

Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern, die ihre Arbeit in der Republik Polen ausüben und durch einen in einem EU-Mitgliedstaat ansässigen Arbeitgeber für einen bestimmten Zeitraum entsandt wurden

Die Beschäftigungsbedingungen von zur Arbeit in der Republik Polen aus einem EU-Mitgliedstaat entsandten Arbeitnehmern werden in den Artikeln 67¹ und 67² des Gesetzes vom 26. Juni 1974 Arbeitsgesetzbuch (**Dz. U. Nr. 21/1998, Pos. 94 mit späteren Änderungen**) bestimmt.

Merke!

Die Bestimmungen der Artikel 67¹ und 67² Arbeitsgesetzbuch finden auch für den Fall entsprechende Anwendung, wenn ein Arbeitnehmer, der durch einen nicht in einem EU-Mitgliedstaat ansässigen Arbeitgeber entsandt wurde, seine Arbeit in der Republik Polen ausübt (Artikel 67³ Arbeitsgesetzbuch).

Mindestbedingungen für die Beschäftigung in der Republik Polen

Übt ein Arbeitnehmer, der für eine bestimmte Zeit durch einen im einem EU-Mitgliedstaat ansässigen Arbeitgeber entsandt wurde, in der Republik Polen seine Arbeit

- im Zusammenhang mit der Durchführung eines durch diesen Arbeitgeber mit einem ausländischen Unternehmen geschlossenen Vertrages,
- in der ausländischen Niederlassung (Filiale) dieses Arbeitgebers,
- als Leiharbeitsunternehmen

aus, sichert der Arbeitgeber dem in die Republik Polen entsandten Arbeitnehmer Beschäftigungsbedingungen, die nicht minder günstig sein dürfen als Bedingungen, die sich aus den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches und anderen Regelungen über Arbeitnehmerrechte und -pflichten (Artikel 67¹ § 2 Arbeitsgesetzbuch) ergeben.

Mindestbeschäftigungsbedingungen, die einem in die Republik Polen entsandten Arbeitnehmer zu sichern sind, beziehen sich auf

- 1) Arbeitsnormen und Arbeitszeit sowie Erholungszeiten pro Tag und Woche,
- 2) Dauer des Erholungsurlaubs,
- 3) Mindestlohn bzw. -gehalt, ermittelt aufgrund der Sondervorschriften,
- 4) Höhe der Überstundenzulage,
- 5) Arbeitsschutz,
- 6) Rechte der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Elternschaft,
- 7) Beschäftigung von Jugendlichen sowie Arbeitsausübung bzw. Ausübung anderer

- erwerbsmäßiger Tätigkeiten durch Kinder,
- 8) Diskriminierungsverbot am Arbeitsplatz,
 - 9) Arbeitsausübung gemäß den Vorschriften über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern.

Merke!

Auf zur Arbeit in der Republik Polen entsandte Arbeitnehmer, die entsprechend ihren Qualifikationen am jeweiligen Arbeitsplatz über einen Zeitraum von nicht mehr als 8 Tagen im Jahr, angefangen ab dem Tag der Arbeitsaufnahme an diesem Arbeitsplatz, vorbereitende Montage- oder Installationsarbeiten außerhalb des Bauwesens durchführen, welche in einem zwischen dem Arbeitgeber und einem ausländischen Rechtsträger geschlossenen Vertrag vorgesehen sind und deren Ausführung für die Nutzung gelieferter Produkte unerlässlich ist, finden Mindestbeschäftigungsbedingungen bezüglich

- der Dauer des Erholungsurlaubs,
- des Mindestlohns bzw. -gehalts,
- der Höhe der Überstundenzulage

laut Artikel 67² § 2 Arbeitsgesetzbuch keine Anwendung.

Vorschriften zur Regelung von Beschäftigung zur Arbeit in die Republik Polen entsandter Arbeitnehmer finden auf Unternehmen der Handelsflotte in Bezug auf Besatzungen von Hochseehandelsschiffen keine Anwendung, sofern der Arbeitgeber in einem EU-Mitgliedstaat oder einem Mitgliedstaat der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) – Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ansässig ist (Artikel 67⁴ Arbeitsgesetzbuch).

I. Arbeitsnormen und Arbeitszeit sowie Erholungszeiten pro Tag und Woche

1. Arbeitsnormen und Arbeitszeit (Artikel 129 § 1 Arbeitsgesetzbuch)

Die Grundarbeitszeit darf acht Stunden am Tag und durchschnittlich vierzig Stunden in einer durchschnittlich fünftägigen Arbeitswoche innerhalb der zugrunde gelegten Abrechnungsperiode von höchstens vier Monaten nicht überschreiten.

2. Systeme zur Arbeitszeitorganisation, die eine Verlängerung der Arbeitszeitdauer von mehr als acht Stunden pro Tag ermöglichen (Artikel 135 – 138 sowie 143 – 144 Arbeitsgesetzbuch):

- Arbeit im gleichwertigen Arbeitszeitsystem – Möglichkeit, die Arbeitszeitdauer auf zwölf Stunden pro Tag in einer Abrechnungsperiode von höchstens einem Monat bzw. in besonders begründeten Fällen – von höchstens drei Monaten, und bei der Ausübung von jahreszeit- bzw. witterungsbedingten Arbeiten – von höchstens vier Monaten (Artikel 135 Arbeitsgesetzbuch) zu verlängern;
- Arbeit im gleichwertigen Arbeitszeitsystem in Form der Anlageüberwachung bzw. im Zusammenhang mit dem teilweisen Verbleib im Bereitschaftsdienst – begrenzte Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeitdauer auf sechzehn Stunden in einer Abrechnungsperiode von höchstens einem Monat mit der Beibehaltung des Anspruchs auf Erholung über einen Zeitraum, der mindestens der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden entspricht, unbeschadet der wöchentlichen Erholung (Artikel 136 Arbeitsgesetzbuch) zu verlängern;
- in Bezug auf Arbeitnehmer, die bei der Bewachung von Vermögen oder beim Personenschutz im gleichwertigen Arbeitszeitsystem beschäftigt sind, sowie auf Beschäftigte der Betriebsfeuerwehren bzw. der Werksrettungsdienste – Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeitdauer auf 24 Stunden in der Abrechnungsperiode von höchstens einem Monat zu verlängern, wobei die Möglichkeit besteht, die Abrechnungsperiode in besonders begründeten Fällen auf drei Monate sowie bei der Ausübung jahreszeit- bzw. witterungsbedingter Arbeiten – auf vier Monate zu verlängern. In diesem System behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Erholung in einem Ausmaß bei, das mindestens der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden entspricht, unbeschadet der wöchentlichen Erholung (Artikel 137 Arbeitsgesetzbuch);
- Arbeit im Dauerbetrieb (bei Arbeiten, die wegen der Produktionstechnologie bzw. der Notwendigkeit, die Bedürfnisse der Bevölkerung ständig zu befriedigen, nicht unterbrochen werden dürfen) – Möglichkeit an einem Tag in manchen Wochen die tägliche Arbeitszeitdauer auf zwölf Stunden bei einer wöchentlichen Arbeitszeitnorm von durchschnittlich 43 Stunden in der zugrunde gelegten Abrechnungsperiode von höchstens vier Wochen (Artikel 138 Arbeitsgesetzbuch) zu verlängern;
- System der verkürzten Wochenarbeitszeit – Auf einen schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers kann für ihn ein System der verkürzten Wochenarbeitszeit, in dem ein Arbeitnehmer weniger als fünf Tage in der Woche arbeiten darf, gelten; dabei wird die Tagesarbeitszeit auf höchstens zwölf Stunden innerhalb einer Abrechnungsperiode von höchstens einem Monat verlängert (Artikel 143 Arbeitsgesetzbuch);
- System der Wochenendarbeitszeit – Aufgrund eines schriftlichen Antrags des Arbeitnehmers kann für ihn ein Arbeitszeitsystem angewandt werden, in dem die

Arbeit ausschließlich freitags, samstags, sonntags bzw. feiertags verrichtet wird; dabei ist auch eine Verlängerung der Tagesarbeitszeit auf höchstens zwölf Stunden innerhalb einer Abrechnungsperiode von höchstens einem Monat zulässig (Artikel 144 Arbeitsgesetzbuch).

3. System der über den Tag verteilten Arbeitszeit (Artikel 139 Arbeitsgesetzbuch)

Dieses System kann angewandt werden, wenn die Arbeitsart bzw. -organisation er rechtfertigen. Die Arbeitszeitverteilung ist in diesem System im vorab festzulegen. Es kann höchstens eine Arbeitsunterbrechung pro Tag geben. Diese Unterbrechung wird in die Arbeitszeit nicht mit eingerechnet, allerdings hat der Arbeitnehmer für die Dauer dieser Unterbrechung Anspruch auf Vergütung, die der Hälfte des Stillstandgeldes entspricht. Die Unterbrechung darf höchstens fünf Stunden dauern.

4. System der aufgabenbezogenen Arbeitszeit (Artikel 140 Arbeitsgesetzbuch)

Dieses System kann eingeführt werden, wenn es die Arbeitsart bzw. -organisation rechtfertigen bzw. wenn diese Notwendigkeit aus dem Ort der Arbeitsausübung resultiert. In diesem System überträgt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bestimmte Aufgaben und legt in Abstimmung mit dem Arbeitnehmer die Zeit fest, die für die Bewältigung dieser Aufgaben notwendig sein wird; dabei wird die Arbeitszeitdauer, die sich aus der täglichen Norm der Arbeitszeit von acht Stunden und der wöchentlichen Arbeitszeitnorm von durchschnittlich vierzig Stunden innerhalb einer Woche von durchschnittlich fünf Tagen ergibt, berücksichtigt.

5. Erholungszeiten pro Tag und Woche (Artikel 132 und 133 Arbeitsgesetzbuch)

Der Arbeitnehmer hat an jedem Tag Anspruch auf Erholung von einer ununterbrochenen Dauer von mindestens elf Stunden. Ausnahmen von dieser Regel gelten für:

- 1) Arbeitnehmer, die im Namen des Arbeitgebers den Betrieb verwalten,
- 2) Rettungsaktionen, um Leben oder Gesundheit der Menschen, das Vermögen bzw. die Umwelt zu schützen oder eine Störung zu beheben.

Merke!

In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer im Rahmen der Abrechnungsperiode Anspruch auf eine gleichwertige Erholungszeit.

Der Arbeitnehmer hat in jeder Woche Anspruch auf eine ununterbrochene Erholung von mindestens 35 Stunden, die mindestens elf Stunden ununterbrochener Tageserholung umfasst.

Merke!

Bei

- 1) Arbeitnehmern, die im Namen des Arbeitgebers einen Betrieb verwalten,
- 2) der Durchführung von Rettungsaktionen, um Leben oder Gesundheit der Menschen, das Vermögen bzw. die Umwelt zu schützen oder eine Störung zu beheben,
- 3) der Änderung der Tageszeit für die Arbeitsausübung durch den Arbeitnehmer, weil er einen Schichtwechsel gemäß der festgelegten Arbeitszeitverteilung vollzieht,

kann die wöchentliche ununterbrochene Erholung eine geringere Stundenzahl umfassen, darf aber nicht kürzer als 24 Stunden sein.

Die wöchentliche Erholung sollte auf einen Sonntag fallen. In Fällen, wenn die Arbeit sonntags zulässig ist, kann die Erholung auf einen anderen Tag als einen Sonntag fallen.

