

Vorlage der Landesregierung

Gesetz

vom, mit dem die Salzburger Landarbeitsordnung 1995
geändert wird

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Die Salzburger Landarbeitsordnung 1995, LGBl Nr 7/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz
LGBl Nr 37/2008, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:

1.1. Nach § 11 wird eingefügt:

„§ 11a Abbau von Zeitguthaben“

1.2. Die die §§ 50h und 50i betreffenden Zeile lauten:

„§50h Beitragsleistung in besonderen Fällen

§ 50i Auswahl der betrieblichen Vorsorgekasse“

1.3. Die den § 50k betreffende Zeile lautet:

„§ 50k Beendigung des Beitrittsvertrages und Wechsel der betrieblichen Vorsorgekasse“

1.4. Vor § 67 wird im 4. Abschnitt eingefügt:

„§ 66a Ersatzweise Regelungen durch Betriebsvereinbarung“

1.5. Nach § 67 wird eingefügt:

„§ 67a Durchrechnung der Arbeitszeit“

1.6. Die den § 68 betreffende Zeile lautet:

„§ 68 Arbeitszeit während der Arbeitsspitzen“

1.7. Die den § 71 betreffende Zeile lautet:

„§ 71 Arbeitszeit bei Schichtarbeit“

1.8. Nach § 156 wird eingefügt:

„§ 156a Außerordentliche Auflösung“

2. Im § 7 Abs 2 lautet die Z 13:

„13. die Bezeichnung und die Anschrift der betrieblichen Vorsorgekasse.“

3. Im § 11 werden folgende Änderungen vorgenommen:

3.1. Abs 1 lautet:

„(1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet:

1. die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit (§ 67),
2. eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit oder
3. eine im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit, die kürzer als die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Z 1 oder 2.“

3.2. Im Abs 2 wird angefügt: „Die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit bedarf der Schriftform. Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vorhinein vereinbart werden.“

3.3. Nach Abs 4 wird eingefügt:

„(4a) Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs 4 gebührt dem teilzeitbeschäftigten Dienstnehmer ein Zuschlag von 25 %. § 76 Abs 2 zweiter und dritter Satz ist anzuwenden.

(4b) Kein Zuschlag gemäß Abs 4a gebührt, wenn

1. die Mehrarbeitsstunden im Kalendervierteljahr ihrer Leistung oder innerhalb eines anderen, mit drei Monaten festzulegenden Leistungszeitraumes durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 ausgeglichen werden; oder
2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. § 72 Abs 6 ist sinngemäß anzuwenden.

(4c) Sieht der Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden vor und wird für die Differenz zwischen kollektivvertraglicher und ge-

gesetzlicher Normalarbeitszeit kein Zuschlag oder ein geringerer Zuschlag als nach Abs 4a festgesetzt, sind die von teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern im selben Ausmaß geleisteten Mehrarbeitsstunden zuschlagsfrei oder mit dem für Vollzeitbeschäftigte geltenden geringeren Zuschlag abzugelten.

(4d) Gebühren für eine zeitliche Mehrleistung neben dem Zuschlag nach Abs 4a auch noch andere gesetzliche oder kollektivvertragliche Zuschläge, so gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

(4e) Abweichend von Abs 4a kann eine Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich vereinbart werden. Der Mehrarbeitszuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuzahlen. Die Abs 4b bis 4d sind auch auf die Abgeltung durch Zeitausgleich anzuwenden.

(4f) Der Kollektivvertrag kann Abweichungen von Abs 4a bis 4e zulassen.“

3.4. Abs 9 lautet:

„(9) Die Abs 2 bis 4, 5 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 120, 120a, 120g, 129, 129a und 129g.“

4. Nach § 11 wird eingefügt:

„Abbau von Zeitguthaben

§ 11a

(1) Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 67a) mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 26 Wochen der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im Vorhinein festgelegt und bestehen

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen nach Ablauf des halben Durchrechnungszeitraumes oder

2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum nach Ablauf von 26 Wochen

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

(2) Ist bei Überstundenarbeit, für die Zeitausgleich gebührt, der Zeitpunkt des Ausgleichs nicht im Vorhinein vereinbart, ist der Zeitausgleich zu gewähren:

1. für noch nicht ausgeglichene Überstunden, die bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 67a) oder bei gleitender Arbeitszeit (§ 69) durch Überschreitung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit entstehen, binnen sechs Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraumes oder der Gleitzeitperiode;
 2. in den sonstigen Fällen für sämtliche in einem Kalendermonat geleisteten und noch nicht ausgeglichenen Überstunden binnen sechs Monaten nach Ende des Kalendermonats.
- Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

(3) Wird der Zeitausgleich für Überstunden nicht innerhalb der Fristen nach Abs 2 gewährt, kann der Dienstnehmer

1. den Zeitpunkt des Zeitausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen selbst bestimmen, wenn dem nicht zwingende betriebliche Erfordernisse entgegen stehen, oder
2. eine Abgeltung in Geld verlangen.“

5. Im § 22 Abs 4 wird die Wortfolge „zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit“ durch die Wortfolge „zur wöchentlichen Normalarbeitszeit“ ersetzt.

6. Im § 37a werden folgende Änderungen vorgenommen:

6.1. In den Abs 4, 5 und 6 wird der Begriff „Mitarbeitervorsorgekasse“ durch den Begriff „betriebliche Vorsorgekasse“ in der jeweils grammatikalisch richtigen Form ersetzt.

6.2. Im Abs 5 werden in der Z 2 im ersten Satz nach der Wortfolge „ab dem Zeitpunkt“ die Worte „der Wirksamkeit“ und nach dem ersten Satz der Satz „Vorzeitige Überweisungen sind zulässig.“ eingefügt.

6.3. Nach Abs 5 wird eingefügt:

„(5a) Abweichend von Abs 5 hat die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages an die betriebliche Vorsorgekasse längstens binnen fünf Jahren ab dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Vereinbarung jährlich mit mindestens je einem Fünftel zuzüglich der Rechnungszinsen von 6 % des noch aushaftenden Übertragungsbetrags zu erfolgen, wenn die Einzelvereinbarung gemäß Abs 5 Z 1 nach dem im § 321 Abs 1 bestimmten Zeitpunkt abgeschlossen wird.“

7. Im § 43 Abs 1 wird die Wortfolge „der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit“ durch die Wortfolge „der wöchentlichen Normalarbeitszeit“ ersetzt.

8. Im § 50a wird Abs 1 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„(1) Dienstnehmer und Dienstgeber können ab Beginn des zweiten Dienstjahres eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens drei Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungskarenz zu laufen beginnt, ein Jahr nicht überschreiten darf. Bei der Vereinbarung über die Bildungskarenz ist auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebs Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.“

(1a) Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 178 Abs 6) vereinbaren, wenn das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens einem Jahr vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit diesem Dienstgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Abs 1 vorletzter und letzter Satz sind anzuwenden.“

9. Im § 50f wird nach Abs 1 eingefügt:

„(1a) Die Bestimmungen des Abs 2 und der §§ 50g bis 50o finden auch auf folgende Dienstverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, Anwendung, soweit sich aus den §§ 50g Abs 5, 50h Abs 5, 50i Abs 4 und 50m Abs 3 nicht anderes ergibt:

1. freie Dienstverhältnisse im Sinn des § 4 Abs 4 ASVG;
2. freie Dienstverhältnisse von geringfügig beschäftigten Personen gemäß § 5 Abs 2 ASVG;
3. freie Dienstverhältnisse von Vorstandsmitgliedern im Sinn des § 4 Abs 1 Z 6 ASVG.“

9a. Im § 50f Abs 2, in der Überschrift des § 50i und in dessen Abs 1, 2 und 5 (neu), im § 50j Abs 1 und 2, in der Überschrift des § 50k und dessen Abs 1 und 3 bis 5 sowie in den §§ 50l und 225 Abs 1 Z 1a wird der Begriff „Mitarbeitervorsorgekasse“ durch den Begriff „betriebliche Vorsorgekasse“ in der jeweils grammatikalisch richtigen Form ersetzt.

10. Im § 50g werden folgende Änderungen vorgenommen:

10.1. Nach Abs 1 wird eingefügt:

„(2) Der Dienstnehmer hat für die Dauer einer mit einem Rechtsträger gemäß § 8 Abs 1 ZDG abgeschlossenen Vereinbarung gemäß § 7a ZDG Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Rechtsträger an die vom Rechtsträger ausgewählte betriebliche Vorsorgekasse gemäß Abs 1.“

10.2. Die bisherigen Abs 1a und 2 erhalten die Absatzbezeichnungen „(3)“ bzw „(4)“.

10.3. In den Abs 1 und 3 (neu) wird der Begriff „Mitarbeitervorsorgekasse“ durch den Begriff „betriebliche Vorsorgekasse“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form ersetzt.

10.4. Nach Abs 4 (neu) eingefügt:

„(5) Abs 4 ist auf freie Dienstverhältnisse im Sinn des § 50f Abs 1a nicht anzuwenden.“

10.5. Der bisherige Abs 3 erhält die Absatzbezeichnung „(6)“.

11. § 50h lautet:

„Beitragsleistung in besonderen Fällen

§ 50h

(1) Der Dienstnehmer hat jeweils für die Dauer des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach den §§ 19, 37 bis 38b WG 2001 sowie für die Dauer von Miliztätigkeiten gemäß 39 WG 2001 bei weiterhin aufrehtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs 1 KBGG. In den Fällen eines Wehrdienstes als Zeitsoldat (§ 19 Abs 1 Z 5 WG 2001), eines Auslandseinsatzpräsenzdienstes (§ 19 Abs 1 Z 9 WG 2001) oder eines Ausbildungsdienstes besteht dieser Anspruch nicht für den zwölf Monate übersteigenden Teil. In den Fällen eines Einsatzpräsenzdienstes (§ 19 Abs 1 Z 6 WG 2001), eines Aufschubpräsenzdienstes (§ 19 Abs 1 Z 8 WG 2001) oder eines Auslandseinsatzpräsenzdienstes (§ 19 Abs 1 Z 9 WG 2001) hat der Dienstnehmer für einen zwölf Monate übersteigenden Teil Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Bund in derselben Höhe; die Beiträge sind vom Bund im Weg der Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter an die betriebliche Vorsorgekasse seines bisherigen Dienstgebers zu leisten.

(2) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des Zivildienstes nach § 6a ZDG sowie für die Dauer des Auslandsdienstes nach § 12b ZDG bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs 1 KBGG.

