiderhandelnde Gäste mit Geldstrafen bis zu 100 Euro bzw. 1.000 Euro. Grundsätzlich tritt das Gesetz per 1. Jänner 2009 in Kraft, um jedoch eine entsprechende Vorbereitungszeit für die geplanten baulichen Änderungen zu gewährleisten, sind Übergangsregelungen bis zum 1. Juli 2010 vorgesehen.

5) Internetportale im Arbeitsrecht

www.arbeitsrechtsforum.at (Infos und Möglichkeiten, Fragen zu stellen)

www.bmwa.gv.at (Wirtschafts- und Arbeitsministerium, wichtige arbeitsrechtliche Informationen, Möglichkeit des kostenlosen Zugangs eines Newsletters)

www.parlament.gv.at (Parlamentshomepage)

www.arbeitsinspektion.gv.at (Plattform des Arbeitsinspektorats samt Formularen)

www.eval.at (Wichtiges zur Gefahrenevaluierung am Arbeitsplatz)

www.wko.at (Wirtschaftskammer)

www.flexaz.at (Spezialportal der Wirtschaftskammer zu flexiblen Arbeitszeitmodellen mit Mustervorschlägen)

www.lehrvertrag.at (Wichtiges rund um den Lehrvertrag samt Formularen)

www.bmgfj.gv.at (Familienministerium, wichtige Infos zum Kinderbetreuungsgeld)

www.bmj.gv.at (Justizministerium, wichtige Infos zur Lohnpfändung)

www.mitarbeitervorsorgekassen.at (Infos zur Abfertigung Neu und zu den Kassen)

www.buak.at (Plattform der Bauarbeiter- und Urlaubskasse)

www.ams.or.at (Arbeitsmarktservice)

www.ris.bka.gv.at (Rechts- und Gerichtsentscheidungsabfrage)

www.sv-beratung.at (Informationen rund um das SV-Recht)

www.sozialversicherung.at (amtliche sozialversicherungsrechtliche Infos)