Katalog von Fällen, in denen die Arbeitsausübung sonntags zulässig ist (Artikel 151¹⁰ Arbeitsgesetzbuch):

- 1) Durchführung von Rettungsaktionen, um Leben oder Gesundheit der Menschen, das Vermögen bzw. die Umwelt zu schützen oder eine Störung zu beheben,
- 2) Dauerbetrieb,
- 3) Schichtarbeit,
- 4) notwendige Reparaturen,
- 5) Transport und Kommunikation,
- 6) Betriebsfeuerwehren und Werksrettungsdienste,
- 7) Bewachung von Vermögen oder Personenschutz,
- 8) Landwirtschaft und Tierzucht,
- 9) Ausführung von Arbeiten, die vom gesellschaftlichen Nutzen und wegen alltäglicher Bedürfnisse der Bevölkerung notwendig sind, insbesondere in
 - a) Handelseinrichtungen (Artikel 151^{9a} § 3 Arbeitsgesetzbuch),
 - b) Betrieben, die Leistungen an die Bevölkerung erbringen (Versorgungsunternehmen),

- c) Gaststättengewerbe,
 - d) Hotelbetrieben,
 - e) Einrichtungen der Kommunalwirtschaft,
 - f) Einrichtungen der Gesundheitsdienstes und anderen Einrichtungen des medizinischen Dienstes für Personen, deren Gesundheitszustand Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen rund um die Uhr bzw. tagsüber erfordert,
 - g) Einrichtungen der Sozialhilfe sowie in Fürsorge- und Erziehungseinrichtungen, die die Fürsorgeleistungen rund um die Uhr gewährleisten,
 - h) Betrieben, die im Bereich von Kultur, Bildung, Fremdenverkehr und Erholung tätig sind,
- 10) gegenüber den Arbeitnehmern, die im Rahmen eines Arbeitszeitsystems beschäftigt sind, bei dem ausschließlich freitags, samstags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

II. Dauer des Erholungsurlaubs (Artikel 153 und 154 Arbeitsgesetzbuch)

Erster Erholungsurlaub:

Ein Arbeitnehmer, die zum ersten Mal Arbeit aufnimmt, erhält im Kalenderjahr, in dem er die Arbeit aufgenommen hat, mit Ablauf eines jeden Arbeitsmonats Anspruch auf Urlaub in einem Ausmaß von 1/12 der Urlaubsdauer, die ihm nach einem Jahr Arbeitsleistung zusteht.

Weitere Urlaube:

Den Anspruch auf weitere Urlaube bekommt der Arbeitnehmer in jedem weiteren Kalenderjahr.

Die Urlaubsdauer beträgt:

- 1) 20 Tage – wenn der Arbeitnehmer weniger als zehn Jahre lang beschäftigt ist,
- 2) 26 Tage – wenn der Arbeitnehmer mindestens zehn Jahre lang beschäftigt ist.

Die Urlaubsdauer für einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wird anteilig zur Arbeitszeitdauer dieses Arbeitnehmers unter Zugrundelegung der weiter oben bestimmten Urlaubsdauer ermittelt; ein unvollständiger Urlaubstag wird auf einen vollen Tag aufgerundet.

III. Mindestlohn

Laut der aufgrund des Gesetzes vom 10. Oktober 2002 über den Arbeitsmindestlohn (Dz. U. Nr. 200/2002, Pos. 1679 mit späteren Änderungen) erfolgten Bekanntmachung des Vorsitzenden des Ministerrates vom 24. Juli 2009 über die Höhe des Mindestlohns bzw. -gehalts im Jahre 2009 (M.P. Nr. 48, Pos. 709) beträgt **der Mindestlohn ab 1. Januar 2010 1.317,00 Zloty**.

Für die Berechnung der Lohn- bzw. Gehaltshöhe eines Arbeitnehmers werden die dem Arbeitnehmer zustehenden Vergütungsbestandteile sowie sonstigen aufgrund des Arbeitsverhältnisses beanspruchten Leistungen, die gemäß der Beschäftigungs- und Lohnstatistik durch das Statistische Hauptamt zum Arbeitnehmerlohn gezählt werden, zugrunde gelegt.

Bei der Berechnung der Lohn- bzw. Gehaltshöhe werden nicht berücksichtigt:

- 1) Jubiläumsprämie;
- 2) Geldabfindung, auf die der Arbeitnehmer wegen seiner Pensionierung bzw. durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Verrentung Anspruch hat;
- 3) Überstundenlohn.

IV. Höhe der Überstundenzulage (Artikel 151¹ Arbeitsgesetzbuch)

Für die Überstunden hat der Arbeitnehmer neben seinem gewöhnlichen Arbeitsentgelt Anspruch auf eine Zulage von

- 1) 100% des Lohns bzw. Gehalts für jede Überstunde, die er
 - a) nachts,
 - b) an Sonn- bzw. Feiertagen, die für den jeweiligen Arbeitnehmer keine Arbeitstage gemäß der für ihn verbindlichen Arbeitszeitverteilung sind,
 - c) an einem arbeitsfreien Tag, der dem Arbeitnehmer als Gegenleistung für die an einem Sonn- bzw. Feiertag geleistete Arbeit gemäß der für ihn verbindlichen Arbeitszeitverteilung gewährt wurde, geleistet hat;
- 2) 50% des Lohns bzw. Gehalts – für jede geleistete Überstunde an jedem anderen Tag als weiter oben angeführt.

Der Anspruch auf die Zulage (in Höhe von 100 % des Lohns bzw. Gehalts) besteht auch für jede Überstunde, die wegen des Überschreitens der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeitnorm in der zugrunde gelegten Abrechnungsperiode gearbeitet wird, es sei denn, zum Überschreiten dieser Norm ist im Ergebnis der Überstundenarbeit

gekommen, für die der Arbeitnehmer Anspruch auf Überstundenzulage wegen des Überschreitens der täglichen Arbeitszeitnorm hat.

Die Vergütung, auf deren Grundlage die vorgenannten Zulagen ermittelt werden, umfasst das Entgelt des Arbeitnehmers aufgrund seiner persönlichen Einstufung in Form eines Stunden- bzw. Monatssatzes bzw. wenn dieser Lohnbestandteil bei der Festlegung der Entlohnungsbedingungen nicht ausgesondert wurde – 60% des Entgelts.

Bei Arbeitnehmern, die ihre Arbeit nicht nur gelegentlich außerhalb des Betriebes ausüben, kann an die Stelle des Entgelts einschließlich der Zulage eine Pauschale treten, deren Höhe der voraussichtlichen Arbeitszeit im Rahmen der Überstunden entsprechen soll.

V. Arbeitsschutz (Zehnter Abschnitt des Arbeitsgesetzbuches)

1. Pflicht der Gewerbeanzeige (Artikel 209 Arbeitsgesetzbuch)

Ein Arbeitgeber, der seine Geschäftstätigkeit aufnimmt, hat innerhalb von 30 Tagen ab der Aufnahme dieser Geschäftstätigkeit dem zuständigen Bezirksarbeitsinspektor und dem zuständigen staatlichen Sanitärinspektor den Ort, die Art und den Umfang seiner Geschäftstätigkeit schriftlich anzuzeigen.

Diese Pflicht des Arbeitgeber besteht – entsprechend – beim Wechsel des Ortes, der Art bzw. des Umfangs der betriebenen Geschäftstätigkeit, insbesondere bei einer Änderung der Produktionstechnologie oder einem Wechsel des Produktionsprofils, wenn der Technologiewechsel eine Erhöhung der Gefahr für die Gesundheit der Arbeitnehmer nach sich ziehen kann.

Der zuständige Bezirksarbeitsinspektor bzw. der zuständige staatliche Sanitärinspektor können den Arbeitgeber, der ein Gewerbe betreibt, das besondere Gefahren für Gesundheit oder Leben der Arbeitnehmer verursacht, verpflichten, die Informationen regelmäßig zu aktualisieren.

2. Recht des Arbeitnehmers auf Arbeitsenthaltung (Artikel 210 Arbeitsgesetzbuch)

Sollten die Arbeitsbedingungen den Arbeitsschutzvorschriften nicht entsprechen und eine direkte Gefahr für Gesundheit bzw. Leben des Arbeitnehmers darstellten oder sollte die von ihm ausgeübte Arbeit diese Gefahr für andere Personen bedeuten, ist der Arbeitnehmer berechtigt, sich unter unverzüglicher Benachrichtigung seines Vorgesetzten der Arbeit zu enthalten.

Wird die Gefahr durch die Arbeitsenthaltung nicht beseitigt, ist der Arbeitnehmer befugt, sich vom Ort der Gefahr unter unverzüglicher Benachrichtigung seines Vorgesetzten zu entfernen.

Für die Zeit der Arbeitsenthaltung bzw. der Entfernung vom Ort der Gefahr aus weiter oben geschilderten Gründen behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt bei.

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, sich nach der vorherigen Benachrichtigung des Vorgesetzten einer Tätigkeit zu enthalten, die eine besondere geistige und körperliche Leistungsfähigkeit erfordert, sollte der geistige und körperliche Zustand des Arbeitnehmers keine sichere Arbeitsausübung gewährleisten und eine Gefahr für andere Personen darstellen.

Das Recht, sich der Arbeit zu enthalten und sich vom Ort der Gefahr zu entfernen, gilt nicht für Arbeitnehmer, die arbeitsrechtlich verpflichtet sind, das Leben der Menschen oder das Vermögen zu retten.

3. Vorbeugender Gesundheitsschutz

Angaben zum Berufsrisiko (Artikel 226 Arbeitsgesetzbuch)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das mit der jeweiligen Tätigkeit verbundene Berufsrisiko einzuschätzen und nachzuweisen sowie erforderliche vorbeugende Maßnahmen zur Risikominimierung ergreifen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über das Berufsrisiko, das mit der jeweiligen Tätigkeit verbunden ist, sowie über die Grundsätze des Gefahrenschutzes aufzuklären.

Unter dem Berufsrisiko ist die Wahrscheinlichkeit zu verstehen, dass im Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit unerwünschte Vorfälle mit Schadensfolge eintreten, insbesondere dass bei Arbeitnehmern negative gesundheitliche Folgen im Ergebnis der in der Arbeitsumgebung liegenden Berufsgefahren oder der Art und Weise der Arbeitsausübung hervorgerufen werden (§ 2 Punkt 7 der Verordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik vom 26. September 1997 über allgemeine Vorschriften der Arbeitsschutz – **Dz. U. [poln. GBl.] Nr. 169/2003, Pos. 1650 mit späteren Änderungen**).

Vorbeugende ärztliche Untersuchungen (Artikel 229 Arbeitsgesetzbuch)

Ärztliche Einstellungsuntersuchungen gelten für:

- 1) Neubeschäftigte,
- 2) jugendliche Arbeitnehmer, die an andere Arbeitsplätze versetzt werden, sowie andere Arbeitnehmer, die an Arbeitsplätze versetzt werden, an denen gesundheitsschädliche Faktoren vorkommen oder beschwerliche Arbeitsbedingungen herrschen.

Einstellungsuntersuchungen gelten allerdings nicht für Personen, die beim jeweiligen Arbeitgeber am gleichen Arbeitsplatz oder am Arbeitsplatz mit gleichen Arbeitsbedingungen aufgrund eines weiteren Arbeitsvertrages, der direkt nach der Auflösung bzw. Erlöschen des vorherigen Arbeitsvertrages mit diesem Arbeitgeber geschlossen wurde, erneut beschäftigt werden.

Die Arbeitnehmer werden außerdem **regelmäßig ärztlich untersucht**. Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit von mehr als 30 Tagen hat sich der Arbeitnehmer einer **ärztlichen Pflichtuntersuchung** zu unterziehen, um seine Arbeitsfähigkeit am bisherigen Arbeitsplatz feststellen zu lassen.

Ärztliche regelmäßige und Pflichtuntersuchungen werden, soweit zumutbar, während der Arbeitsstunden durchgeführt. Für die Zeit der untersuchungsbedingten Nichtausübung von Arbeit behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Vergütung; sollte eine Fahrt zur Untersuchung an einen anderen Ort notwendig werden, hat er Anspruch auf Erstattung von Fahrtkosten gemäß den Dienstreiseregulungen.

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer, der über kein aktuelles ärztliches Attest mit der Bescheinigung, am jeweiligen Arbeitsplatz arbeiten zu dürfen, verfügt, nicht zur Arbeit zulassen.

Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer unter Bedingungen beschäftigt, in denen sie der Einwirkung krebserregender Substanzen bzw. Faktoren oder des die Fibröse hervorrufenden Staubs ausgesetzt sind, hat diese Arbeitnehmer regelmäßig ärztlich untersuchen zu lassen auch:

- 1) nach dem Ende der Arbeit im Kontakt mit diesen Substanzen, Faktoren oder Staub,
- 2) nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Betroffene um die Durchführung solcher Untersuchungen ersucht.

Regelmäßige, Einstellungs- bzw. Pflichtuntersuchungen der Arbeitnehmer, die der Einwirkung krebserregender Substanzen bzw. Faktoren oder des die Fibröse hervorrufenden Staubs ausgesetzt sind, werden auf Kosten des Arbeitgebers durchgeführt. Der Arbeitgeber übernimmt außerdem sonstige Kosten der vorbeugenden Arbeitnehmer-Gesundheitsfürsorge, die wegen der Arbeitsbedingungen notwendig wird.