(3) Für die Dauer eines Anspruchs auf Krankengeld nach dem ASVG hat der Dienstnehmer bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % einer fiktiven Bemessungsgrundlage, die sich nach der Hälfte des für den Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles gebührenden Entgelts richtet. Bei der Ermittlung der fiktiven Bemessungsgrundlage sind Sonderzahlungen nur anteilig zu berücksichtigen, soweit sie auf Grund einzel- oder kollektivvertraglicher Regelungen geleistet werden.

(4) Für die Dauer eines Anspruchs auf Wochengeld nach dem ASVG hat die Dienstnehmerin bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % einer fiktiven Bemessungsgrundlage in der Höhe eines Monatsentgeltes, berechnet nach dem in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Versicherungsfall der Mutterschaft (§ 120 Abs 1 Z 3 ASVG) gebührenden Entgelt. Bei der Ermittlung der fiktiven Bemessungsgrundlage sind Sonderzahlungen nur anteilig zu berücksichtigen, soweit sie nicht auf Grund einzel- oder kollektivvertraglicher Regelungen fortzuzahlen sind. Bei einem neuerlichen Eintritt eines Beschäftigungsverbotes nach § 111

1. unmittelbar im Anschluss an eine vorherige Karenz nach diesem Gesetz im selben Dienstverhältnis,
2. nach einer Beschäftigung im selben Dienstverhältnis zwischen einer Karenz und dem neuerlichen Beschäftigungsverbot nach § 111, die kürzer als drei Kalendermonate dauert, oder
3. nach einer Beschäftigung in einem Dienstverhältnis, das nach der Beendigung des karenzierten Dienstverhältnisses und vor dem neuerlichen Beschäftigungsverbot begründet worden ist, die kürzer als drei Kalendermonate dauert,

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

(5) Gebührt einem freien Dienstnehmer (§ 50f Abs 1a) das Entgelt für längere Zeiträume als einen Monat, ist abweichend von Abs 3 und 4 der fiktiven Bemessungsgrundlage das nach § 44 Abs 8 ASVG ermittelte Monatsentgelt zugrunde zu legen.

(6) Für die Einhebung der Beiträge nach Abs 1 bis 5 ist § 50g Abs 1 und 3 anzuwenden.“

12. Im § 50i werden folgende Änderungen vorgenommen:

12.1. Im Abs 2 entfallen der vorletzte und der letzte Satz.

12.2. Die Abs 2a und 2b entfallen und der bisherige Abs 3 erhält die Absatzbezeichnung „(5)“.

12.3. Nach Abs 2 wird eingefügt:

„(3) Wird trotz der Beziehung einer kollektivvertragsfähigen freiwilligen Interessenvertretung der Dienstnehmer binnen zwei Wochen kein Einvernehmen über die Auswahl der betrieblichen Vorsorgekasse erzielt, hat über Antrag eines der beiden Streitteile die Schlichtungsstelle gemäß § 255 über die Auswahl der betrieblichen Vorsorgekasse zu entscheiden. Streitteile im Sinn des § 255 in einem solchen Verfahren sind der Dienstgeber und die kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung der Dienstnehmer. Der Dienstgeber hat die Einleitung eines Verfahrens bei der Schlichtungsstelle, die innerhalb von sechs Monaten ab Beginn des Dienstverhältnisses zu erfolgen hat, dem zuständigen Träger der Krankenversicherung unverzüglich zu melden. Die Schlichtungsstelle hat die betriebliche Vorsorgekasse und den zuständigen Träger der Krankenversicherung über die Entscheidung schriftlich zu informieren.

(4) Abs 3 ist auf freie Dienstverhältnisse im Sinn des § 50f Abs 1a nicht anzuwenden.“

13. In den §§ 50j Abs 2 Z 4, 6 und 8, 50k Abs 4 und 225 Abs 1 Z 1a und 26 wird die Abkürzung „BMVG“ durch die Abkürzung „BMSVG“ ersetzt.

14. Die §§ 50m, 50n und 50o lauten:

„Anspruch auf Abfertigung

§ 50m

(1) Dem Anwartschaftsberechtigten steht bei Beendigung des Dienstverhältnisses gegen die betriebliche Vorsorgekasse ein Anspruch auf Abfertigung zu, über den in einer der im § 50o Abs 1 festgelegten Möglichkeiten verfügt werden kann.

(2) Über die Abfertigung kann nicht verfügt werden bei Beendigung des Dienstverhältnisses:

1. in Folge einer Kündigung durch den Anwartschaftsberechtigten, ausgenommen bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 120, 120a, 120g, 129, 129a und 129g,
2. in Folge einer verschuldeter Entlassung oder

3. in Folge eines unberechtigten vorzeitigen Austritts.

(3) Über die Abfertigung kann auch nicht verfügt werden, wenn

1. seit der ersten Beitragszahlung gemäß § 50g oder § 50h nach der erstmaligen Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses oder
2. seit der letzten Verfügung über die Abfertigung gemäß § 50o Abs 1 Z 1 oder 4 noch nicht 36 Beitragsmonate vergangen sind. Beitragszeiten nach § 50g oder § 50h sind zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie bei einem oder mehreren Dienstgebern zurückgelegt worden sind. Beitragszeiten nach § 50g oder § 50h aus zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs weiterhin aufrechten Dienstverhältnissen sind nicht einzurechnen. Soweit es sich nicht um freie Dienstverhältnisse (§ 50f Abs 1) handelt, sind für Abfertigungsbeiträge auf Grund einer Kündigungsentschädigung, einer Urlaubersatzleistung gemäß § 86 oder auf Grund eines gemäß § 26 fortgezählten Entgelts als Beitragszeiten auch Zeiten nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in dem sich aus § 11 Abs 2 ASVG ergebenden Ausmaß anzurechnen.

(4) In den Fällen des Abs 2 und 3 kann vom Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung auf Grund des früheren Dienstverhältnisses erst dann verfügt werden, wenn über eine Abfertigung auf Grund der Beendigung eines oder mehrerer darauf folgender Dienstverhältnisse verfügt werden kann.

(5) Über die Abfertigung kann, wenn der Dienstnehmer in keinem Dienstverhältnis steht, jedenfalls verfügt werden:

1. nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung;
2. nach Vollendung des 62. Lebensjahres (Korridorpension nach § 4 Abs 2 APG), wenn dieses Anfallsalter zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses niedriger ist als das Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Vertragsstaat);
3. ab der Inanspruchnahme einer Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften eines EWR-Vertragsstaates; oder
4. wenn für den Dienstnehmer seit mindestens fünf Jahren keine Beiträge nach diesem Gesetz oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften zu leisten sind.

(6) Besteht bei Beendigung eines Dienstverhältnisses Anspruch auf eine Abfertigung, kann darüber nur gemäß § 50o Abs 1 Z 1 oder 4 verfügt werden, wenn dieses Dienstverhältnis begründet worden ist:

1. nach Inanspruchnahme einer Eigenpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften eines EWR-Vertragsstaates oder
2. im Fall eines Dienstverhältnisses gemäß § 50f Abs 1a Z 2 vor Inanspruchnahme einer Eigenpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften eines EWR-Vertragsstaates.

Die Abs 2 und 3 sind nicht anzuwenden.

Höhe und Fälligkeit der Abfertigung

§ 50n

(1) Die Höhe der Abfertigung ergibt sich aus der Abfertigungsanwartschaft zum Ende jenes Monats, zu dem ein Anspruch gemäß Abs 2 fällig geworden ist, einschließlich einer allfälligen Garantieleistung gemäß § 24 BMSVG bei Verfügungen gemäß § 50o Abs 1 Z 1, 3 und 4 oder Abs 3 sowie im Fall des § 39s Abs 3 LAG 1984.

(2) Die Abfertigung ist am Ende des zweitfolgenden Kalendermonates nach der Geltendmachung des Anspruchs gemäß § 50o Abs 2 fällig und binnen fünf Werktagen entsprechend der Verfügung des Dienstnehmers nach § 50o Abs 1 zu leisten, wobei die Frist für die Fälligkeit frühestens mit dem Ende des Tages der Beendigung des Dienstverhältnisses oder des Tages, an dem der Grund gemäß § 50m Abs 5 oder § 50o Abs 3 erster Satz eingetreten ist, zu laufen beginnt. Nach Verfügungen gemäß § 50o Abs 1 Z 1, 3 und 4 hervorkommende, noch zu dieser Abfertigungsanwartschaft gehörige Beträge sind als Nachtragszahlung unverzüglich fällig.

(3) Der Anwartschaftsberechtigte kann die betriebliche Vorsorgekasse einmalig anweisen, Verfügungen nach § 50o Abs 1 Z 1, 3 oder 4 oder Abs 3 ein bis sechs ganze Monate nach Fälligkeit durchzuführen. An eine solche Anweisung ist die betriebliche Vorsorgekasse nur dann gebunden, wenn sie spätestens 14 Tage vor Fälligkeit gemäß Abs 1 bei ihr einlangt. Im Aufschubzeitraum ist die Abfertigung im Rahmen der Veranlagungsgemeinschaft weiter zu veranlagern. Mit dem Ende des letzten vollen Monats des Aufschubzeitraumes ist eine ergänzende Ergebnisuweisung vorzunehmen.

Verfüugungsmöglichkeiten des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung

§ 50o

(1) Nach Beendigung des Dienstverhältnisses, ausgenommen in den im § 50m Abs 2 und 3 genannten Fällen, kann der Anwartschaftsberechtigte verlangen:

1. die Auszahlung der gesamten Abfertigung als Kapitalbetrag;
2. die weitere Veranlagung des gesamten Abfertigungsbetrags in der betrieblichen Vorsorgekasse bis zum Ablauf von drei Monaten ab dem Zeitpunkt einer Verständigung nach § 27 Abs 4 BMSVG über die Inanspruchnahme einer Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder nach gleichartigen Rechtsvorschriften eines EWR-Vertragsstaates durch den Anwartschaftsberechtigten;
3. die Übertragung der gesamten Abfertigung in die betriebliche Vorsorgekasse des neuen Dienstgebers;
4. die Überweisung der gesamten Abfertigung
 - a) als Einmalprämie für eine vom Anwartschaftsberechtigten nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung (§ 108b EStG 1988) an ein Versicherungsunternehmen, bei dem der Dienstnehmer bereits Versicherter im Rahmen einer betrieblichen Kollektivversicherung (§ 18f Versicherungsaufsichtsgesetz) ist, oder
 - b) als Beitrag gemäß § 15 Abs 3 Z 10 des Pensionskassengesetzes (PKG) an eine Pensionskasse oder an eine Einrichtung im Sinn des § 5 Z 4 PKG, bei der der Anwartschaftsberechtigte bereits Berechtigter im Sinn des § 5 PKG ist.