Der Arbeitgeber hat die ärztlichen Untersuchungsatteste abzulegen.

Versetzung zu einer anderen Arbeit wegen der Symptome einer Berufskrankheit (Artikel 230 Arbeitsgesetzbuch)

Werden bei einem Arbeitnehmer Symptome festgestellt, die auf eine Entwicklung einer Berufskrankheit hinweisen, hat der Arbeitgeber diesen Arbeitnehmer aufgrund eines ärztlichen Attestes in einer Frist und für eine in diesem Attest bestimmte Dauer an einen anderen Arbeitsplatz, an dem er der Einwirkung des diese Symptome

hervorrufenden Faktors nicht mehr ausgesetzt sein wird, zu versetzen. Sollte mit der Versetzung eine Senkung der Vergütung einhergehen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Ausgleichszulage über einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten.

4. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten (Artikel 234 Arbeitsgesetzbuch)

Im Falle eines Arbeitsunfalls hat der Arbeitgeber unerlässliche Maßnahmen zur Gefahreneliminierung bzw. -minimierung zu ergreifen, für Erste Hilfe an Geschädigte zu sorgen und, wie vorgesehen, Umstände und Ursachen des Arbeitsunfalls zu ermitteln sowie entsprechende Maßnahmen zur Vorbeugung ähnlicher Unfälle zu ergreifen.

Der Arbeitgeber hat dem zuständigen Bezirksarbeitsinspektor und Staatsanwalt einen Arbeitsunfall mit Todesfolge, einen schweren oder einen Gruppenarbeitsunfall sowie jeden anderen Unfall, der die vorgenannten Folge nach sich gezogen hat und mit der Arbeit im Zusammenhang steht, sofern dieser als Arbeitsunfall anerkannt werden kann, unverzüglich anzuzeigen.

Der Arbeitgeber hat ein Register der Arbeitsunfälle zu führen. Der Arbeitgeber hat das Aufnahmeprotokoll mit Umständen und Ursachen eines Arbeitsunfalls einschließlich sonstiger Unfallunterlagen über einen Zeitraum von zehn Jahren aufzubewahren.

Kosten der Ermittlung von Umständen und Ursachen der Arbeitsunfälle übernimmt der Arbeitgeber.

5. Schulungen im Bereich des Arbeitsschutzes (Artikel 237³ und 237⁴ Arbeitsgesetzbuch)

Ein Arbeitnehmer darf nicht zur Ausübung von Tätigkeiten zugelassen werden, zu deren Ausübung er keine erforderlichen Qualifikationen oder nötigen Fähigkeiten besitzt und über keine ausreichende Kenntnis der Vorschriften und der Grundsätze zum Arbeitsschutz verfügt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer, bevor er ihn zur Arbeitsausübung zulässt, im Bereich des Arbeitsschutzes zu schulen und für periodische Schulungen auf diesem Gebiet zu sorgen. Es erübrigt sich, einen Arbeitnehmer vor der Zulassung zur Arbeitsausübung zu schulen, wenn er am gleichen Arbeitsplatz, den er beim jeweiligen Arbeitgeber direkt vor dem Abschluss eines weiteren Arbeitsvertrages mit diesem Arbeitgeber innehatte, arbeiten soll. Schulungen finden während der Arbeitszeit und auf Kosten des Arbeitgebers statt.

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer in Vorschriften und Grundsätzen zum Arbeitsschutz bezüglich der von ihnen auszuübenden Arbeiten einzuweisen sowie detaillierte Weisungen und Belehrungen bezüglich des Arbeitsschutzes an Arbeitsplätzen zu erteilen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, schriftlich zu bestätigen, die Vorschriften und Grundsätze zum Arbeitsschutz zur Kenntnis genommen zu haben.

6. Arbeitsschutzdienst (Artikel 237¹¹ Arbeitsgesetzbuch)

Ein Arbeitgeber, der mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigt, errichtet einen Arbeitsschutzdienst, der Beratungs- und Kontrollfunktionen im Bereich des Arbeitsschutzes wahrnimmt. Ein Arbeitgeber, der eine Schulung absolviert hat, die für die Wahrnehmung der Aufgaben des Arbeitsschutzdienstes notwendig ist, kann selbständig Aufgaben dieses Dienstes wahrnehmen, sofern er

- 1) bis zu 10 Arbeitnehmern beschäftigt oder
- 2) bis zu 20 Arbeitnehmern beschäftigt und einen Betrieb führt, der höchstens in die dritte Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsrisikoklasse im Sinne sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften eingestuft wurde.

Ein Arbeitgeber, der bis zu 100 Arbeitnehmern beschäftigt, kann betriebsfremde Fachleute oder einen Arbeitnehmer, der bei einer anderen Tätigkeit beschäftigt ist, mit der Wahrnehmung von Aufgaben des Arbeitsschutzdienstes beauftragen. Der zuständige Arbeitsinspektor kann einen Arbeitgeber, der bis zu 100 Arbeitnehmern beschäftigt, zur Errichtung eines Arbeitsschutzdienstes verpflichten, wenn dies durch festgestellte Berufsgefahren begründet ist.

7. Arbeitsschutzausschuss (Artikel 237¹² und 237¹³ Arbeitsgesetzbuch)

Ein Arbeitgeber, der mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigt, setzt einen Arbeitsschutzausschuss als sein Beratungs- und Begutachtungsorgan ein. Dem Arbeitsschutzausschuss gehören zu gleicher Zahl Vertreter des Arbeitgebers, darunter Mitarbeiter des Arbeitsschutzdienstes und der Arzt, der die vorbeugende Gesundheitsfürsorge für Arbeitnehmer ausübt, sowie Arbeitnehmervertreter, darunter der ehrenamtliche Arbeitsinspektor, an. Dem Arbeitsschutzausschuss sitzt der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter vor; der stellvertretende Vorsitzende ist der ehrenamtliche Arbeitsinspektor oder ein Arbeitnehmervertreter.

Zu den Aufgaben des Arbeitsschutzausschusses gehören Prüfung der Arbeitsbedingungen, periodische Zustandsbeurteilung des Arbeitsschutzes, Begutachtung der Maßnahmen des Arbeitgebers zur Vorbeugung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Ausformulierung von Bemerkungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie Mitwirkung mit dem Arbeitgeber bei der Wahrnehmung dessen Pflichten im Bereich des Arbeitsschutzes.

Der Arbeitsschutzausschuss tagt in den Arbeitsstunden, aber wenigstens einmal im Vierteljahr. Für die Zeit, in der ein Arbeitnehmer wegen der Teilnahme an einer Sitzung des Arbeitsschutzausschusses nicht gearbeitet hat, behält er seinen Anspruch

auf Arbeitsentgelt bei. Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben greift der Arbeitsschutzausschuss auf Expertisen oder Gutachten betriebsfremder Fachleute in mit dem Arbeitgeber abgestimmten Fällen und auf Rechnung des Arbeitgebers zurück.

Verzeichnis wichtiger arbeitschutzrechtlicher Durchführungsvorschriften

- 1) Verordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik vom 26. September 1997 über allgemeine Arbeitsschutzvorschriften (**Dz. U. Nr. 169/2003, Pos. 1650 mit späteren Änderungen**);
- 2) Verordnung des Ministers für Gesundheit und Sozialfürsorge vom 30. Mai 1996 über ärztliche Arbeitnehmeruntersuchungen, den Umfang der vorbeugenden Arbeitnehmer-Gesundheitsfürsorge sowie ärztliche Atteste für Zwecke laut dem Arbeitsgesetzbuch (**Dz. U. Nr. 69/1996, Pos. 332 mit späteren Änderungen**);
- 3) Verordnung des Ministerrates vom 1. Juli 2009 über die Feststellung von Umständen und Ursachen der Arbeitsunfälle (**Dz. U. Nr. 105/2009, Pos. 870**);
- 4) Verordnung des Ministerrates vom 30. Juni 2009 über Berufskrankheiten (**Dz. U. Nr. 105/2009, Pos. 869**);
- 5) Verordnung des Minister für die Gesundheit vom 1. August 2002 über die Nachweisführung der Berufskrankheiten und deren Folgen (**Dz. U. Nr. 132/2002, Pos. 1121**);
- 6) Verordnung des Ministers für Wirtschaft und Arbeit vom 27. Juli 2004 über Arbeitsschutzschulungen (**Dz. U. Nr. 180/2004, Pos. 1860 mit späteren Änderungen**);
- 7) Verordnung des Ministerrates vom 2. September 1997 über den Arbeitsschutzdienst (**Dz. U. Nr. 109/1997, Pos. 704 mit späteren Änderungen**);
- 8) Verordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik vom 29. November 2002 über die höchstzulässigen Konzentrationen und Stärken gesundheitsschädlicher Faktoren in der Arbeitsumgebung (**Dz. U. Nr. 217/2002, Pos.1833 mit späteren Änderungen**);
- 9) Verordnung des Ministers für Gesundheit vom 20. April 2005 über Untersuchungen und Messungen gesundheitsschädlicher Faktoren in der Arbeitsumgebung (**Dz. U. Nr. 73/2005, Pos. 645 mit späteren Änderungen**).

VI. Rechte der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Elternschaft (Achter Abschnitt des Arbeitsgesetzbuches)

1. Schwangerenschutz

- 1) Während der Schwangerschaft, des Mutterschaftsurlaubs oder des zusätzlichen Mutterschaftsurlaubs einer Arbeitnehmerin darf der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag weder kündigen noch auflösen, es sei denn, es liegen Umstände vor, die eine Vertragsauflösung ohne Kündigungsfrist durch das Verschulden der Arbeitnehmerin rechtfertigen, und die betriebliche Gewerkschaftsorganisation, die diese Arbeitnehmerin repräsentiert, hat der Arbeitsvertragsauflösung zugestimmt. Dieser Grundsatz findet auf eine Arbeitnehmerin in der Probezeit, die einen Monat nicht übersteigt, keine Anwendung.
- 2) Der Arbeitsvertrag, der auf eine bestimmte Zeit bzw. für die Dauer einer bestimmten Arbeit oder auf eine Probezeit von mehr als einem Monat geschlossen wurde und der nach Ablauf des dritten Schwangerschaftsmonats aufgelöst werden würde, verlängert sich bis zum Entbindungstag. Dies gilt nicht für auf bestimmte Zeit geschlossene Arbeitsverträge, die zwecks Vertretung eines Arbeitnehmers für die Zeit seiner Abwesenheit von der Arbeit geschlossen worden sind.
- 3) Ein Arbeitsvertrag kann durch den Arbeitgeber mit Kündigungsfrist während der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin oder des Mutterschaftsurlaubs nur bei Konkursanmeldung bzw. Liquidation des Arbeitgebers aufgelöst werden. Der Arbeitgeber hat mit der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation, die die betroffene Arbeitnehmerin repräsentiert, den Termin für die Auflösung des Arbeitsvertrages abzustimmen.
- 4) Vorschriften über den Schutz der Frauen vor Kündigung bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses während des Mutterschaftsurlaubs finden auch auf einen Arbeitnehmer (als den ein Kind erziehenden Vater) während der Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs, des zusätzlichen Mutterschaftsurlaubs oder des Vaterschaftsurlaubs sowie auf Arbeitnehmer, die ihren Urlaub zu Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs oder einen zusätzlichen Urlaub zu Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs nutzen, entsprechend Anwendung.
- 5) Schwangere dürfen weder in Überstunden noch nachts beschäftigt werden. Schwangere dürfen ohne ihre Einwilligung nicht außerhalb ihres festen Arbeitsortes entsandt noch im Rahmen des Systems der über den Tag verteilten Arbeitszeit beschäftigt werden.
- 6) Ein Arbeitgeber, der eine Schwangere oder eine stillende Mutter zu einer besonders beschwerlichen oder gesundheitsschädlichen Arbeit laut der Verordnung des Ministerrates vom 10. September 1996 über den Katalog von für die Frauen

besonders beschwerlichen oder gesundheitsschädlichen Arbeiten (Dz. U. Nr. 114/1996, Pos. 545 mit späteren Änderungen), die der jeweiligen Arbeitnehmerin ungeachtet der durch gesundheitsschädliche oder gefährliche Faktoren bedingten Gefahrklasse untersagt ist, beschäftigt, hat die Arbeitnehmerin an einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen oder – sollte dies nicht machbar sein – sie für die erforderliche Zeit von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freizustellen.