(2) Der Anwartschaftsberechtigte hat die von ihm beabsichtigte Verfügung über die Abfertigung der betrieblichen Vorsorgekasse schriftlich bekannt zu geben. Darin kann der Anwartschaftsberechtigte die betriebliche Vorsorgekasse weiters beauftragen, auch die Verfügungen im Sinn des § 50o Abs 1 über Abfertigungen aus anderen betrieblichen Vorsorgekassen zu veranlassen.

(3) Gibt der Anwartschaftsberechtigte binnen sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder nach den sich aus § 50m Abs 5 Z 1 oder 3 ergebenden Zeitpunkten keine Verfügung über die Abfertigung bekannt, ist der Abfertigungsbetrag weiter zu veranlagern. Im Fall eines innerhalb der Verfügungsfrist eingeleiteten arbeitsgerichtlichen Verfahrens über abfertigungsrelevante Umstände (etwa Entgeltansprüche oder die Art der Beendigung des Dienstverhältnisses) kann der Dienstnehmer entweder innerhalb der Frist nach dem ersten Satz oder innerhalb von sechs Monaten nach dem Eintritt der Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung über die Abfertigung verfügen.

(4) Der Anwartschaftsberechtigte kann in den Fällen des § 50m Abs 2 oder 3 oder nach einer Verfügung gemäß Abs 1 Z 2 jederzeit eine Übertragung der gesamten Abfertigung in die betriebliche Vorsorgekasse des neuen Dienstgebers (Abs 1 Z 3) verlangen. Diese Verfügung wird erst nach Ablauf von drei Jahren ab der Beendigung des früheren Dienstverhältnisses wirksam, in denen für den Dienstnehmer keine Abfertigungsbeiträge auf Grund des früheren Dienstverhältnisses geleistet worden sind.“

15. Vor § 67 wird im 4. Abschnitt eingefügt:

„Ersatzweise Regelungen durch Betriebsvereinbarung

§ 66a

Soweit einzelne Bestimmungen des 4. Abschnitts Regelungen durch Kollektivvertrag zulassen, können diese auch durch Betriebsvereinbarung getroffen werden, wenn

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt oder
2. für den betroffenen Dienstgeber mangels Bestehens einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Dienstgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann.“

16. Die §§ 67 und 67a lauten:

„Arbeitszeit

§ 67

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

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 40 Stunden, für Dienstnehmer mit freier Station, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, 42 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht Anderes bestimmt ist.

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

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

(5) Die Betriebsvereinbarung kann eine tägliche Normalarbeitszeit bis zu zehn Stunden zulassen, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird. In Betrieben,

in denen kein Betriebsrat errichtet ist, kann eine solche Arbeitszeiteinteilung schriftlich vereinbart werden.

(6) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann durch Kollektivvertrag eine wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 60 Stunden und eine tägliche Normalarbeitszeit bis zu zwölf Stunden zugelassen werden. § 72 ist nicht anzuwenden.

Durchrechnung der Arbeitszeit

§ 67a

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

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

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die im § 67 Abs 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren Durchrechnungszeitraum unter der Bedingung zulassen, dass der zur Erreichung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Der Kollektivvertrag kann eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

(2) Abweichend von § 66a kann der Kollektivvertrag für Betriebe mit dauernd weniger als fünf Dienstnehmern die schriftliche Vereinbarung einer Arbeitszeiteinteilung nach Abs 1 zulassen.“

17. Im § 68 werden folgende Änderungen vorgenommen:

17.1. Die Überschrift lautet: „**Arbeitszeit während der Arbeitsspitzen**“

17.2. Im Abs 1 werden die Worte „regelmäßige Wochenarbeitszeit“ durch die Worte „wöchentliche Normalarbeitszeit“ ersetzt.

17.3. Abs 2 lautet:

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

18. Im § 69 werden folgende Änderungen vorgenommen:

18.1. Im Abs 1 werden die Worte „seiner Tagesarbeitszeit“ durch die Worte „seiner täglichen Normalarbeitszeit“ ersetzt.

18.2. Im Abs 3 Z 4 werden die Worte „fiktiven Tagesarbeitszeit“ durch die Worte „fiktiven täglichen Normalarbeitszeit“ ersetzt.

18.3. Abs 4 lautet:

„(4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 67 Abs 2 im Durchschnitt nur soweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.“

19. Im § 70 Abs 1 werden im ersten Satz die Worte „die Wochenarbeitszeit“ durch die Worte „die wöchentliche Normalarbeitszeit“ ersetzt.

20. § 71 lautet:

„Schichtarbeit

§ 71

(1) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb des Schichtturnusses oder bei Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 67a innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt die nach § 67 Abs 2 zulässige Dauer nicht überschreiten.

(2) Durch Kollektivvertrag kann für Betriebe gemäß § 5 Abs 4 eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zugelassen werden.“

21. Im § 72 werden folgende Änderungen vorgenommen:

21.1. Abs 1 lautet:

„(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Grenzen der nach den §§ 67 bis 71 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder täglichen Normalarbeitszeit, die sich aus einer zulässigen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage ergibt, überschritten werden.“

21.2. Im Abs 3 wird in der Z 3 die Zahl „15“ durch die Zahl „17“ ersetzt.

21.3. Im Abs 4 wird in der Z 3 die Zahl „18“ durch die Zahl „20“ ersetzt.

22. § 72a Abs 1 lautet:

„(1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich der Überstunden 52 Stunden, in den Fällen des § 72 Abs 3 oder 4 einschließlich der Überstunden 60 Stunden nicht überschreiten. Diese Höchstgrenze darf auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen keinesfalls überschritten werden.“

22a. Im § 76 Abs 2 werden der erste und der zweite Satz durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die mindestens 50 % höher ist als der Stundenlohn. Bei deren Berechnung sind neben den Geldbezügen auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen. Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.“

23. Im § 84 wird angefügt:

„(3) Der Ablauf von in Kollektivverträgen festgelegten Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen wird gehemmt, wenn wegen des Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar ist.“

24. Im § 131 Abs 2 entfällt das Wort „regelmäßige“.

25. Im § 133 Abs 3 entfällt die Wortfolge „oder deren Bevollmächtigten“.

26. Im § 134d Abs 2 werden folgende Änderungen vorgenommen:

26.1. Im Eingangssatz wird nach dem Wort „beeinträchtigt“ die Wortfolge „oder dies bezweckt“ eingefügt.

26.2. In der Z 1 wird nach dem Wort „schafft“ die Wortfolge „oder dies bezweckt“ eingefügt.

27. Im § 134e Abs 2 werden folgende Änderungen vorgenommen:

27.1. Im Eingangssatz wird nach dem Wort „beeinträchtigt“ die Wortfolge „oder dies bezweckt“ eingefügt.

27.2. In der Z 1 wird nach dem Wort „schafft“ die Wortfolge „oder dies bezweckt“ eingefügt.

28. Im § 134i werden folgende Änderungen vorgenommen:

28.1. Im Abs 1 wird in der Z 1 die Wortfolge „ein Monatsentgelt“ durch die Wortfolge „zwei Monatsentgelte“ ersetzt.

28.2. Abs 7 wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom Dienstgeber wegen des Geschlechts des Dienstnehmers oder wegen eines im § 134a Abs 2 genannten Grundes oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden oder ist das Probearbeitsverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 134a Abs 1 Z 7 oder Abs 2 Z 7), so kann die Kündigung, Entlassung oder die Auflösung des Probearbeitsverhältnisses bei Gericht angefochten werden.

(7a) Ist ein zunächst befristet abgeschlossenes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gerichtetes Arbeitsverhältnis wegen des Geschlechts des Dienstnehmers oder wegen eines im § 134a Abs 2 genannten Grundes oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz durch Zeitablauf beendet worden, kann auf die Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses geklagt werden.

(7b) Lässt der Dienstnehmer in den Fällen des Abs 7 und 7a die Beendigung gegen sich gelten, hat er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.“

28.3. Im Abs 8 lautet der zweite Satz: „Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Dienstnehmer zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessene Entschädigung, mindestens jedoch auf 720 Euro.“

28.4. Nach Abs 9 wird angefügt:

„(10) Bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist das Vorliegen einer Mehrfachdiskriminierung zu berücksichtigen.“

29. Im § 134j Abs 1 lautet der letzte Satz: „§ 134i gilt sinngemäß.“

30. Im § 134k werden folgende Änderungen vorgenommen:

30.1. Im Abs 1 wird die Z 3 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

- „3. Eine Kündigung oder Entlassung oder eine Auflösung eines Probearbeitsverhältnisses gemäß § 134i Abs 7 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten.
- 3a. Eine Klage auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 134i Abs 7a) ist binnen 14 Tagen ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf bei Gericht einzubringen.
- 3b. Ansprüche nach § 134i Abs 7b sind binnen sechs Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen.“

30.2. Im Abs 2 lautet der letzte Satz: „In den Fällen des Abs 1 Z 3 und 3a steht nur die darin festgesetzte Frist offen.“

31. Im § 134l Abs 3 lautet der letzte Satz: „In den Fällen des § 134k Abs 1 Z 3 und 3a steht nur die darin festgesetzte Frist offen.“

32. Im § 138 Abs 3 wird nach dem ersten Satz eingefügt: „Der Dienstgeber ist von der Entnahme der Proben zu verständigen.“

33. Nach § 156 wird eingefügt:

„Außerordentliche Auflösung

§ 156a

(1) Sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling können ein Lehrverhältnis zum Ablauf des letzten Tages des 12. oder des 24. Monats der Lehrzeit unter Einhaltung einer Frist von einem Monat einseitig außerordentlich auflösen. Diese außerordentliche Auflösung eines Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten ist ausgeschlossen, wenn sie nicht durch Umstände, die in der Person des Lehrlings gelegen sind, gerechtfertigt ist, der Lehrling auf die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften besteht oder die Erfüllung der seinen Fähigkeiten angemessenen wesentlichen Ausbildungsziele einmahlt. Auf die außerordentliche Auflösung durch den Lehrberechtigten sind die §§ 29, 115, 119, 120f, 128a, 129f und 247 sowie die Bestimmungen über den besonderen Kündigungsschutz nach dem Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 anzuwenden. Maßgeblich dafür ist der Zeitpunkt der Erklärung der Auflösung.

(2) Die außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten ist nur dann wirksam, wenn

1. es sich bei dem Lehrverhältnis nicht um ein Ausbildungsverhältnis gemäß § 12b LFBAO 1991 handelt,
2. der Lehrberechtigte dem Lehrling, der zuständigen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle und gegebenenfalls dem Betriebsrat spätestens am Ende des 9. oder des 21. Lehrmonats die beabsichtigte außerordentliche Auflösung und die geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens mitgeteilt hat und
3. vor der Erklärung der außerordentlichen Auflösung ein gemäß Abs 6 beendetes Mediationsverfahren durchgeführt worden ist. Diese Voraussetzung entfällt, wenn der Lehrling die Teilnahme am Mediationsverfahren schriftlich abgelehnt und die Ablehnung nicht innerhalb von 14 Tagen schriftlich widerrufen hat.

(3) Die Mitteilung gemäß Abs 2 Z 2 hat den Namen des Lehrlings, seine Adresse, seinen Lehrberuf sowie den Beginn und das Ende der Lehrzeit zu enthalten. Die Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat die Landarbeiterkammer über die Mitteilung zu informieren.

(4) Auf das Mediationsverfahren ist das Zivilrechts-Mediations-Gesetz anzuwenden. Zweck der Mediation ist, die Problemlage für alle Beteiligten nachvollziehbar darzustellen und zu erörtern, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses möglich ist. Die Kosten des Mediationsverfahrens hat der Lehrberechtigte zu tragen.

(5) Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling eine in der Liste gemäß § 8 ZivMediatG eingetragene Person für die Durchführung des Mediationsverfahrens vorzuschlagen. Der Lehrling kann die genannte Person unverzüglich ablehnen. In diesem Fall hat der Lehrberechtigte zwei weitere in der Liste gemäß § 8 ZivMediatG eingetragene Personen vorzuschlagen, von denen der Lehrling unverzüglich eine Person auszuwählen hat. Wählt der Lehrling keine Person aus, gilt der Erstvorschlag als angenommen. Der Lehrberechtigte hat den Mediator spätestens am Ende des 10. oder des 22. Lehrmonats zu beauftragen. In die Mediation sind der Lehrberechtigte, der Lehrling, der gesetzliche Vertreter eines noch minderjährigen Lehrlings und auf Verlangen des Lehrlings auch eine Person seines Vertrauens einzubeziehen.

(6) Das Mediationsverfahren endet:

1. mit der Erklärung seiner Beendigung durch den Mediator;
2. mit der Erklärung der Bereitschaft des Lehrberechtigten zur Fortsetzung des Lehrverhältnisses;
3. mit der Erklärung des Lehrlings, nicht weiter auf die Fortsetzung des Lehrverhältnisses zu bestehen; oder

4. mit Beginn des 5. Werktags vor Ablauf des 11. oder des 23. Lehrmonats, wenn zumindest ein Mediationsgespräch unter Beteiligung des Lehrberechtigten oder in dessen Vertretung einer mit der Ausbildung des Lehrlings betrauten Person stattgefunden hat.

(7) Der Lehrberechtigte hat im Fall der Auflösung des Lehrverhältnisses der Lehrlings- und Fachausbildungsstelle unverzüglich die Erklärung der außerordentlichen Auflösung mitzuteilen. Die Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice unverzüglich von der Erklärung der außerordentlichen Auflösung eines Lehrverhältnisses in Kenntnis zu setzen.“

34. Im § 157 Abs 1 wird nach der lit h angefügt:

„i) durch außerordentliche Auflösung (§ 156a).“

35. Im § 289 Abs 2 wird angefügt: „sowie erhebliche Änderungen der Zahl der in der Europäischen Genossenschaft und ihren Tochtergesellschaften beschäftigten Dienstnehmer.“

36. Im § 313 wird nach Abs 1 eingefügt:

„(1a) Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 84 sind hinsichtlich jedes einzelnen Arbeitnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar ist.“

37. § 314 Abs 1 lautet:

- „1. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 (AWG 2002), BGBl I Nr 102, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 54/2008;
2. Aktiengesetz 1965, BGBl Nr 98, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 70/2008;
3. Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 100/2008;
4. Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl I Nr 170/2006, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 31/2007;
5. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl Nr 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 130/2008;
6. Angestelltengesetz, BGBl Nr 292/1921, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 35/2006;
7. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl Nr 450/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 13/2007;
8. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl Nr 609, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 82/2008;

9. Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG), BGBl Nr 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 82/2008;
10. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 (APSG), BGBl Nr 683, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 56/2007;
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG), BGBl Nr 104/1985, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 82/2008;
12. Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl Nr 22/1974, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 77/2007;
13. Ärztegesetz 1998 (ÄrzteG 1998), BGBl I Nr 169, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 57/2008;
14. Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG), BGBl Nr 218/1975, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 78/2007;
15. Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl Nr 559/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 130/2008;
16. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl Nr 22/1970, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 67/2008;
17. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl I Nr 100/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 102/2007;
18. Betriebspensionengesetz (BPG), BGBl Nr 282/1990, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 82/2008;
19. Biozid-Produkte-Gesetz (BoizidG), BGBl I Nr 105/2000, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 151/2004;
20. Bundesgesetz über die Spaltung von Kapitalgesellschaften (SpaltG), BGBl Nr 304/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 70/2008;
21. Chemikaliengesetz 1996 (ChemG 1996), BGBl I Nr 53/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 13/2006;
22. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 140/2008;
23. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz (EZA-G), BGBl I Nr 49/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 65/2003;
24. Exekutionsordnung (EO), RGBl Nr 79/1896, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 82/2008;
25. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl Nr 153, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 191/1999;
26. Gebührenanspruchsgesetz 1975 (GebAG 1975), BGBl Nr 136, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 111/2007;
27. Gesetz über Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH-Gesetz – GmbHG) , RGBl Nr 58/1906, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 70/2008;

28. Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994), BGBl Nr 194, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 68/2008;
29. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl Nr 560/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 129/2008;
30. Gutsangestelltengesetz, BGBl Nr 538/1923, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 143/2004;
31. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl Nr 235/1962, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 100/2002;
32. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl Nr 105/1961, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 98/2001;
33. Investmentfondsgesetz (InvFG 1993), BGBl Nr 532/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 69/2008;
34. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl I Nr 103/2001, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 76/2007;
35. Landarbeitsgesetz 1984 (LAG), BGBl Nr 287, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 82/2008;
36. Land- und Forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz (LFBAG), BGBl Nr 298/1990, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 82/2008;
37. Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl Nr 471, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 28/2007;
38. Opferfürsorgegesetz, BGBl Nr 183/1947, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 16/2008;
39. Pensionskassengesetz (PKG), BGBl Nr 281/1990, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 107/2007;
40. Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl I Nr 60, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 55/2007;
41. Schulorganisationsgesetz, BGBl Nr 242/1962, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 116/2008;
42. Schulunterrichtsgesetz 1986 (SchUG), BGBl Nr 472, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 117/2008;
43. SCE-Gesetz (SCEG), BGBl I Nr 104/2006;
44. Unternehmensgesetzbuch (UGB), dRGBl S 219/1897, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 70/2008;
45. Wehrgesetz 2001 (WG 2001), BGBl I Nr 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 17/2008;
46. Zivildienstgesetz 1986 (ZDG), BGBl Nr 679, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 2/2008;
47. Zivilprozessordnung (ZPO), RGBl Nr 113/1895, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 7/2006;

48. Zivilrechts-Mediations-Gesetz (ZivMediatG), BGBl I Nr 29/2003.“

38. Nach § 320 wird angefügt:

„§ 321

(1) Die §§ 7 Abs 2, 11 Abs 1, 2, 4a bis 4f und 9, 11a, 22 Abs 4, 37a Abs 4, 5, 5a und 6, 43 Abs 1, 50a Abs 1 und 1a, 50f Abs 1a und 2, 50g, 50h, 50i Abs 1, 2 bis 5, 50j Abs 1 und 2, 50k Abs 1 und 3 bis 5, 50l, 50m bis 50o, 66a, 67, 67a, 68 Abs 1 und 2, 69 Abs 1, 3 und 4, 70 Abs 1, 71, 72 Abs 1, 3 und 4, 72a Abs 1, 76 Abs 2, 84 Abs 3, 131 Abs 2, 133 Abs 3, 134d Abs 2, 134e Abs 2, 134i Abs 1, 7, 7a, 7b, 8 und 10, 134j Abs 1, 134k Abs 1 und 2, 134l Abs 3, 138 Abs 3, 156a, 157 Abs 1, 225 Abs 1, 289 Abs 2, 313 Abs 1a und 314 Abs 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/..... treten mit in Kraft.

(2) § 50h Abs 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/..... gilt nur für Auslandseinsatzpräsenzdienste (§ 19 Abs 1 Z 9 WG 2001), die nach dem im Abs 1 bestimmten Zeitpunkt angetreten werden.

(3) Auf die vor dem im Abs 1 bestimmten Zeitpunkt bereits vereinbarten Bildungskarenzen ist § 50a Abs 1 letzter Satz in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 21/2006 weiterhin anzuwenden.

(4) Die §§ 50f bis 50o in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/..... sind auf die im Abs 1 bestimmten Zeitpunkt bereits bestehenden freien Dienstverhältnisse (§ 50f Abs 1a) mit vertraglich festgelegten Abfertigungsansprüchen sowie auf die unmittelbar darauf nachfolgenden, mit demselben Dienstgeber oder einem Dienstgeber im Konzern (§ 46 Abs 3 Z 2 BMSVG) abgeschlossenen freien Dienstverhältnisse mit vertraglich festgelegten Abfertigungsansprüchen nicht anzuwenden.

(5) Der zweite Satz des § 50g Abs 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 21/2006 ist auf die im Abs 1 bestimmten Zeitpunkt bereits bestehenden freien Dienstverhältnisse (§ 50f Abs 1a) nicht anzuwenden.“

Erläuterungen

1. Allgemeines:

Durch die vorgeschlagene Novelle zur Salzburger Landarbeitsordnung 1995 werden die grundsatzgesetzlichen Bestimmungen ausgeführt, die in den unter den Nr 61/2007, 102/2007, 82/2008 und 98/2008 im Bundesgesetzblatt I kundgemachten Gesetzen enthalten sind.

1.1. Die Bundesregierung hat in ihrem Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode als eines der Ziele ihrer Politik „Wachstum und Vollbeschäftigung“ formuliert. Dieses Ziel soll durch eine Reihe von im Regierungsprogramm angeführten Maßnahmen, darunter auch durch eine Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitszeitrechts erreicht werden. Die im BGBl I unter Nr 61/2007 kundgemachten Änderungen des Landarbeitsgesetzes 1984 setzen dieses Vorhaben des Regierungsprogramms nach dem Vorbild der im Arbeitszeitgesetz und im Arbeitsruhegesetz enthaltenen und bereits geltenden Bestimmungen für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft um.