- 7) Ein Arbeitgeber, der eine Schwangere oder eine stillende Mutter bei der Ausübung anderer aufgrund der vorgenannten Verordnung diesen Frauen verbotener Tätigkeiten beschäftigt, hat die Arbeitsbedingungen an Anforderungen laut den einschlägigen Vorschriften anzupassen oder die Arbeitszeit so zu begrenzen, dass die Gefahren für die Gesundheit oder Sicherheit der Arbeitnehmerin eliminiert werden. Sollte eine Anpassung der Arbeitsbedingungen am bisherigen Arbeitsplatz bzw. eine Verkürzung der Arbeitszeit nicht zumutbar oder nicht zweckmäßig sein, hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin an einen anderen Arbeitsplatz versetzen oder – sollte dies nicht machbar sein – diese Arbeitnehmerin für die erforderliche Zeit von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freizustellen. Gleiche Grundsätze gelten für den Fall, wenn sich gesundheitliche Gegenanzeigen gegen die Ausübung der bisherigen Arbeit aus einem ärztlichen Gutachten ergeben, das die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin vorgelegt hat.
- 8) Sollte im Ergebnis einer Änderung der Arbeitsbedingungen am bisherigen Arbeitsplatz, der Verkürzung der Arbeitszeit oder der Versetzung einer Arbeitnehmerin an einen anderen Arbeitsplatz die Vergütung gemindert werden, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine Ausgleichszulage. Während der Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung behält die Arbeitnehmerin das Recht auf ihre bisherige Vergütung bei.
- 9) Nach dem Wegfall von Ursachen, die eine Versetzung der Arbeitnehmerin an einen anderen Arbeitsplatz, die Verkürzung ihrer Arbeitszeit oder die Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung rechtfertigen, hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin zur Arbeit und für eine Arbeitszeitdauer laut dem Arbeitsvertrag wieder zu beschäftigen.
- 10) Die Schwangerschaft ist durch ein ärztliches Attest nachzuweisen.
- 11) Der Arbeitgeber hat die schwangere Arbeitnehmerin für die Zeit der Durchführung ärztlich verordneter medizinischer Untersuchungen, die im Zusammenhang mit der Schwangerschaft stehen, von der Arbeit freizustellen, sollten diese Untersuchungen außerhalb der Arbeitsstunden nicht durchgeführt werden können. Für die dadurch bedingte Arbeitsabwesenheit behält die Arbeitnehmerin ihren Anspruch auf

Vergütung bei.

2. Gewährung des Mutterschaftsurlaubs

1) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Mutterschaftsurlaub in einer Länge von:

- a) 20 Wochen bei Geburt eines Kindes bei einer Entbindung,**
- b) 31 Wochen bei Geburt von zwei Kindern bei einer Entbindung,**
- c) 33 Wochen bei Geburt von drei Kindern bei einer Entbindung,**
- d) 35 Wochen bei Geburt von vier Kindern bei einer Entbindung,**
- e) 37 Wochen bei Geburt von fünf und mehr Kindern bei einer Entbindung.**

2) Des Mutterschaftsurlaub kann mindestens zwei Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstag beginnen.

3) Nach der Entbindung bleibt der Anspruch auf den vor der Entbindung nicht in Anspruch genommenen Mutterschaftsurlaub bis zum Auslaufen der Zeit laut Punkt 1) bestehen.

4) Die Arbeitnehmerin, die nach der Entbindung mindestens vierzehn Wochen vom Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommen hat, ist befugt, auf den restlichen Teil dieses Urlaubs zu verzichten; in diesem Fall wird der nicht in Anspruch genommene Teil des Mutterschaftsurlaubs dem Arbeitnehmer (als dem ein Kind erziehenden Vater) auf seinen schriftlichen Antrag gewährt.

5) Die Arbeitnehmerin stellt beim Arbeitgeber einen schriftlichen Verzichtsantrag auf einen Teil des Mutterschaftsurlaubs spätestens sieben Tage vor der Wiederaufnahme der Arbeit; dem Antrag ist die Bescheinigung des Arbeitgebers, der den Arbeitnehmer (als den ein Kind erziehenden Vater) beschäftigt, mit der Bestätigung der Frist für den Beginn des Mutterschaftsurlaubs durch den Arbeitnehmer laut dem Antrag auf Gewährung des Vaterschaftsurlaubs beizulegen, die direkt auf die Frist des durch die Arbeitnehmerin ausgesprochenen Verzichts auf einen Teil des Mutterschaftsurlaubs folgt.

6) Nachdem die Arbeitnehmerin nach der Entbindung acht Wochen vom Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommen hatte, hat der Arbeitnehmer (als der ein Kind erziehende Vater) einen Anspruch auf einen Teil des Mutterschaftsurlaubs, der der Zeit entspricht, in der die mutterschaftsurlaubsberechtigten Arbeitnehmerin wegen des Gesundheitszustands, der sie an der persönlichen Pflege des Kindes hindert, Leistungen der Krankenhausbehandlung in Anspruch nimmt. In diesem Falle wird der Mutterschaftsurlaub der Arbeitnehmerin für die Zeit unterbrochen, in der der Arbeitnehmer (als der ein Kind erziehende Vater) von diesem Urlaub Gebrauch

macht. Die Gesamtdauer des Elternschaftsurlaubs der Mutter und des Vaters darf unter Umständen laut weiter oben die Dauer laut Punkt 1) nicht überschreiten.

7) Beim Tod der Arbeitnehmerin während des Mutterschaftsurlaubs hat der Arbeitnehmer (als der ein Kind erziehende Vater) Anspruch auf den nicht genutzten Teil dieses Urlaubs.

8) Bei Totgeburt oder beim Ableben des Kindes vor dem Ablauf von acht Lebenswochen hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von acht Wochen nach der Entbindung, nicht kürzer aber als sieben Tage lang ab dem Tod des Kindes.

Stirbt das Kind nach Ablauf von acht Lebenswochen, behält die Arbeitnehmerin den Anspruch auf Mutterschaftsurlaub über einen Zeitraum von sieben Tagen ab dem Todestag des Kindes bei.

Die Arbeitnehmerin, die mehr als ein Kind bei einer Entbindung geboren hat, hat in solchen Fällen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub in einer Dauer, die der Zahl der am Leben gebliebenen Kinder entspricht.

9) Bei Geburt eines Kindes, das der Krankenhauspflege bedarf, kann die Arbeitnehmerin, die nach der Entbindung acht Wochen vom Mutterschaftsurlaub genutzt hat, den restlichen Teil dieses Urlaubs zu einem späteren Zeitpunkt nach der Entlassung des Kindes aus dem Krankenhaus in Anspruch nehmen.

10) Verzichtet die Mutter auf die Erziehung des Kindes und gibt es an Dritte zur Annahme oder in ein Heim für Kleinkinder ab, hat sie keinen Anspruch auf den Teil des Mutterschaftsurlaubs, der nach dem Tag der Kindsabgabe beginnt. Der Mutterschaftsurlaub nach der Entbindung darf nicht weniger als acht Wochen betragen.

11) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf zusätzlichen Mutterschaftsurlaub in einer Länge von:

- **in den Jahren 2010 und 2011:**
 - **bis 2 Wochen bei Geburt eines Kindes bei einer Entbindung,**
 - **bis 3 Wochen bei Geburt mehrerer Kinder bei einer Entbindung;**
- **in den Jahren 2012 und 2013:**
 - **bis 4 Wochen bei Geburt eines Kindes bei einer Entbindung,**
 - **bis 6 Wochen bei Geburt mehrerer Kinder bei einer Entbindung;**
- **ab 2014:**
 - **bis 6 Wochen bei Geburt eines Kindes bei einer Entbindung,**
 - **bis 8 Wochen bei Geburt mehrerer Kinder bei einer Entbindung.**

12) Der zusätzliche Mutterschaftsurlaub wird einmalig in einer Länge von einer Woche oder deren Mehrfachem unmittelbar nach der Inanspruchnahme des

gewöhnlichen Mutterschaftsurlaubs gewährt. Der zusätzliche Mutterschaftsurlaub wird auf den schriftlichen Antrag der Arbeitnehmerin, der spätestens sieben Tage vor der Inanspruchnahme dieses Urlaubs zu stellen ist, gewährt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Antrag der Arbeitnehmerin stattzugeben.

13) Die zum zusätzlichen Mutterschaftsurlaub berechnete Arbeitnehmerin kann während der Inanspruchnahme dieses Urlaubs beim Arbeitgeber, der diesen zusätzlichen Mutterschaftsurlaub gewährt hat, ihrer Arbeit in einem Ausmaß von nicht mehr als der Hälfte der vollständigen Arbeitszeitdauer nachgehen. In diesem Fall wird der zusätzliche Mutterschaftsurlaub für den sonstigen Teil der Tagesarbeitszeit gewährt. Die Arbeit wird während des zusätzlichen Mutterschaftsurlaubs auf den schriftlichen Antrag der Arbeitnehmerin, der spätestens sieben Tage vor der Arbeitsaufnahme zu stellen ist, aufgenommen. In ihrem Antrag benennt die Arbeitnehmerin die Arbeitsdauer sowie den Zeitraum, in dem sie während der Inanspruchnahme des zusätzlichen Mutterschaftsurlaubs zu arbeiten beabsichtigt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Antrag der Arbeitnehmerin stattzugeben.

14) Der zusätzliche Mutterschaftsurlaub kann durch den Arbeitnehmer (als den ein Kind erziehenden Vater) an Stelle der Arbeitnehmerin in Anspruch genommen werden,

- sollte die Arbeitnehmerin nach der Inanspruchnahme von mindestens 14 Wochen des Mutterschaftsurlaubs nach der Entbindung auf den restlichen Teil dieses Urlaubs zugunsten des Arbeitnehmers (als des ein Kind erziehenden Vaters) verzichtet haben, oder
- sollte die Arbeitnehmerin den gesamten Mutterschaftsurlaub genutzt haben; in diesem Fall benennt der Arbeitnehmer (als der ein Kind erziehende Vater) im Antrag auf die Gewährung des zusätzlichen Mutterschaftsurlaubs den Tag, an dem die Arbeitnehmerin den Mutterschaftsurlaub beendet.

15) Ein Arbeitnehmer, der ein Kind zur Erziehung angenommen und beim Vormundschaftsgericht das Adoptionsverfahren beantragt oder das Kind zur Erziehung als Pflegefamilie angenommen hat (ausgenommen erwerbsmäßige Pflegefamilien, die mit dem Kind nicht verwandt sind), hat Anspruch auf Urlaub zu Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs in einer Dauer von

- a) 20 Wochen bei der Annahme eines Kindes,
- b) 31 Wochen bei gleichzeitiger Annahme von zwei Kindern,
- c) 33 Wochen bei gleichzeitiger Annahme von drei Kindern,
- d) 35 Wochen bei gleichzeitiger Annahme von vier Kindern,
- e) 37 Wochen bei gleichzeitiger Annahme von fünf und mehr Kindern

- nicht länger aber, als bis zur Vollendung des 7. Lebensjahrs durch das Kind und bei einem Kind, bei dem der Bescheid ergangen ist, die Schulpflicht aufzuschieben, - nicht länger als bis zur Vollendung des 10. Lebensjahrs durch dieses Kind.

16) Der Arbeitnehmer laut Punkt 15 hat Anspruch auf zusätzlichen Urlaub zu Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs in einer Länge von:

- in den Jahren 2010 und 2011:
 - bis 2 Wochen bei Annahme eines Kindes,
 - bis 3 Wochen bei Annahme mehrerer Kinder;
- in den Jahren 2012 und 2013:
 - bis 4 Wochen bei Annahme eines Kindes,
 - bis 6 Wochen bei Annahme mehrerer Kinder;
- ab 2014:
 - bis 6 Wochen bei Annahme eines Kindes,
 - bis 8 Wochen bei Annahme mehrerer Kinder.

17) Hat der Arbeitnehmer das Kind im Alter von bis zu sieben Jahren und bei einem Kind, bei dem der Bescheid ergangen ist, die Schulpflicht aufzuschieben – im Alter von bis zu zehn Jahren angenommen, hat er Anspruch auf neun Wochen Urlaub zu Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs.