1.2. Die im BGBl I unter Nr 102/2007 kundgemachten Änderungen des Landarbeitsgesetzes 1984 setzen die im Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode enthaltene Reform der Bildungskarenz um und passen die betriebliche Mitarbeitervorsorge im Bereich der Land- und Forstwirtschaft an das (neue) Betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz an. Die zentrale Neuerung im Bereich der Bildungskarenz ist neben einer Flexibilisierung der Voraussetzungen für eine Bildungskarenz auch die Möglichkeit, Bildungskarenz im Rahmen von Saisonarbeitsverhältnissen zu vereinbaren (§ 50a LArbO 1995). Die zentrale Neuerung im Bereich der betrieblichen Mitarbeitervorsorge ist die Einbeziehung von „freien Dienstverhältnissen“ in das betriebliche Vorsorgesystem (§ 50f Abs 1a LArbO 1995).

1.3. § 156a führt die im BGBl I unter Nr 82/2008 kundgemachte Reform der Lehrlingsausbildung aus und ermöglicht die außerordentliche Auflösung eines Lehrverhältnisses auch in solchen Fällen, in denen sich nach der Probezeit eine nur geringe Eignung des Lehrlings bei der Erlernung des Lehrberufs herausstellt.

1.4. Hintergrund der im BGBl I unter Nr 98/2008 kundgemachten Änderungen des Gleichbehandlungsgesetzes ist die im Mahnschreiben vom 17. Oktober 2007 im Vertragsverletzungsverfahren Nr 2007/2232 mitgeteilte und von der Republik Österreich geteilte (vgl dazu die Stellungnahme der Republik Österreich an die Kommission vom 25. Jänner 2008) Auffassung der Kommission, einzelne grundsatzgesetzliche Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes (und dem folgend auch einzelne Bestimmungen der Salzburger Landarbeitsordnung 1995) setzen Art 2 und Art 17 der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) nicht vollständig um.

2. Kompetenzrechtliche Grundlage:

Art 12 Abs 1 Z 6 B-VG („Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt“).

3. Übereinstimmung mit Gemeinschaftsrecht:

Das Vorhaben dient der Umsetzung diverser EU-Richtlinien im Landarbeitsrecht.

4. Kosten:

Das Vorhaben hat keine finanziellen Auswirkungen auf die Haushalte der Gebietskörperschaften.

5. Ergebnisse des Begutachtungsverfahrens:

5.1. Im Begutachtungsverfahren haben die Kammer für Land- und Forstwirtschaft in Salzburg und die Landarbeiterkammer für Salzburg inhaltliche Stellungnahmen abgegeben. Die darin enthaltenen Anregungen sind in den §§ 66a, 76 Abs 2 und 156a aufgegriffen. Dem Vorschlag der Landarbeiterkammer für Salzburg, auch noch die im § 39k Abs 5 LAG enthaltene (und als grundsatzgesetzliche Bestimmung gekennzeichnete) Bestimmung auszuführen, kann aber nicht Rechnung getragen werden: § 39k Abs 5 LAG räumt dem Dienstnehmer für die Zeiten des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld einen „Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten des Familienlastenausgleichsfonds in der Höhe von 1,53 % des bezogenen Kinderbetreuungsgeldes“ ein. Diese Bestimmung betrifft daher nicht das Verhältnis zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber, sondern das Verhältnis zwischen dem Dienstnehmer und dem Familienlastenausgleichsfonds und wäre daher, so wie die inhaltlich vergleichbaren Abs 6 und 6a des § 39k LAG, als unmittelbar anwendbares Bundesrecht zu erlassen gewesen.

5.2. Im Übrigen wurden gegen das Vorhaben keine Einwände erhoben.

6. Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z 2, 9a und 13 (§§ 7, 50j, 50k, 50l und 225):

Diese Bestimmungen werden terminologisch an das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) angepasst. Inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden.

Zu Z 3 (§ 11):

1. Im Abs 1 Z 1 bis 3 wird der Begriff „regelmäßige Wochenarbeitszeit“ durch den auch im Arbeitszeitgesetz verwendeten Begriff „wöchentliche Normalarbeitszeit“ ersetzt. Außerdem wird

die Hauptaussage sprachlich kompakter gefasst. Inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden.

2. Die Ergänzungen des Abs 2 stehen im Zusammenhang mit der Einführung des Mehrarbeitszuschlages für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer (Abs 4a bis 4f): Die im (neuen) zweiten Satz enthaltene Formvorschrift soll Beweisproblemen im Zusammenhang mit der Änderung des Arbeitszeitausmaßes und dem Anfall des Mehrarbeitszuschlages vorbeugen. Im (neuen) dritten Satz wird klargestellt, dass eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen auch im Vorhinein vereinbart werden kann. Solange Dienstleistungen innerhalb des im Vorhinein vereinbarten Rahmens erbracht werden, liegt keine Mehrarbeit vor und es entsteht daher auch kein Anspruch des Dienstnehmers auf den Mehrarbeitszuschlag. Umgekehrt kann jedoch eine ungleiche Verteilung der Arbeitszeit einen Anspruch des teilzeitbeschäftigten Dienstnehmers auf den Mehrarbeitszuschlag dann begründen, wenn die ungleiche Verteilung der Arbeitszeit nicht im Vorhinein vereinbart wurde.

3. Gemäß Abs 4a gebührt für Mehrarbeitsstunden (Abs 4) ein gesetzlicher Mehrarbeitszuschlag von 25 %. Durch die Verweisung auf § 76 Abs 2 zweiter und dritter Satz in der neuen Gliederung (Z 22a) wird klargestellt, dass der Berechnung des Mehrarbeitszuschlages nicht nur die Geld-, sondern auch die Naturalbezüge zu Grunde zu legen sind. Die Bewertung der Naturalbezüge hat auf der Grundlage der für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze zu erfolgen.

4. Abs 4b soll verhindern, dass sich die Einführung des Mehrarbeitszuschlages negativ auf die bereits bestehenden Möglichkeiten zu einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit auswirken: Gemäß Z 1 gebührt kein Mehrarbeitszuschlag, wenn die Mehrarbeitsstunden in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit ihrer Leistung durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden. Dieser enge zeitliche Zusammenhang wird dadurch hergestellt, dass kein Mehrarbeitszuschlag gebührt, wenn die Mehrarbeitsstunden noch innerhalb des Kalendervierteljahres ihrer Leistung (oder innerhalb eines sonstigen mit drei Monaten festzulegenden Leistungszeitraums) durch Zeitausgleich „konsumiert“ werden. Die Z 2 berücksichtigt die Besonderheiten der Gleitzeit, bei der ein Dienstnehmer autonom über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochen der Gleitzeitperiode entscheiden kann. Die Verweisung auf § 72 Abs 6 stellt klar, dass am Ende der Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die in die folgende Gleitzeitperiode übertragen werden können, nicht als (zuschlagspflichtige) Mehrarbeitsstunden gelten.

5. Abs 4c dient der Gleichbehandlung von vollzeitbeschäftigten und teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern in Bezug auf den Mehrarbeitszuschlag und soll verhindern, dass vollzeitbeschäftigte Dienstnehmer unter bestimmten Umständen keinen, teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer dagegen in jedem Fall einen Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag haben: Wird in Kollektivverträgen für vollzeitbeschäftigte Dienstnehmer eine kürzere als die gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit festgelegt, zugleich aber der Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag für die bis zur

gesetzlichen Normalarbeitszeit geleisteten Mehrarbeitsstunden entweder ausgeschlossen oder in nur einem geringeren Ausmaß gewährt, so gilt diese Beschränkung des Anspruchs auch für teilleistungsbeschäftigte Dienstnehmer. Legt der Kollektivvertrag etwa eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden fest und schließt einen Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag für die 39. und 40. Wochenstunde, also für zwei Mehrarbeitsstunden aus, so haben auch teilleistungsbeschäftigte Dienstnehmer für zwei von ihnen geleistete (Mehrarbeits-)Stunden keinen Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag.

6. Abs 4d regelt das Verhältnis des Mehrarbeitszuschlages zu anderen gesetzlich oder kollektivvertraglich begründeten Zuschlägen für zeitliche Mehrleistungen und schließt eine Kumulation von mehreren Zuschlägen (etwa des Mehrarbeitszuschlags mit dem Überstundenzuschlag) für dieselbe zeitliche Mehrleistung aus. In solchen Fällen gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

7. Gemäß Abs 4e kann auch die Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich vereinbart werden.

8. Die im Abs 4a bis 4e enthaltenen Regelungen sind dispositiv und können bei entsprechender Grundlage im Kollektivvertrag durch Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag in jede Richtung abgeändert werden (Abs 4f).

9. Auf die zeit Teilbeschäftigungen finden künftig auch der bisherige Abs 7 und die neu eingefügten Abs 4a bis 4f Anwendung (Abs 9).

Zu Z 4 (§ 11a):

Der Abbau von Zeitguthaben ist (bisher) in der Salzburger Landarbeitsordnung nicht geregelt. § 11a übernimmt die gleichlautenden Regelungen des § 19f des Arbeitszeitgesetzes.

Zu Z 5 und 7 (§§ 22 und 43):

In den §§ 22 Abs 4 und 43 Abs 1 wird der dort verwendete Begriff der „regelmäßigen Wochenarbeitszeit“ bzw der „regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit“ durch den im Arbeitszeitgesetz verwendeten Begriff der „wöchentlichen Normalarbeitszeit“ ersetzt. Eine inhaltliche Änderung ist damit nicht verbunden.

Zu Z 6 (§ 37a):

1. Im Abs 5 wird klargestellt, dass auch vorzeitige Überweisungen der Altabfertigung bzw der noch ausstehenden Abfertigungsbeträge zulässig sind.

2. Abweichend vom geltenden Abs 5 sind die Rechnungszinsen (pa) nicht vom jährlichen Übertragungsbetrag, sondern vom noch aushaftenden Übertragungsbetrag zu leisten. Die Einschränkung des Anwendungsbereichs dieser Bestimmung nur auf solche Übertragungsverein-

barungen, die nach dem Inkrafttreten der Novelle abgeschlossen worden sind, entspricht § 73 Abs 7 BMSVG.