18) Der Arbeitnehmer laut Punkt 17 hat Anspruch auf zusätzlichen Urlaub zu Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs in einer Länge von

- in den Jahren 2010 und 2011 – 1 Woche,
- in den Jahren 2012 und 2013 – bis 2 Wochen,
- ab 2014 – bis 3 Wochen.

19) Die Gewährungsgrundsätze des zusätzlichen Urlaubs zu Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs laut Punkt 16 und 18 sowie die Arbeitsaufnahme während dieses Urlaubs gestalten sich gleich wie beim zusätzlichen Mutterschaftsurlaub und wurden in den Punkten 12 – 13 erörtert.

20) Ein Arbeitnehmer (als der ein Kind erziehende Vater) hat Anspruch auf Vaterschaftsurlaub in einer Länge von

- in den Jahren 2010 und 2011 – 1 Woche,
- ab 2012 – 2 Wochen,

nicht länger als bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats durch das Kind.

Der Vaterschaftsurlaub wird auf den schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers (als des ein Kind erziehenden Vaters), der spätestens sieben Tage vor dem Beginn der Inanspruchnahme des Urlaubs zu stellen ist, gewährt. Der Arbeitgeber hat dem

Antrag des Arbeitnehmers stattzugeben.

21) Nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs, des zusätzlichen Mutterschaftsurlaubs, des Urlaubs zu Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs oder des Vaterschaftsurlaubs hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer an seinen bisherigen Arbeitsplatz zur Arbeit zuzulassen bzw. – sollte dies nicht möglich sein – an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, den der Arbeitnehmer vor Urlaubsbeginn innehatte oder an einem anderen Arbeitsplatz, der seinen beruflichen Qualifikationen Rechnung tragen würde, und zwar gegen ein Arbeitsentgelt, das er erhalten würde, hätte er keinen Urlaub in Anspruch genommen.

3. Stillpausen

- 1) Eine stillende Arbeitnehmerin hat Anspruch auf zwei halbstündige Arbeitspausen, die der Arbeitszeit zugerechnet werden. Eine Arbeitnehmerin, die mehr als ein Kind stillt, hat Anspruch auf zwei Arbeitspausen von je 45 Minuten Länge. Stillpausen können auf Antrag der Arbeitnehmerin zusammengelegt gewährt werden.
- 2) Eine Arbeitnehmerin, die für eine kürzere Zeit als vier Stunden täglich beschäftigt ist, hat keinen Anspruch auf Stillpausen. Übersteigt die Arbeitszeit der Arbeitnehmerin keine sechs Stunden täglich, hat sie Anspruch auf eine Stillpause.

4. Zwei freie Pflegetage für ein Kind bis zum 14. Lebensjahr

1) Ein Arbeitnehmer, der mindestens ein Kind im Alter **von bis zu 14 Jahren erzieht**, hat in einem Jahr Anspruch auf Arbeitsfreistellung von zwei Tagen unter gleichzeitiger Beibehaltung des Lohnanspruchs.

Die Freistellung steht dem Arbeitnehmer ab dem Tag der Arbeitsaufnahme unabhängig davon, in welchem Monat der jeweilige Arbeitnehmer die Arbeit begonnen hat, und ungeachtet der Arbeitszeitdauer zu.

2) Von der Freistellung kann sowohl die (der) biologische Mutter (Vater) des Kindes als auch ein Arbeitnehmer, der ein Adoptivkind oder ein Kind seines Ehegatten erzieht, Gebrauch machen.

3) Die Tatsache, dass die Frau des Arbeitnehmers das Kind pflegt, selbst wenn sie nicht beschäftigt ist oder den Erziehungsurlaub nutzt, begrenzt den Anspruch des Arbeitnehmers nicht, sein Recht auf Freistellung von der Arbeit aufgrund des Artikels 188 Arbeitsgesetzbuch geltend zu machen. Nur wenn jeder Elternteil bzw. Vormund einer Beschäftigung nachgeht, darf nur ein Elternteil bzw. Vormund die Pflegetage für das Kind in Anspruch nehmen.

4) Es ist auch zulässig, diesen Anspruch derart aufzuteilen, dass jeder Elternteil

(Vormund) je einen Pfllegetag in Anspruch nimmt. Dieses Recht steht nur Arbeitnehmern nicht zu, denen das Sorgerecht aberkannt wurde.

5. Anspruch auf Erholungsurlaub direkt nach Mutterschaftsurlaub (Artikel 163 § 3, 182¹ § 6, 182², 182³ § 3, 183 § 1 und 4 Arbeitsgesetzbuch)

- 1) Auf Antrag der Arbeitnehmerin wird ihr der Erholungsurlaub **direkt** nach dem Mutterschaftsurlaub oder dem zusätzlichen Mutterschaftsurlaub gewährt; dies gilt auch für einen Arbeitnehmer (als den ein Kind erziehenden Vater), der den Mutterschaftsurlaub, den zusätzlichen Mutterschaftsurlaub oder den Vaterschaftsurlaub nutzt, sowie für Arbeitnehmer, die den Urlaub zu Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs nutzen.
- 2) In Fällen laut Punkt 1 gelten weder der Grundsatz, nach dem der Erholungsurlaub aufgrund eines Urlaubsplans zu gewähren ist, noch die Möglichkeit, den Urlaubstermin wegen besonderer Bedürfnisse des Arbeitgebers zu verschieben.
- 3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin (dem Arbeitnehmer) einen Erholungsurlaub in voller ihr (ihm) zustehenden Länge (z.B. 26 Tage) zu gewähren, und zwar ungeachtet dessen, ob die (der) Betroffene anschließend den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen will.

6. Erziehungsurlaub

- 1) Ein Arbeitnehmer, der mindestens sechs Monate lang beschäftigt ist, hat Anspruch auf Erziehungsurlaub in einem Ausmaß von bis zu drei Jahren, um das Kind persönlich zu pflegen, aber spätestens bis zur Vollendung des 4. Lebensjahrs durch das Kind. Der Beschäftigungsdauer von sechs Monaten werden frühere Beschäftigungszeiträume hinzugerechnet.
- 2) Ein Arbeitnehmer, der diesen Beschäftigungszeitraum nachweisen kann, kann ungeachtet dessen, ob er den Erziehungsurlaub laut Punkt 1) in Anspruch genommen hat, den Erziehungsurlaub in einem Ausmaß von bis zu drei Jahren in Anspruch nehmen, aber nicht länger als bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs durch das Kind, sofern das Kind bedingt durch den Gesundheitszustand, der mit einem Invaliditätsgutachten oder einem Attest über den Behinderungsgrad bestätigt ist, der persönlichen Pflege durch den Arbeitnehmer bedarf.
- 3) Eltern oder Vormünder des Kindes, die die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs erfüllen, können diesen Urlaub innerhalb einer Zeit von höchstens drei Monaten gleichzeitig nutzen.

- 4) Der Erziehungsurlaub wird auf Antrag des Arbeitnehmers gewährt. Dieser Urlaub kann höchstens in vier Teilen in Anspruch genommen werden.
- 5) Zwischen der Beantragung des Erziehungsurlaubs durch den Arbeitnehmer und dem Ende dieses Urlaubs darf der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag weder kündigen noch auflösen. Eine Vertragsauflösung durch den Arbeitgeber ist in dieser Zeit nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber Konkurs anmeldet oder abgewickelt wird sowie wenn Gründe vorliegen, die die Auflösung des Arbeitsvertrages ohne Kündigungsfrist aus Verschulden des Arbeitnehmers rechtfertigen.
- 6) Nach der Beendigung des Erziehungsurlaubs hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer an seinen bisherigen Arbeitsplatz zur Arbeit zuzulassen bzw. – sollte dies nicht möglich sein – an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, den der Arbeitnehmer vor Urlaubsbeginn innehatte oder an einem anderen Arbeitsplatz, der seinen beruflichen Qualifikationen Rechnung tragen würde, und zwar gegen eine Vergütung, die nicht niedriger sein darf, als der Arbeitslohn, auf den der Arbeitnehmer am Tage der Arbeitsaufnahme an dem vor diesem Urlaub bekleideten Arbeitsplatz Anspruch hatte.
- 7) Ein erziehungsurlaubsberechtigter Arbeitnehmer kann beim Arbeitgeber eine Verkürzung seiner Arbeitszeitdauer auf ein Ausmaß beantragen, das die Hälfte der vollen Arbeitszeitdauer in der Zeit nicht unterschreiten darf, in der er diesen Urlaub in Anspruch hätte nehmen können. Der Arbeitgeber hat dem Antrag des Arbeitnehmers stattzugeben.
- 8) Zwischen der Beantragung einer Verkürzung der Arbeitszeitdauer durch den erziehungsurlaubsberechtigten Arbeitnehmer und der Wiederkehr zur nicht verkürzten Arbeitszeitdauer, aber nicht länger als innerhalb von insgesamt zwölf Monaten, darf der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag weder kündigen noch auflösen. Eine Vertragsauflösung durch den Arbeitgeber ist in dieser Zeit nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber Konkurs anmeldet oder abgewickelt wird sowie wenn Gründe vorliegen, die die Auflösung des Arbeitsvertrages ohne Kündigungsfrist aus Verschulden des Arbeitnehmers rechtfertigen.

VII. Beschäftigung Jugendlicher (Neunter Abschnitt des Arbeitsgesetzbuches) **sowie Arbeitsausübung oder Ausübung anderer erwerbsmäßigen Tätigkeiten durch Kinder** (Artikel 304⁵ Arbeitsgesetzbuch)

1. Beschäftigung Jugendlicher – Allgemeines

- 1) Als Jugendlicher im Sinne des Arbeitsgesetzbuches gilt, wer das 16. Lebensjahr vollendet hat, aber das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. **Es ist verboten, Personen zu beschäftigen, die ihr 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.**
- 2) **Es dürfen nur Jugendliche beschäftigt werden, die**
 - a) mindestens das Gymnasium abgeschlossen haben,
 - b) ein ärztliches Attest vorlegen, aus dem hervorgeht, dass die jeweilige Arbeit keine Gefahr für ihre Gesundheit darstellt.
- 3) Ein Jugendlicher ohne berufliche Qualifikationen kann nur zur Berufsausbildung (als Azubi) beschäftigt werden.
- 4) Der Arbeitgeber hat ein Register jugendlicher Arbeitnehmer zu führen.

2. Abschluss und Auflösung von Arbeitsverträgen zur Berufsausbildung (Azubiverträgen)

- 1) Auf Abschluss und Auflösung von mit Jugendlichen geschlossenen Arbeitsverträgen zur Berufsausbildung finden Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches über auf unbestimmte Zeit geschlossene Arbeitsverträge vorbehaltlich der Artikel 195 und 196 Arbeitsgesetzbuch Anwendung. Im Azubivertrag sind insbesondere zu bestimmen:
 - a) Art der Berufsausbildung (Erlernen eines Berufs bzw. Einanarbeitung in eine bestimmte Tätigkeit),
 - b) Dauer und Ort der Berufsausbildung,
 - c) Art der theoretischen Weiterbildung,
 - d) Höhe der Vergütung.
- 2) Ein Azubivertrag kann unter Einhaltung der Kündigungsfrist nur dann aufgelöst werden, wenn
 - a) der Jugendliche den aus dem Azubivertrag resultierenden Pflichten oder der Verpflichtung zur Weiterbildung nicht nachkommt, selbst wenn ihm gegenüber erzieherische Maßnahmen ergriffen werden,
 - b) der Arbeitgeber Konkurs anmeldet bzw. abgewickelt wird,
 - c) der Betrieb so neuorganisiert wird, dass eine Fortführung der Berufsausbildung nicht mehr zumutbar ist,
 - d) die fehlende Arbeitseignung des Jugendlichen für die Tätigkeit, in der er ausgebildet wird, festgestellt wird.

3. Weiterbildungspflicht

- 1) Der jugendliche Arbeitnehmer hat sich bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs weiterzubilden. Insbesondere hat der jugendliche Arbeitnehmer
 - a) sich im Bereich der Grundschule bzw. des Gymnasiums weiterzubilden, wenn er diese nicht abgeschlossen hat,
 - b) sich im Bereich der postgymnasialen Stufe oder in außerschulischen Formen weiterzubilden.
- 2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Jugendlichen von der Arbeitsleistung für die Zeit freizustellen, die für die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Weiterbildung notwendig ist.

4. Beschäftigung Jugendlicher zu einem anderen Zweck als der Berufsausbildung (bei leichten Arbeiten)

- 1) Der Jugendliche kann aufgrund eines Arbeitsvertrages bei der Ausübung leichter Arbeiten beschäftigt werden.
- 2) Eine leichte Arbeit darf keine Gefahr für Leben, Gesundheit und geistig-körperliche Entwicklung des Jugendlichen darstellen und ihn an der Erfüllung der Schulpflicht nicht hindern.
- 3) Ein Verzeichnis leichter Arbeiten wird vom Arbeitgeber nach der Einholung der Zustimmung des Arztes, der die arbeitsmedizinischen Aufgaben wahrnimmt, festgelegt. Dieses Verzeichnis ist durch den zuständigen Arbeitsinspektor zu bestätigen. Im Verzeichnis leichter Arbeiten dürfen keine Arbeiten aufgeführt werden, die den Jugendlichen untersagt und in den Sondervorschriften (Verordnung des Ministerrates vom 24. August 2004 über das Verzeichnis der den Jugendlichen verwehrten Arbeiten und über Beschäftigungsbedingungen Jugendlicher bei der Ausübung einiger Arbeiten, **Dz. U. Nr. 200/2004, Pos. 2047 mit späteren Änderungen**) bestimmt sind. Das Verzeichnis leichter Arbeiten wird durch den Arbeitgeber in der Arbeitsordnung festgelegt. Ein Arbeitgeber, der nicht verpflichtet ist, eine Arbeitsordnung zu erlassen, legt das Verzeichnis leichter Arbeiten in einer anderen Urkunde fest.
- 4) Der Arbeitgeber hat dem Jugendlichen in das Verzeichnis leichter Arbeiten vor der Arbeitsaufnahme Einsicht zu gewähren.
- 5) Der Arbeitgeber legt die Arbeitszeitdauer und Arbeitszeitverteilung des Jugendlichen, der bei der Ausübung einer leichten Arbeit beschäftigt wird, unter Berücksichtigung der wöchentlichen Zahl der Unterrichtsstunden, die sich aus dem Lernplan und aus dem Schulunterrichtsplan des Jugendlichen ergibt, fest.
- 6) Die wöchentliche Arbeitszeitdauer eines Jugendlichen, der bei der Ausübung

einer leichten Arbeit während des Schulunterrichts beschäftigt ist, darf zwölf Stunden nicht überschreiten. Am Tag der Teilnahme am Schulunterricht darf die Arbeitszeit des Jugendlichen zwei Stunden nicht überschreiten.

7) Die Arbeitszeit eines Jugendlichen, der bei der Ausübung einer leichten Arbeit während der Schulferien beschäftigt ist, darf sieben Stunden pro Tag und 35 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Die tägliche Arbeitszeit eines Jugendlichen im Alter von bis zu 16 Jahren darf sechs Stunden nicht überschreiten.

8) Die weiter oben bestimmte Arbeitszeit des Jugendlichen gilt auch für den Fall, wenn der Jugendliche bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt ist. Vor der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber vom Jugendlichen eine Erklärung einzuholen, dass er bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt ist oder dass er in keinem entsprechenden Beschäftigungsverhältnis bleibt.

5. Besonderer Gesundheitsschutz des Jugendlichen

- 1) Der Jugendliche hat sich vor der Arbeitsaufnahme ärztlichen Einstellungsuntersuchungen sowie während der Beschäftigung den regelmäßigen und den Prüfungsuntersuchungen zu unterziehen.
- 2) Bescheinigt der Arzt, dass eine Tätigkeit Gefahr für das Leben des Jugendlichen darstellt, hat der Arbeitgeber die Art der Tätigkeit zu ändern oder – sollte dies nicht möglich sein – unverzüglich den Arbeitsvertrag aufzulösen und eine Entschädigung in Höhe der Vergütung für die Kündigungszeit zu zahlen.
- 3) Der Arbeitgeber hat auch dem gesetzlichen Vertreter des Jugendlichen Informationen über das Berufsrisiko, das mit der durch den Jugendlichen ausgeübten Arbeit zusammenhängt, sowie wie man sich vor den Gefahren zu schützen hat, mitzuteilen.

6. Arbeitszeit des jugendlichen Arbeitnehmers

- 1) Die Arbeitszeit eines Jugendlichen im Alter von bis zu 16 Jahren darf sechs Stunden pro Tag nicht überschreiten.
- 2) Die Arbeitszeit eines Jugendlichen im Alter von mehr als 16 Jahren darf acht Stunden pro Tag nicht überschreiten.
- 3) Der Arbeitszeit des Jugendlichen wird die Unterrichtszeit in einem Ausmaß zugerechnet, das sich aus dem Schulplan für die Pflichtfächer ergibt, ungeachtet dessen, ob der Unterricht während der Arbeitsstunden stattfindet.
- 4) Überschreitet die tägliche Arbeitszeitdauer des Jugendlichen 4,5 Stunden, hat

der Arbeitgeber eine Arbeitspause von einer ununterbrochenen Dauer von 30 Minuten, die in die Arbeitszeit eingerechnet werden, einzuführen.

- 5) Jugendliche dürfen in Überstunden und nachts nicht beschäftigt werden.
- 6) Als Nachtarbeit für die Jugendlichen gilt die Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr.
- 7) Die Arbeitspause des Jugendlichen, die die Nachtarbeit umfasst, sollte ununterbrochen wenigstens vierzehn Stunden betragen.
- 8) Ein Jugendlicher hat in jeder Woche Anspruch auf ununterbrochene Erholung von mindestens 48 Stunden Länge, die auch den Sonntag mit einschließen soll.

7. Erholungsurlaube

- 1) Mit Ablauf von sechs Monaten nach der Aufnahme der ersten Tätigkeit erwirbt ein Jugendlicher Anspruch auf Urlaub in einem Ausmaß von zwölf Arbeitstagen.
- 2) Mit Ablauf eines Arbeitsjahres erwirbt ein Jugendlicher Anspruch auf Urlaub in einem Ausmaß von 26 Arbeitstagen. Allerdings hat er im Kalenderjahr, in dem er das 18. Lebensjahr vollendet, Anspruch auf Urlaub in einem Ausmaß von 20 Arbeitstagen, sofern er den Urlaubsanspruch vor der Vollendung des 18. Lebensjahrs erworben hat.
- 3) Einem Jugendlichen, der die Schule besucht, ist während der Schulferien Urlaub zu gewähren. Einem Jugendlichen, der noch keinen Urlaubsanspruch erworben hat, kann der Arbeitgeber auf Wunsch den Urlaub während der Schulferien im voraus gewähren.
- 4) Auf Wunsch des Jugendlichen, der Schüler an einer Schule für Erwerbstätige ist, hat der Arbeitgeber ihm während der Schulferien unbezahlten Urlaub in einer Länge von nicht mehr als zwei Monaten (einschließlich Erholungsurlaub) zu gewähren. Die Dauer des unbezahlten Urlaubs wird zur Arbeitszeit, nach der die Arbeitnehmeransprüche berechnet werden, gezählt.

Ausübung von Arbeit oder anderen erwerbsmäßigen Tätigkeiten durch Kinder (Artikel 304⁵ Arbeitsgesetzbuch)

1. Ein Kind darf bis zur Vollendung des 16. Lebensjahrs ausschließlich an Einrichtungen, die auf dem Gebiet von Kultur, Kunst, Sport oder Werbung tätig sind, arbeiten oder andere erwerbsmäßige Tätigkeiten ausüben; dazu bedarf es der vorherigen Einwilligung des gesetzlichen Vertreters oder des Vormunds dieses Kindes sowie der Zustimmung des zuständigen Arbeitsinspektors.

2. Der zuständige Arbeitsinspektor erteilt seine Zustimmung auf Antrag der Einrichtung, die auf dem Gebiet laut Punkt 1 tätig ist.
3. Der zuständige Arbeitsinspektor verweigert seine Zustimmung, wenn die Ausübung von Arbeit oder anderen erwerbsmäßigen Tätigkeiten durch das Kind
 - 1) eine Gefahr für Leben, Gesundheit bzw. geistige und körperliche Entwicklung des Kindes darstellt,
 - 2) die Erfüllung der Schulpflicht durch das Kind beeinträchtigt.
4. Die Einrichtung, die auf dem Gebiet von Kultur, Kunst, Sport oder Werbung tätig ist, hat dem Zustimmungsantrag beizulegen:
 - 1) schriftliche Einwilligung des gesetzlichen Vertreters oder des Vormunds des Kindes zur Ausübung von Arbeit oder anderen erwerbsmäßigen Tätigkeiten durch das Kind,
 - 2) Stellungnahme der psychologisch-pädagogischen Beratungsstelle zum Fehlen von Gegenanzeigen gegen die Ausübung von Arbeit oder anderen erwerbsmäßigen Tätigkeiten durch das Kind,
 - 3) ärztliches Attest, dass keine Gegenanzeigen gegen die Ausübung von Arbeit oder anderen erwerbsmäßigen Tätigkeiten durch das Kind bestehen,
 - 4) wenn das Kind im schulpflichtigen Alter ist – Stellungnahme des zuständigen Schulleiters zu Möglichkeiten der Erfüllung der Schulpflicht durch das Kind während der Ausübung von Arbeit oder anderen erwerbsmäßigen Tätigkeiten.
5. Die Zustimmung des zuständigen Arbeitsinspektors hat zu enthalten:
 - 1) personenbezogene Daten des Kindes und seines gesetzlichen Vertreters oder Vormunds,
 - 2) Bezeichnung der Einrichtung, die auf dem Gebiet von Kultur, Kunst, Sport oder Werbung tätig ist,
 - 3) Bestimmung der Art von Arbeit oder anderen erwerbsmäßigen Tätigkeiten, die durch das Kind ausgeübt werden können,
 - 4) Bestimmung der zulässigen Ausübungsdauer von Arbeit oder anderen erwerbsmäßigen Tätigkeiten durch das Kind,
 - 5) Bestimmung der zulässigen täglichen Zeitdauer von Arbeit oder anderen erwerbsmäßigen Tätigkeiten,
 - 6) andere notwendige Feststellungen, die für das Wohl des Kindes oder wegen

der Art, des Charakters oder der Bedingungen für die Ausübung von Arbeit oder anderen erwerbsmäßigen Tätigkeit durch das Kind notwendig sind.

6. Auf Antrag des gesetzlichen Vertreters oder des Vormunds des Kindes widerruft der zuständige Arbeitsinspektor die erteilte Zustimmung.

Merke!

Der zuständige Arbeitsinspektor widerruft die Zustimmung von Amts wegen, wenn er feststellt, dass die Arbeitsbedingungen für das Kind den in der Zustimmung gemachten Auflagen nicht entsprechen.

VIII. Diskriminierungsverbot am Arbeitsplatz (Artikel 11³, Kapitel IIa des Ersten Abschnitts und Artikel 94³ Arbeitsgesetzbuch)

Unzulässig ist jede direkte oder indirekte Diskriminierung am Arbeitsplatz, insbesondere aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Rasse, der Religion, der Nationalität, politischer Anschauungen, der Gewerkschaftszugehörigkeit, der ethnischen Herkunft, der Weltanschauung, der sexuellen Identität sowie aufgrund der Beschäftigung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit oder im Rahmen der Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung (Artikel 11³ Arbeitsgesetzbuch).

1. Gleichbehandlung am Arbeitsplatz

Die Arbeitnehmer sind im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gleich zu behandeln in Bezug auf

- 1) Begründung und Auflösung der Arbeitsverhältnisse,
- 2) Beschäftigungsbedingungen,
- 3) Beförderung,
- 4) Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen.

Kriterien, die ein Arbeitgeber bei der Differenzierung der Lage einzelner Arbeitnehmer nicht anwenden darf (*Diskriminierungskriterien*):

- 1) Geschlecht,
- 2) Alter,
- 3) Behinderung,
- 4) Rasse,
- 5) Religion,
- 6) Nationalität,
- 7) politische Überzeugungen,

- 8) Gewerkschaftszugehörigkeit,
- 9) ethnische Herkunft,
- 10) Weltanschauung,
- 11) sexuelle Identität,
- 12) Beschäftigung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit oder im Rahmen der Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung.

Merke!

Gleichbehandlung bedeutet, dass niemand aus vorgenannten Gründen (Diskriminierungskriterien) weder direkt noch indirekt in beliebiger Form diskriminiert werden darf.