Zu Z 8 (50a):

1. Eine Bildungskarenz ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Berücksichtigung der gegenseitigen Interessen zu vereinbaren. Abweichend vom geltenden § 50a Abs 1 kann eine Bildungskarenz bereits ab Beginn des zweiten Dienstjahres (bisher ab Beginn des vierten Dienstjahres) vereinbart werden. Eine neuerliche Bildungskarenz kann nach dem Ablauf von vier Jahren (Rahmenfrist) ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz oder des ersten Teiles einer Bildungskarenz (bisher drei Jahre nach Rückkehr aus einer Bildungskarenz) vereinbart werden. Eine Bildungskarenz kann innerhalb der Rahmenfrist auch in Teilen verbraucht werden, wobei ein Teil mindestens drei Monate zu dauern hat. Die Gesamtdauer der einzelnen Teile darf innerhalb der Rahmenfrist jedoch ein Jahr nicht überschreiten.

2. Gemäß dem (noch) geltenden Abs 1 können Saisonarbeitskräfte auf Grund des Erfordernisses einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von drei Jahren zum selben Dienstnehmer keine Bildungskarenz vereinbaren. Diese Lücke wird durch Abs 1a geschlossen. Abs 1a ermöglicht auch Dienstnehmern im Rahmen eines befristeten Dienstverhältnisses in einem Saisonbetrieb, eine Bildungskarenz in der Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr zu vereinbaren.

Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten (vgl § 178 Abs 6).

Eine Bildungskarenz kann nur vereinbart werden, wenn das befristete Dienstverhältnis, in dem eine Bildungskarenz angetreten werden soll, ununterbrochen drei Monate gedauert hat und die Gesamtdauer der Beschäftigung beim selben Dienstgeber vor Antritt der Karenz mindestens ein Jahr beträgt. Bei der Ermittlung der Gesamtdauer der Beschäftigung sind die Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zu berücksichtigen, allerdings nur soweit, als diese innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und (gegebenenfalls) nach Rückkehr aus der mit diesem Dienstgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen.

3. Gemäß § 321 Abs 3 können Dienstnehmer, die vor dem Inkrafttreten des § 50a Abs 1 eine Bildungskarenz vereinbart haben, eine neuerliche Bildungskarenz schon nach dem Ablauf von drei Jahren nach der Rückkehr aus der Bildungskarenz vereinbaren.

Zu Z 9 (§ 50f):

1. Abs 1a bezieht auch die in Z 1 bis 3 angeführten Dienstverhältnisse in die betriebliche Vorsorge ein. Die Begriffe „Dienstnehmer“ und „Dienstverhältnis“ sind daher hier in einem weiten,

auch die freien Dienstnehmer bzw freien Dienstverhältnisse umfassenden Sinn zu verstehen. Die im Eingangssatz des Abs 1a angeführten Bestimmungen sind auf Grund ihrer Eigenart nicht oder nur mit Abweichungen auf die im Abs 1a angeführten Dienstverhältnisse anwendbar. Werden freie Dienstnehmer auch noch im Rahmen eines „regulären“ Dienstverhältnisses tätig, unterliegen beide Dienstverhältnisse den jeweils auf diese anwendbaren Bestimmungen über die betriebliche Vorsorge.

2. Die §§ 50g bis 50o sind mit Ausnahme der im § 321 Abs 4 angeführten Dienstverhältnisse auf alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 50f Abs 1a bestehenden freien Dienstverhältnisse anzuwenden. Die Beitragspflicht des Dienstgebers (§§ 50g und 50h) setzt im Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Einbeziehung der freien Dienstverhältnisse in die betriebliche Vorsorge ein. Gemäß § 321 Abs 5 ist der zweite Satz des § 50g Abs 1 auf solche Dienstverhältnisse nicht anzuwenden. Der Dienstgeber hat daher auch für solche Dienstnehmer, deren freies Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 50f Abs 1a noch nicht einen Monat gedauert hat, Beiträge zu leisten.

Zu Z 10 (§ 50g):

1. Zu Abs 2:

1.1. Gemäß dem geltenden § 50g Abs 1 hat der Dienstgeber ab Beginn des Arbeitsverhältnisses eine laufende Leistung an die ausgewählte betriebliche Vorsorgekasse zu erbringen. Diese Beitragspflicht des Dienstgebers setzt voraus, dass das Dienstverhältnis länger als einen Monat dauert. Mit den effektiven Beitragszahlungen an den Träger der Krankenversicherung, der die Beiträge an die ausgewählte betriebliche Vorsorgekasse weiterleitet, hat der Dienstgeber jedoch erst ab dem zweiten Monat des Dienstverhältnisses zu beginnen. Die Höhe des Arbeitgeberbeitrages beträgt 1,53 % der Bemessungsgrundlage.

1.2. Gemäß § 7a ZDG können Zivildienstpflichtige mit einem Rechtsträger gemäß § 8 Abs 1 ZDG eine Vereinbarung über eine Weiterbeschäftigung unmittelbar im Anschluss an die Ableistung des ordentlichen Zivildienstes schließen. Abs 2 stellt klar, dass der Rechtsträger derjenigen Einrichtung, bei welcher der verlängerte Zivildienst geleistet wird, an die Stelle des (bisherigen) Dienstgebers (der gemäß § 50h Abs 2 für die Dauer des „regulären“ Zivildienstes die Beiträge gemäß Abs 1 zu leisten hat) tritt, wenn das durch diese Verlängerungsvereinbarung begründete Verhältnis als Dienstverhältnis ausgestaltet ist. Für die Dauer eines verlängerten Zivildienstes trifft den bisherigen Dienstgeber keine weitere Beitragspflicht gemäß Abs 1, es sei denn, der Dienstnehmer und bisherige Dienstgeber begründen ein Dienstverhältnis gemäß § 50g Abs 1a.

Durch die Verweisung auf Abs 1 wird auch klargestellt, dass eine Beitragspflicht des Rechtsträgers erst ab dem zweiten Monat der verlängerten Zivildienstleistung besteht. Auch für die Höhe des Dienstgeberbeitrages und für die Bemessungsgrundlage ist Abs 1 maßgeblich: Die

Höhe des Rechtsträgerbeitrags beträgt 1,53 % der Bemessungsgrundlage: Als diese gilt das „Entgelt“ im Sinn des § 49 ASVG unter Außerachtlassung der Geringfügigkeitsgrenze und der Höchstbeitragsgrundlage einschließlich allfälliger Sonderzahlungen.

2. Zu Abs 4 und 5:

In den Fällen des Abs 4 (bisher § 50g Abs 2) wird für die Berechnung der laufenden Beitragsleistungen auf das monatliche Entgelt abgestellt, welches auf der Grundlage der Arbeitszeit vor Inanspruchnahme der Altersteilzeit, des Solidaritätsprämienmodells oder vor einer Kurzarbeit vom Arbeitgeber zu leisten wäre. Nach Abs 5 ist diese Regelung auf freie Dienstverhältnisse im Sinn des § 50f Abs 1a nicht anzuwenden.

Zu Z 11 (§ 50h):

1. Für die im § 50h abschließend aufgezählten Zeiträume in einem aufrechten Dienstverhältnis besteht zwar keine Entgeltfortzahlungspflicht des Dienstgebers, dennoch hat der Dienstgeber Beiträge zur betrieblichen Vorsorge des Dienstnehmers zu leisten. Die Höhe des Arbeitgeberbeitrages beträgt auch in diesen Fällen 1,53 % der Bemessungsgrundlage.

2. Im ersten Satz des Abs 1 werden auch die Miliztätigkeiten von Frauen gemäß § 39 WG 2001 ausdrücklich angeführt. Aus dem zweiten und dem dritten Satz des Abs 1 ergibt sich, dass die Beitragspflicht des Dienstgebers bei (Ab-)Leistung eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes oder im Fall von Miliztätigkeiten gemäß § 39 WG 2001 generell mit 12 Monaten begrenzt ist. Der dritte Satz des Abs 1 sieht dagegen für die darin aufgezählten Dienstleistungen einen Übergang der Pflicht zur Beitragsleistung für die 12 Monate übersteigenden Zeiträume der Präsenzdienstleistung auf den Bund vor.

3. Abs 2 entspricht dem geltenden Abs 2.

4. Die im geltenden Abs 3 geregelten Inhalte werden in den neuen Abs 3 und 4 getrennt voneinander geregelt: Abs 3 regelt die Beitragsleistung im Fall des Bezugs von Krankengeld, Abs 4 regelt die Beitragsleistung im Fall des Bezugs von Wochengeld.

Im Abs 3 wird ausdrücklich klargestellt, dass bei der Bildung der Bemessungsgrundlage für die Beitragsleistung im Fall des Bezugs von Krankengeld allfällige Sonderzahlungen nicht zu berücksichtigen sind, es sei denn, dass sie nicht auf Grund einzel- oder kollektivvertraglicher Regelungen weiterzuleisten sind. Werden sie weitergeleistet, sind sie auch anteilig zu berücksichtigen.

Bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage im Fall des Bezugs von Wochengeld ist, anders als nach dem geltenden Abs 3, nicht mehr auf das Verdienst im letzten Monat vor Eintritt des Versicherungsfalles, sondern auf das in den letzten drei Monaten vor Eintritt des Versicherungsfalles regelmäßig gebührende Entgelt abzustellen. Zeiten, in denen die Dienstnehmerin infolge Krankheit, Mutterschutz oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, sind bei

der Ermittlung des „regelmäßig gebührenden Entgelts“ außer Betracht zu lassen; diese Zeiten verlängern den für die Bildung der Bemessungsgrundlage maßgeblichen Zeitraum. Sonderzahlungen sind hier anteilig zu berücksichtigen, es sei denn, diese sind auf Grund einzel- oder kollektivvertraglicher Regelungen für die Dauer des Wochengeldbezuges fortzuzahlen.

Abweichend von der Ermittlung der Bemessungsgrundlage gemäß dem ersten und zweiten Satz des Abs 4 ist in den im dritten Satz Z 1 bis 3 angeführten Fällen nicht auf das in den letzten drei Monaten vor dem Eintritt des Versicherungsfalles regelmäßig gebührende Entgelt, sondern nur auf das Entgelt des dem Versicherungsfall unmittelbar vorangegangenen Monats abzustellen.

5. Abs 5 trifft eine Sonderregelung für die Ermittlung der Bemessungsgrundlage im Fall des Bezugs von Kranken- oder Wochengeld durch einen freien Dienstnehmer.

Zu Z 12 (§ 50i):

Diese Bestimmung wird im Hinblick auf die Einbeziehung der freien Dienstverhältnisse in die betriebliche Vorsorge systematisch neu gegliedert. Inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden.