Direkte Diskriminierung – Ein Arbeitnehmer wird oder könnte in vergleichbarer Lage aus einem oder mehreren vorgenannten Gründen weniger günstig als andere Arbeitnehmer behandelt werden.

Indirekte Diskriminierung besteht, wenn infolge einer scheinbar neutralen Bestimmung, eines angewandten Kriteriums oder einer ergriffenen Maßnahme ungünstige Missverhältnisse oder eine besondere ungünstige Lage im Bereich von Begründung bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses, der Beschäftigungsbedingungen, der Beförderung bzw. des Zugangs zu Fortbildungsmaßnahmen gegenüber allen oder einer beachtlichen Anzahl von Arbeitnehmern aus einer Gruppe, die wegen eines oder mehrerer vorgenannten Diskriminierungskriterien bevorzugt behandelt wird, auftreten oder auftreten könnten, es sei denn, die jeweilige Bestimmung, das jeweilige Kriterium oder die jeweilige Maßnahme ist durch deren bzw. dessen rechtmäßige angestrebte Ziel objektiv begründet und die Mittel, die zur Erreichung dieses Ziels dienen, angemessen und notwendig sind.

Direkte oder indirekte Diskriminierung kann ferner zum Ausdruck kommen in Form von

- 1) Handlungen, die darin bestehen, einen Dritten zur Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes am Arbeitsplatz zu **ermutigen** oder eine Verletzung dieses Grundsatzes zu **veranlassen**,
- 2) **Belästigung**, d.h. unerwünschtes Verhalten, das eine Verletzung der Würde des Arbeitnehmers und die Herausbildung einer ihm gegenüber einschüchternden, feindlichen, erniedrigenden oder beleidigenden Atmosphäre bezweckt oder zur Folge hat.

Unter *sexueller Belästigung* ist eine Art von Diskriminierung aufgrund des

Geschlechts, wodurch jedes unerwünschte Sexualverhalten oder jedes auf das Geschlecht des Arbeitnehmers bezogene Verhalten zu verstehen, das eine Verletzung der Würde des Arbeitnehmers, insbesondere die Herausbildung einer ihm gegenüber einschüchternden, feindlichen, erniedrigenden oder beleidigenden Atmosphäre bezweckt oder zur Folge hat; Bestandteile dieses Verhaltens können körperlich, verbal oder nonverbal sein.

Wenn ein Arbeitnehmer die Belästigung oder die sexuelle Belästigung gewähren lässt oder Gegenmaßnahmen gegen die Belästigung oder die sexuelle Belästigung ergreift, kann dies keine negativen Folgen für ihn nach sich ziehen.

Als Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes am Arbeitsplatz gilt die Differenzierung der Arbeitnehmerlage durch den Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die weiter oben als Diskriminierungskriterien bezeichnet werden, infolge dessen bzw. deren insbesondere

- 1) die Begründung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses verweigert wird,
- 2) die Arbeitsvergütung oder andere Beschäftigungsbedingungen ungünstig gestaltet werden oder bei der Beförderung bzw. Gewährung sonstiger arbeitsbezogener Leistungen der betroffene Arbeitnehmer übergangen wird,
- 3) bei der Auswahl zur Teilnahme an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen der betroffene Arbeitnehmer übergangen wird,

es sei denn, der Arbeitgeber weist nach, er hat sich durch objektive Gründe leiten lassen.

2. Tätigkeiten, die keine Diskriminierung sind

Gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz am Arbeitsplatz verstoßen nicht Tätigkeiten, die verhältnismäßig zur Erreichung des rechtskonformen Zieles, die Lage des Arbeitnehmers zu differenzieren, sind und darin bestehen, dass

- 1) der betroffene Arbeitnehmer aus einem oder mehreren Gründen, die weiter oben als Diskriminierungskriterien bezeichnet werden, nicht beschäftigt wird, **sofern die Art der Arbeit oder die Arbeitsbedingungen bewirken, dass es sich bei diesem Grund oder diesem Gründe um die tatsächliche und ausschlaggebende berufliche Anforderung, die an den Arbeitnehmer gestellt wird, handelt,**
- 2) dem Arbeitnehmer Beschäftigungsbedingungen hinsichtlich der Arbeitszeitdauer gekündigt werden, sofern die Kündigung durch **Gründe gerechtfertigt war, die sich nicht auf die Arbeitnehmer beziehen, ohne dass sich der Arbeitgeber auf eine andere Ursache oder andere**

Ursachen, die die vorgenannten Diskriminierungskriterien darstellen, beruht,

- 3) Mittel angewandt werden, mit denen **die Rechtslage des Arbeitnehmers je nach Elternschaftsschutz, Alter oder Behinderung differenziert wird,**
- 4) bei der Festlegung von Beschäftigungs- und Kündigungsbedingungen der Arbeitnehmer, von Vergütungs- und Beförderungsgrundsätzen sowie dem Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen **das Kriterium der Betriebszugehörigkeit** angewandt wird, wodurch eine **altersbedingt unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer gerechtfertigt ist.**

Keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz am Arbeitsplatz stellen Maßnahmen dar, die über einen bestimmten Zeitraum ergriffen werden und die auf den **Chancenausgleich** aller oder einer nicht unerheblichen Anzahl von Arbeitnehmern, die aus einem oder mehreren als Diskriminierungskriterien bezeichneten Gründen besonders ausgezeichnet werden, abzielen, indem zugunsten dieser Arbeitnehmer die tatsächlichen Ungleichheiten im Bereich von Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses, der Beschäftigungsbedingungen, der Beförderung und des Zugangs zu Fortbildungsmaßnahmen abgebaut werden.

Werden die Arbeitnehmer aufgrund von **Religion oder Weltanschauung** differenziert, stellt dies keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz am Arbeitsplatz dar, sofern im Zusammenhang mit Art und Charakter der Tätigkeit, die im Rahmen von Kirchen und anderen Konfessionsverbänden sowie von Organisationen betrieben wird, deren Ziel im unmittelbaren Zusammenhang mit einer Religion oder Weltanschauung steht, und die Religion oder Weltanschauung des Arbeitnehmers eine **wichtige, rechtmäßige und gerechtfertigte Berufsanforderung** darstellt.

3. Recht auf gleiche Bezahlung

Die Arbeitnehmer haben Recht auf gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

Die Vergütung umfasst alle Bestandteile des Arbeitsentgelts unabhängig von deren Bezeichnung bzw. Charakter sowie andere arbeitsabhängige Leistungen, die den Arbeitnehmern in Geld oder einer anderen Form gewährt werden.

Gleichwertig sind Arbeiten, bei deren Ausübung von Arbeitnehmern vergleichbare Berufsqualifikationen, die mit Unterlagen laut Sondervorschriften oder mit praktischer bzw. beruflicher Erfahrung nachgewiesen werden, gefordert werden sowie Arbeiten mit vergleichbarer Verantwortung und Arbeitsintensität.

4. Ansprüche der Arbeitnehmer aus der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

Anspruch auf eine **Entschädigung in Mindesthöhe des Mindestarbeitlohns** hat ein Arbeitnehmer, bei dem der Arbeitgeber gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz am Arbeitsplatz verstoßen hat.

Merke!

Übt ein Arbeitnehmer Rechte, die ihm aus der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes am Arbeitsplatz zustehen, aus, darf er aufgrund dieses Umstands nicht ungünstig behandelt werden und es dürfen auch daraus keine negativen Folgen für ihn resultieren; insbesondere darf dies keine Ursache darstellen, die die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber oder dessen Auflösung mit sofortiger Wirkung begründen würde.

Vorgenannte Bestimmungen finden auf einen Arbeitnehmer entsprechend Anwendung, der einen Arbeitnehmer, der von Ansprüchen aus der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes am Arbeitsplatz Gebrauch gemacht hat, in beliebiger Form unterstützt hat.

5. Mobbing (Artikel 94³ Arbeitsgesetzbuch)

Der Arbeitgeber hat das Mobbing zu bekämpfen. Mobbing bedeutet Handlungen oder Verhaltensweisen in Bezug auf oder gegen den Arbeitnehmer, die darin bestehen, dass der Arbeitnehmer hartnäckig und anhaltend bedrängt oder eingeschüchtert wird, bei ihm eine zu niedrige Einschätzung seiner beruflichen Eignung hervorrufen, dessen Erniedrigung oder Verspottung, Isolation oder Eliminierung aus dem Mitarbeiterteam verursachen oder bezwecken.

Der Arbeitnehmer, dessen Gesundheit infolge des Mobbings zerrüttet wurde, kann gegen den Arbeitgeber einen entsprechenden Geldbetrag als Wiedergutmachung für das erlittene Leid geltend machen.

Der Arbeitnehmer, der infolge des Mobbings seinen Arbeitsvertrag aufgelöst hat, ist berechtigt, gegen den Arbeitgeber einen Schadenersatzanspruch geltend zu machen, der den aufgrund gesonderter Vorschriften bestimmten Mindestarbeitslohn nicht unterschreiten darf. Die Erklärung des Arbeitnehmers über die Auflösung des Arbeitsvertrages hat schriftlich unter Angabe des Mobbingverhaltens als dem Auflösungsgrund zu erfolgen.

IX. Ausübung von Arbeit gemäß den Vorschriften über Beschäftigung von Leiharbeitnehmern

Die Leiharbeitnehmer werden gemäß dem Gesetz vom 9. Juli 2003 über Beschäftigung von Leiharbeitnehmern (Dz. U. Nr. 166/2003, Pos. 1608 mit späteren Änderungen) beschäftigt.

Auszug aus dem Gesetz – Beschäftigung von Leiharbeitnehmern und ihre Entsendung zur Leiharbeit

1. Das Leiharbeitsunternehmen beschäftigt Leiharbeitnehmer aufgrund eines auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrages oder eines für die Ausübungsdauer einer bestimmten Tätigkeit geschlossenen Arbeitsvertrages.
2. Der Leiharbeitnehmer darf mit keiner Arbeit, die er an den entleihenden Arbeitgeber ausüben hätte, beauftragt werden, die
 - 1) besonders gefährlich im Sinne der aufgrund des Artikels 237¹⁵ Arbeitsgesetzbuch erlassenen Vorschriften ist;
 - 2) an einem Arbeitsplatz während eines Streiks zu verrichten ist, an dem sonst der am Streik teilnehmende Arbeitnehmer des entleihenden Arbeitgebers beschäftigt ist;
 - 3) an einem Arbeitsplatz zu verrichten ist, an dem in den letzten drei Monaten vor dem voraussichtlichen Ausübungsbeginn der Leiharbeit durch den Leiharbeitnehmer ein Arbeitnehmer des entleihenden Arbeitgebers beschäftigt war, mit dem das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wurde, die sich nicht auf die Arbeitnehmer beziehen.
3. Um einen Arbeitsvertrag zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Leiharbeitnehmer zu schließen, hat der entleihende Arbeitgeber schriftlich mit diesem Unternehmen zu vereinbaren:
 - 1) Art der Tätigkeit, mit der der Leiharbeitnehmer beauftragt werden soll;
 - 2) Qualifikationsanforderungen, um die Tätigkeit, mit der der Leiharbeitnehmer beauftragt werden soll, ausüben zu können;
 - 3) voraussichtliche Ausübungsdauer der Leiharbeit;
 - 4) Arbeitszeitdauer des Leiharbeitnehmers;
 - 5) Ort, an dem die Leiharbeit ausgeübt wird.
4. Der entleihende Arbeitgeber teilt dem Leiharbeitsunternehmen schriftlich mit:
 - 1) Vergütung für die Arbeit, mit der der Leiharbeitnehmer beauftragt werden soll,

laut den Lohn- und Gehaltsvorschriften, die beim entleihenden Arbeitgeber Geltung haben;