Zu Z 14 (§§ 50m bis 50o):

1. Zu § 50m:

1.1. Abs 1 regelt den Abfertigungsanspruch dem Grunde nach: Es gilt der Grundsatz, dass bei jeder Beendigung des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf Abfertigung gegen die betriebliche Vorsorgekasse besteht. Über diesen Anspruch kann nur auf die im § 50o Abs 1 festgelegten Weisen verfügt werden, vorausgesetzt es liegt kein im Abs 2 genannter Beendigungstatbestand und kein Fall des Abs 3 erster Satz vor, ausgenommen davon wiederum die Fälle des Abs 5. Die Abs 2 und 3 beschränken den Dienstnehmer nur in seinen Verfügungsmöglichkeiten über die Abfertigung, die eingezahlten Abfertigungsbeiträge verfallen dagegen nicht (siehe Abs 4). Die Beendigungsgründe des Abs 2 entsprechen jenen des bisherigen Abs 2.

1.2. Nach Abs 3 kann nur dann über die Abfertigung verfügt werden, wenn hinsichtlich der geltend gemachten Abfertigung ein effektiver Beitragszeitraum von 36 Beitragsmonaten seit der ersten Beitragszahlung oder seit der letzten Verfügung über eine Abfertigung aus einem früheren Dienstverhältnis vorliegt. Die Auszahlung von „Kleinabfertigungen“ wird dadurch ausgeschlossen. Gemäß Z 2 entfalten jedoch nicht alle, sondern nur bestimmte Verfügungen über eine Abfertigung eine „verfügunghemmende“ Wirkung: Hat der Anwartschaftsberechtigte über eine Abfertigung gemäß § 50o Abs 1 Z 2 oder 3 oder Abs 3 verfügt, kann er auch dann über die Abfertigung aus dem aktuellen Dienstverhältnis verfügen, wenn noch keine 36 Beitragsmonate vorliegen.

Für die Berechnung der gemäß Abs 3 erforderlichen Beitragszeiten sind neben den Beitragszeiten aus dem aktuell beendeten Dienstverhältnis ausschließlich Beitragszeiten nach den §§ 50g und 50h aus zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs bereits beendeten Dienstverhältnissen heranzuziehen. Darüber hinaus sind auch (fiktive) Beitragszeiten zu berücksichtigen: Für die im letzten Satz des Abs 3 taxativ angeführten Abfertigungsbeiträge sind Beitragszeiten in dem sich aus § 11 Abs 2 ASVG ergebenden Ausmaß anzurechnen. Bei diesen Beitragszeiten handelt es sich um solche, die nach Beendigung des betreffenden Dienstverhältnisses erworben werden. Diese Anrechnungsregelung ist auf freie Dienstverhältnisse nicht anzuwenden.

1.3. Abs 4 regelt die Verfügung über eine nach den Abs 2 und 3 „gesperrte“ Abfertigung: Über eine solche Abfertigung kann erst verfügt werden, wenn das nachfolgende Dienstverhältnis auf eine nicht von Abs 2 erfasste Art geendet hat, mindestens drei Einzahlungsjahre vorliegen und keine Verfügung gemäß § 50o Abs 1 Z 1 oder 4 über die „Vorabfertigung“ getroffen worden ist.

1.4. In den Fällen des Abs 5 Z 1 bis 4 besteht auch dann keine „Verfügungssperre“ über die Abfertigung, wenn das dem Abfertigungsanspruch zugrunde liegende Dienstverhältnis aus einem der im Abs 2 angeführten Gründe geendet hat oder wenn im Rahmen dieses Dienstverhältnisses noch keine drei Einzahlungsjahre vorliegen. Die Z 1, 2 und 4 entsprechen den geltenden Bestimmungen. Die Z 3 ergänzt die enthaltenen Regelungen dahingehend, dass der Anwartschaftsberechtigte über die Abfertigung auch mit dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung verfügen kann. Gemäß dem geltenden Abs 5 hat der Anwartschaftsberechtigte im Fall der Inanspruchnahme einer Eigenpension dennoch das Vorliegen einer der Voraussetzungen der Z 1, 1a oder 2 „abzuwarten“, um über die Abfertigung verfügen zu können.

1.5. Abs 6 beschränkt im Hinblick darauf, dass der Anwartschaftsberechtigte zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses bereits eine Eigenpension bezieht (Z 1) die Verfügungsmöglichkeiten über die Abfertigung, ebenso bei freien Dienstverträgen von geringfügig beschäftigten Personen vor der Inanspruchnahme einer Eigenpension (Z 2). Der Anwartschaftsberechtigte kann in den Fällen der Z 1 und 2 nur gemäß § 50o Abs 1 Z 1 oder 4 über die Abfertigung verfügen.

2. Zu § 50n:

Diese Bestimmung wird an § 50o angepasst und präzisiert. Durch die Verweisung im Abs 1 auf § 39s Abs 3 LAG 1984 wird klargestellt, dass auch in diesem Fall eine Garantieleistung gebührt, wenn die betriebliche Vorsorgekasse eine solche gewährt (§ 24 Abs 2 BMSVG).

3. Zu § 50o:

3.1. Nach Beendigung des Dienstverhältnisses, ausgenommen in den Fällen des § 50m Abs 2 und 3, kann der Dienstnehmer die im Abs 1 angeführten Verfügungen über die Abfertigung

treffen. Im Abs 1 ist auch klargestellt, dass jeweils nur über die gesamte Abfertigung verfügt werden kann.

Gemäß § 39s Abs 3 LAG 1984 hat die betriebliche Vorsorgekasse nach Ablauf von drei Monaten ab dem Zeitpunkt einer Verständigung durch den Sozialversicherungsträger über die Inanspruchnahme einer Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung durch den Anwartschaftsberechtigten gemäß § 27 Abs 4 BMSVG die Abfertigung als Kapitalbetrag zum Ende des Folgemonats auszuzahlen, wenn der Anwartschaftsberechtigte nicht vorher über die Abfertigung verfügt hat. Abs 1 Z 3 nimmt auf diese Bestimmung Bezug, in dem diese Verfügung der Weiterveranlagung mit dem Ende der Frist gemäß § 39s Abs 3 LAG begrenzt wird.

Die bisher im Abs 1 Z 4 lit a enthaltene Möglichkeit (Einmalzahlung zugunsten einer Zusatzpension bereits ab dem 40. Lebensjahr) entfällt vor dem Hintergrund der Bestrebungen, das Pensionsanfallsalter zu heben.

3.2. Mangels einer Verfügung über die Abfertigung innerhalb bestimmter Frist ist der Abfertigungsbetrag weiter zu veranlagern (Abs 3), es sei denn, das Dienstverhältnis endete infolge der Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung (§ 50m Abs 5 Z 2): Bei diesem Beendigungsgrund ist der Verbleib in der betrieblichen Vorsorgekasse nicht mehr zulässig, weshalb mangels einer anderen Verfügung durch den Anwartschaftsberechtigten der Abfertigungsbetrag als Kapitalbetrag auszubezahlen ist (§ 39s Abs 3 LAG 1984).

3.3. Abs 4 erlaubt es dem Dienstnehmer, beitragsfrei gestellte Abfertigungskonten bei der betrieblichen Vorsorgekasse seines neuen Dienstgebers zusammenzuführen. Eine solche Verfügung wird jedoch frühestens nach drei beitragsfreien Jahren ab Beendigung des (früheren) Dienstverhältnisses wirksam.

Zu Z 15 (§ 66a):

Diese Bestimmung dient der im Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode geplanten „Stärkung der betrieblichen Ebene“ im Bereich des Arbeitsschutzes: Regelungen, die durch Kollektivvertrag getroffen werden können, können unter den Voraussetzungen der Z 1 oder 2 auch auf betrieblicher Ebene durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Die Z 1 fasst die bereits in einzelnen Bestimmungen des 4. Abschnittes enthaltene Ermächtigung, an sich dem Kollektivvertrag vorbehaltene Regelungen auch durch Betriebsvereinbarung treffen zu können, zusammen. Die Angelegenheiten können aber auch weiterhin durch Kollektivvertrag geregelt werden.

Die Z 2 erfasst jene Fälle, in denen auf Dienstgeberseite keine Körperschaft besteht, die einen Kollektivvertrag abschließen könnte.

Zu Z 16 (§§ 67 und 67a):

1. Zu § 67:

1.1. Die Abs 1, 2 und 6 entsprechen dem geltenden § 67 Abs 1, 2 und 5.

1.2. Abs 3 entspricht dem § 4 Abs 1 des Arbeitszeitgesetzes. Durch Kollektivvertrag kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgeweitet werden, eine regelmäßige Verteilung auf vier zusammenhängende Tage ist dafür entgegen dem bisherigen Abs 4 nicht mehr vorausgesetzt.

1.3. Abs 4 übernimmt die im § 4 Abs 3 des Arbeitszeitgesetzes enthaltene Bestimmung über das Einarbeiten von „Fenstertagen“.

1.4. Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, auch durch schriftliche Einzelvereinbarung kann eine Vier-Tage-Woche eingerichtet werden (Abs 5). Auch dafür ist das Zusammenhängen der Tage nicht vorausgesetzt.

2. Zu § 67a:

2.1. Durch Kollektivvertrag kann der Durchrechnungszeitraum auf ein Jahr (bisher: 52 Wochen) ausgedehnt werden.

2.2. Der bisherige Abs 2 Z 1 ist im Hinblick auf § 66a Z 1 entbehrlich. Die im bisherigen Abs 2 Z 2 enthaltene Ermächtigung wird in den (neuen) Abs 2 übernommen.

2.3. Der bisherige Abs 3 entfällt im Hinblick auf § 67 Abs 3.

Zu Z 17, 18 und 19 (§§ 68, 69 und 70):

1. In den §§ 68, 69 Abs 1 und 3 und 70 Abs 1 werden terminologische Anpassungen vorgenommen; inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden.

2. Gemäß § 69 Abs 4 kann bereits in der Gleitzeitvereinbarung (§ 69 Abs 2) die tägliche Normalarbeitszeit mit zehn Stunden festgesetzt werden. Das Erfordernis einer diesbezüglichen kollektivvertraglichen Einigung entfällt.

Zu Z 20 (§ 71):

Abs 2 macht von der grundsatzgesetzlichen Ermächtigung Gebrauch, in Betrieben gemäß § 5 Abs 4 Schichten in der Dauer von 12 Stunden zuzulassen. Voraussetzung dafür ist eine kollektivvertragliche Einigung. Dabei sind auch die Mindestruhezeiten (§ 73) zu berücksichtigen.