- 2) Bedingungen der Ausübung der Leiharbeit im Hinblick auf den Arbeitsschutz.
5. Der entleihende Arbeitgeber hat dem Leiharbeitnehmer Arbeitskleidung und -schuhwerk sowie persönliche Schutzausrüstung bereitzustellen, für prophylaktische Getränke und Mahlzeiten zu sorgen, Arbeitsschutzschulungen durchzuführen, Umstände und Ursachen von Arbeitsunfällen zu ermitteln, das Berufsrisiko einzuschätzen und mitzuteilen.
 6. Vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Leiharbeitnehmer haben das Leiharbeitsunternehmen und der entleihende Arbeitgeber schriftlich zu vereinbaren:
 - 1) den Umfang von Informationen über den Ablauf der Leiharbeit, die sich auf die Höhe der Arbeitsvergütung des Leiharbeitnehmers auswirken, sowie die Art und die Fristen für die Übermittlung dieser Informationen an das Leiharbeitsunternehmen, damit die Arbeitsvergütung des betroffenen Arbeitnehmers richtig berechnet wird;
 - 2) den Umfang, in dem der entleihende Arbeitgeber vom Leiharbeitsunternehmen arbeitsschutzrechtliche (andere als im Punkt 5 genannten) Arbeitgeberpflichten übernimmt (denn Pflichten, die im Punkt 5 genannt sind, hat der entleihende Arbeitgeber kraft Gesetzes zu übernehmen);
 - 3) den Umfang, in dem der entleihende Arbeitgeber die Arbeitgeberpflicht zur Übernahme von im Zusammenhang mit einer Dienstreise anfallenden Kosten übernimmt.
 7. Das Leiharbeitsunternehmen und der entleihende Arbeitgeber können übereinkommen, dass der Leiharbeitnehmer den Erholungsurlaub ganz oder teilweise während der Ausübung der Leiharbeit bei diesem entleihenden Arbeitgeber nutzt, und legen gleichzeitig die Art und Weise, in der dieser Urlaub gewährt wird, fest.
 8. Wird die Arbeit an den jeweiligen entleihenden Arbeitgeber über einen Zeitraum von sechs Monaten oder mehr verrichtet, ist der entleihende Arbeitgeber verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer zu ermöglichen, in diesem Zeitraum den Erholungsurlaub zu nutzen, indem er ihm in der mit diesem Arbeitnehmer vereinbarten Termin arbeitsfreie Zeit in einer Länge gewährt, die dem von diesem Arbeitnehmer beanspruchten Erholungsurlaub entspricht.
 9. **Eine Vereinbarung zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem entleihenden Arbeitgeber, wonach der Leiharbeitnehmer durch den entleihenden Arbeitgeber nach der Beendigung der Leiharbeit nicht mehr**

beschäftigt wird, ist ungültig.

10. Der Arbeitsvertrag zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Leiharbeitnehmer hat die Vertragsparteien, die Vertragsart und den Abschlussstag des Vertrages zu bestimmen und den entleihenden Arbeitgeber sowie die vereinbarte Ausübungsdauer der Leiharbeit bei diesen wie auch die Beschäftigungsbedingungen des Leiharbeitnehmers während der Beschäftigung beim entleihenden Arbeitgeber zu benennen, und zwar insbesondere:

- 1) Art der Beschäftigung, Länge der Arbeitszeit und Ort der Arbeitsausübung sowie
- 2) Arbeitsentgelt sowie Zahlungstermin und -weise des Arbeitsentgelts durch das Leiharbeitsunternehmen.

11. In einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag können die Vertragsparteien die Möglichkeit einer vorzeitigen Auflösung dieses Vertrages durch jede Vertragspartei ausbedingen:

- 1) mit einer Kündigungsfrist von drei Tagen, wenn der Arbeitsvertrag für einen Zeitraum von bzw. weniger als zwei Wochen geschlossen wurde;
- 2) mit einer Kündigungsfrist von einer Woche, wenn der Arbeitsvertrag für einen Zeitraum von mehr als zwei Wochen geschlossen wurde.

12. Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu schließen. Wurde der Arbeitsvertrag nicht schriftlich geschlossen, bestätigt das Leiharbeitsunternehmen gegenüber dem Leiharbeitnehmer schriftlich die Art des geschlossenen Arbeitsvertrages und dessen Bedingungen spätestens am zweiten Tag der Leiharbeit.

13. Arbeitgeberpflichten und -rechte werden durch den entleihenden Arbeitgeber in einem Umfang ausgeübt bzw. wahrgenommen, der für die Organisation der Arbeit mit Einsatz des Leiharbeitnehmers notwendig ist.

Der entleihende Arbeitgeber

- 1) hat dem Leiharbeitnehmer für sichere und hygienische Arbeitsbedingungen am für die Ausübung der Leiharbeit vorgesehenen Ort zu sorgen;
- 2) führt das Register der Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers in einem Umfang und zu Grundsätzen, wie sie für Arbeitnehmer Geltung haben;
- 3) darf die Vorschriften des Artikels 42 § 4 Arbeitsgesetzbuch in Bezug auf den Leiharbeitnehmer nicht gelten lassen (Möglichkeit, in Fällen, die durch die Bedürfnisse des Arbeitgebers gerechtfertigt sind, den Arbeitnehmer mit einer anderen als im Arbeitsvertrag definierten Tätigkeit für eine Frist von höchstens drei Monaten in einem Kalenderjahr zu beauftragen) und den Leiharbeitnehmer mit der Ausübung einer Tätigkeit für ein anderes Unternehmen und unter Leitung eines anderen Unternehmens nicht beauftragen.

14. Der Leiharbeiter darf während der Arbeitsausübung beim entleihenden Arbeitgeber im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und andere Beschäftigungsbedingungen **nicht weniger günstig als** Arbeitnehmer, die durch diesen entleihenden Arbeitgeber am gleichen oder ähnlichen Arbeitsplatz beschäftigt werden, behandelt werden.

Hinsichtlich des Zugangs zu Fortbildungsmaßnahmen, die durch den entleihenden Arbeitgeber durchgeführt werden, gilt der obige Grundsatz nicht für einen Leiharbeiter, der für den jeweiligen entleihenden Arbeitgeber kürzer als sechs Wochen arbeitet.

15. Ein Leiharbeiter, gegen den der entleihende Arbeitgeber den Grundsatz der Gleichbehandlung hinsichtlich der Bedingungen laut Punkt 14 verletzt hat, hat **gegen das Leiharbeitsunternehmen Anspruch auf Entschädigung** in Höhe laut den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches über Entschädigung, auf die ein Arbeitnehmer gegen einen Arbeitgeber aus der Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz Anspruch hat (d.h. in einem Betrag, der den Mindestarbeitslohn nicht unterschreiten darf).

Das Leiharbeitsunternehmen ist berechtigt, die Erstattung des Gegenwerts der an den Leiharbeiter gezahlten Entschädigung vom entleihenden Arbeitgeber zu verlangen.

16. Der Leiharbeiter hat Anspruch auf Erholungsurlaub in einem Ausmaß von zwei Tagen pro Monat, in dem er einem entleihenden Arbeitgeber oder mehreren entleihenden Arbeitgebern zur Verfügung steht; der Urlaubsanspruch steht für die Zeit nicht zu, in der der Arbeitnehmer bei dem früheren Arbeitgeber den aufgrund gesonderter Vorschriften zustehenden Erholungsurlaub genutzt hat.

17. Der Erholungsurlaub wird dem Leiharbeiter an Tagen gewährt, die für ihn Arbeitstage gewesen wären, hätte er diesen Urlaub nicht in Anspruch genommen. Nutzt der Leiharbeiter den Erholungsurlaub während der Leiharbeit, zahlt das Leiharbeitsunternehmen dem Leiharbeiter eine Geldabfindung für diesen Urlaub oder für dessen ungenutzten Teil.

Die Höhe der Vergütung für einen Tag des Erholungsurlaubs bzw. der Geldabfindung für einen Tag dieses Urlaubs wird ermittelt, indem das durch den Leiharbeiter während der Leiharbeit erzielte Arbeitsentgelt durch die Zahl der Arbeitstage, für die dieses Entgelt zustand, geteilt wird.

18. Der mit einem Leiharbeiter geschlossene Arbeitsvertrag wird mit Ablauf der zwischen den Vertragsparteien vereinbarten Frist, in der die Leiharbeit beim jeweiligen entleihenden Arbeitgeber ausgeübt wird, aufgelöst.

Ein entleihender Arbeitgeber, der auf die Arbeitsausübung durch den

Leiharbeitnehmer vor dem Ablauf der mit dem Leiharbeitsunternehmen vereinbarten Leiharbeitszeit verzichten möchte, teilt dem Leiharbeitsunternehmen schriftlich die voraussichtliche Frist für die Beendigung der Leiharbeit durch den Leiharbeitnehmer möglichst rechtzeitig mit, um so die für diesen Vertrag zwischen den Vertragsparteien vereinbarte Kündigungsfrist einzuhalten.

Erscheint der Leiharbeitnehmer ohne Angabe von Gründen nicht zur Arbeit oder wenn er sich weigert, die Leiharbeit beim entleihenden Arbeitgeber weiter zu erbringen, was auf eine tatsächliche Einstellung der Leiharbeit beim entleihenden Arbeitgeber durch den Leiharbeitnehmer hinausläuft, teilt der entleihende Arbeitgeber dem Leiharbeitsunternehmen den Termin und die Umstände der Einstellung der Leiharbeit durch den Leiharbeitnehmer mit.

19. Das Leiharbeitsunternehmen stellt dem Leiharbeitnehmer das Arbeitszeugnis über den gesamten beim jeweiligen Leiharbeitsunternehmen abgeschlossenen Beschäftigungszeitraum aus, für welchen die nachfolgenden Arbeitsverträge, die innerhalb von höchstens 12 nachfolgenden Monaten geschlossen worden sind, Geltung hatten.

Das Arbeitszeugnis wird am Tag ausgestellt, an dem diese Frist ausläuft. Sollte der Arbeitsvertrag, der vor Ablauf von 12 nachfolgenden Monaten geschlossen wurde, nach Ablauf der vorgenannten Frist aufgelöst werden oder erlöschen, wird das Arbeitszeugnis am Tag ausgestellt, an dem dieser Arbeitsvertrag aufgelöst worden oder erloschen ist.

Kann das Arbeitszeugnis in den vorgenannten Fristen nicht ausgestellt werden, wird das Arbeitszeugnis dem Leiharbeitnehmer oder einem von diesem schriftlich zum Empfang des Arbeitszeugnisses Bevollmächtigten durch das Leiharbeitsunternehmen spätestens innerhalb weiterer sieben Tage zugeschickt oder ausgehändigt.

Der Leiharbeitnehmer kann jederzeit verlangen, dass das Leiharbeitsunternehmen im Zusammenhang mit der Auflösung oder dem Erlöschen des Arbeitsverhältnisses das Arbeitszeugnis ausstellt. Das Arbeitszeugnis bezieht sich auf den Beschäftigungszeitraum aufgrund eines jeden nachfolgenden Arbeitsvertrages oder der gesamten Beschäftigungsdauer, für die die nachfolgenden Arbeitsverträge Geltung hatten.

Das Arbeitszeugnis wird innerhalb von sieben Tagen nach Antragstellung ausgestellt; ist die Ausstellung des Arbeitszeugnisses in dieser Frist nicht möglich, wird das Arbeitszeugnis dem Leiharbeitnehmer oder einem von diesem schriftlich zum Empfang des Arbeitszeugnisses Bevollmächtigten durch das Leiharbeitsunternehmen spätestens innerhalb weiterer sieben Tage zugeschickt oder ausgehändigt.

20. In einem Zeitraum von 36 nachfolgenden Monaten kann das Leiharbeitsunternehmen, das einen Leiharbeitnehmer beschäftigt, diesen Leiharbeitnehmer an einen entleihenden Arbeitgeber für insgesamt höchstens 18 Monate entsenden.
21. Übt der Leiharbeitnehmer bei einem entleihenden Arbeitgeber eine Leiharbeit, die Aufgaben umfasst, welche zu den Pflichten des abwesenden Arbeitnehmers gehören, der durch diesen entleihenden Arbeitgeber beschäftigt wird, nicht nur gelegentlich aus, darf die Dauer der Leiharbeit 36 Monate nicht überschreiten.
In diesem Fall kann der Leiharbeitnehmer nach der Beendigung der Leiharbeit beim jeweiligen entleihenden Arbeitgeber erneut zur Leiharbeit bei diesem entleihenden Arbeitgeber frühestens nach Ablauf von 36 Monaten entsandt werden.
22. Während der Ausübung der Leiharbeit beim entleihenden Arbeitgeber ist der Leiharbeitnehmer berechtigt, Sozialeinrichtungen des entleihenden Arbeitgebers in einem Umfang zu benutzen, wie er für durch diesen entleihenden Arbeitgeber beschäftigte Arbeitnehmer vorgesehen ist.