Zu Z 21 und 22 (§§ 72 und 72a):

§ 72 Abs 3 und 4 legt die Anzahl der Überstunden, die je Woche höchstens geleistet werden dürfen, fest. § 72a Abs 1 legt die sich daraus ergebende zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit fest.

Zu Z 22 a:

Es werden lediglich die Sätze umgebildet, um im § 11 Abs 4a präzise darauf verweisen zu können.

Zu Z 23 (§ 84):

In Kollektivverträgen sind häufig sehr kurze Fristen für die gerichtliche Geltendmachung von bestimmten Ansprüchen festgelegt. Liegen keine oder nur mangelhafte Aufzeichnungen über die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten vor, steht der Dienstnehmer nicht nur vor einem Beweis-, sondern im Hinblick auf den Ablauf dieser Fristen auch vor einem Zeitproblem. Der neue Abs 3 verbessert die Situation des Dienstnehmers: Unter der Voraussetzung, dass durch das Fehlen von Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar ist, wird der Ablauf von in Kollektivverträgen enthaltenen Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen gehemmt. Voraussetzung dafür ist, dass es sich um solche Ansprüche handelt, die ohne genaue Kenntnis der geleisteten Arbeitsstunden nicht geltend gemacht werden können (etwa Ansprüche auf ausstehende Entgelte für geleistete Überstunden). Unzumutbarkeit liegt auch dann vor, wenn der Dienstgeber die Aufzeichnungen dem Dienstnehmer willkürlich vor-enthält.

Zu Z 24 (§ 131):

Gemäß dem geltenden § 131 Abs 2 darf die „regelmäßige Wochenarbeitszeit“ der Jugendlichen 40 Stunden nicht übersteigen. Der Entfall des Wortes „regelmäßige“ dient der Klarstellung und zur Abgrenzung der Arbeitszeitregelungen für erwachsene Dienstnehmer von jenen für jugendliche Dienstnehmer.

Zu Z 25 (§ 133):

Die im geltenden Abs 3 enthaltene Möglichkeit, auch dem Bevollmächtigten eines Dienstgebers, der wegen einer Übertretung von Jugendschutzvorschriften bestraft worden ist, die Beschäftigung von Jugendlichen zu untersagen, entfällt.

Zu Z 26 und 27 (§§ 134d und 134e):

In diesen Bestimmungen wird klargestellt, dass eine sexuelle Belästigung bzw eine Belästigung nicht erst dann vorliegt, wenn die Würde der betroffenen Person konkret beeinträchtigt ist, son-

dern schon dann, wenn das belästigende Verhalten die Beeinträchtigung der Würde bloß bezweckt. Damit wird der im Mahnschreiben vom 17. Oktober 2007 im Vertragsverletzungsverfahren Nr 2007/2232 mitgeteilten Auffassung der Kommission, die geltenden §§ 134d und 134e setzen Art 2 der Richtlinie 2000/78/EG nicht vollständig um, Rechnung getragen.

Zu Z 28 (§ 134i):

1. Im Abs 1 wird zur Erhöhung der präventiven Wirkung des Diskriminierungsverbotes der Mindestanspruch von einem Monatsentgelt auf zwei Monatsentgelte erhöht, wenn der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte.
2. Gemäß § 134a Abs 1 Z 7 und Abs 2 Z 7 darf niemand auf Grund der in den Eingangssätzen dieser Bestimmungen angeführten Gründe bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert werden. Der geltende § 134i Abs 7 erfasst jedoch nicht alle Arten einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, sondern nur die Kündigung und die Entlassung. Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ ist jedoch – gemeinschaftsrechtskonform interpretiert – weiter und erfasst ganz allgemein jede einseitige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, also auch dessen Beendigung während der Probezeit. Abs 7 wird dahingehend ergänzt.
3. Abs 7a dehnt den durch die §§ 134a Abs 1 Z 7, Abs 2 Z 7 und 134i Abs 7 begründeten Diskriminierungsschutz auch auf befristete Arbeitsverhältnisse aus, die in diskriminierender Weise nicht verlängert werden. Abs 7a ist dann anzuwenden, wenn der Arbeitsvertrag aus sachlich nachvollziehbaren Gründen zunächst nur befristet abgeschlossen worden ist, aber von vorneherein auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gerichtet war und nun aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, etwa weil die Arbeitnehmerin während des (befristeten) Arbeitsverhältnisses schwanger geworden ist. In diesen Fällen kann auf die Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses geklagt werden.
4. Abs 7b räumt dem diskriminierten Dienstnehmer ein Wahlrecht zwischen der gerichtlichen Anfechtung gemäß Abs 7 oder einer Feststellung gemäß Abs 7a oder der Geltendmachung von Schadenersatz ein. Die in den Abs 7 und 7a einerseits und im Abs 7b andererseits enthaltenen Möglichkeiten einer Reaktion des Dienstnehmers auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses schließen einander aus. Abs 7a trägt der Überlegung Rechnung, dass im (hypothetischen) Fall eines Obsiegens des diskriminierten Dienstgebers diesem nicht in jedem Fall auch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden kann, etwa wenn das Arbeitsverhältnis als Reaktion auf die Beschwerde einer Arbeitnehmerin wegen einer sexueller Belästigung beendet worden ist. Die Beurteilung, ob eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist, obliegt ausschließlich dem Dienstnehmer, der seine Entscheidung durch seine Reaktion zum Ausdruck bringt.

5. Der geltende Abs 8 unterscheidet bei der Festlegung der (Mindest-)Höhe des Schadenersatzes zwischen sexueller Belästigung und geschlechtsbezogener Belästigung. Diese Unterscheidung wird aufgegeben und die Höhe des Schadenersatzes in allen Fällen einer Belästigung mit 720 Euro festgesetzt.

6. Personen können auf Grund mehrerer gleichzeitig vorliegender Merkmale diskriminiert werden (zB wenn eine Frau mit dunkler Hautfarbe nicht eingestellt wird, weil sie eine Frau und dazu noch dunkelhäutig ist). Abs 10 stellt klar, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in den Fällen einer jeweils demselben Diskriminierungstatbestand zuzuordnenden Mehrfachdiskriminierung darauf im Weg einer Gesamtbetrachtung Bedacht zu nehmen ist. Umgekehrt sind Sachverhalte, die unterschiedliche (Diskriminierungs-)Tatbestände erfüllen, nicht einer Gesamtbetrachtung zu unterziehen. (Das wäre etwa der Fall, wenn ein Arbeitnehmer zunächst belästigt und in weiterer Folge in seinem beruflichen Aufstieg gehindert wird.) Eine getrennte Betrachtung ist bei unterschiedlichen Sachverhalten auch wegen der allenfalls unterschiedlichen Fristen zur Geltendmachung oder unterschiedlichen Ober- und Untergrenzen für den Schadenersatz geboten.

Zu Z 29 (§ 134j):

Klargestellt wird, dass Verletzungen des Benachteiligungsverbots dieselben Sanktionen nach sich ziehen wie die „sonstigen“ Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes.

Zu Z 30 (§ 134k):

1. Die Z 3, 3a und 3b im Abs 1 regeln die Fristen für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen.
2. Abs 2 wird an die neue Z 3a im Abs 1 angepasst.

Zu Z 31 (§ 134l):

Abs 3 wird an die neu eingefügte Z 3a im § 134k Abs 1 angepasst.

Zu Z 32 (§ 138):

Diese Bestimmung setzt Art 16 Abs 1 lit c sublit ii des ILO-Übereinkommens Nr 129 über die Arbeitsaufsicht in der Landwirtschaft um.

Zu Z 33 und 34 (§§ 156a und 157):

1. Die geltenden Bestimmungen zur Auflösung eines Lehrverhältnisses nehmen nicht auf den Fall Bedacht, dass eine nur geringe Eignung oder eine geringe Motivation des Lehrlings zur Erlernung des Lehrberufes erst nach Ablauf der Probezeit offenkundig wird. Dieser Umstand

wird, so die Erläuterungen zur Regierungsvorlage der im BGBl I unter Nr 82/2008 kundgemachten Änderungen des Berufsausbildungsgesetzes (BlgNR 505, XXIII. GP), von einem Teil der Unternehmen kritisiert und oft als Grund dafür angegeben, die Ausbildung von Lehrlingen einzustellen oder mit der Ausbildung von Lehrlingen erst gar nicht zu beginnen. Die im § 156a enthaltene Möglichkeit zur außerordentlichen Auflösung eines Lehrverhältnisses soll, so die Erläuterungen weiter, Ausbildungsbetrieben die Möglichkeit geben, flexibler auf auftretende Schwierigkeiten im Ausbildungsgeschehen zu reagieren und damit das Vertrauen in die Möglichkeit zur Korrektur von nachteiligen Entwicklungen im Verlauf von Lehrverhältnissen zu festigen. Die im § 156a enthaltenen Regelungen sollen jedoch sicherstellen, dass die außerordentliche Auflösung eines Lehrverhältnisses erst dann Platz greift, wenn zuvor alle anderen Möglichkeiten, das Lehrverhältnis aufrecht zu erhalten, gescheitert sind.

2. Zu Abs 1: Ein Lehrverhältnis kann, soweit es sich nicht um ein besonderes Ausbildungsverhältnis gemäß § 12b LFBAO 1991 (Abs 2 Z 1) handelt, am Ende des ersten und des zweiten Lehrjahres aufgelöst werden. Die „Auflösungsfrist“ beträgt einen Monat. Die im Abs 1 taxativ angeführten Bestimmungen über den besonderen Kündigungsschutz sind auch auf die außerordentliche Auflösung eines Lehrverhältnisses anzuwenden und sollen eine Umgehung des Kündigungsschutzes verhindern. Aus der taxativen Aufzählung der einen besonderen Kündigungsschutz begründenden Bestimmungen der Landarbeitsordnung 1995 sowie aus der Verweisung auf das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 folgt umgekehrt, dass in anderen Bestimmungen – etwa dem Arbeitsverfassungsgesetz – enthaltene Regelungen des Kündigungsschutzes nicht zur Anwendung kommen.

Gemäß dem letzten Satz des § 135 Abs 1 LAG 1984 kann die Ausführungsgesetzgebung die außerordentliche Auflösung eines Lehrverhältnisses aus bestimmten Gründen ausschließen. Von dieser Ermächtigung macht der zweite Satz des Abs 1 Gebrauch. Für den Lehrling selbst bestehen keine vergleichbaren Einschränkungen seines Rechts zur außerordentlichen Auflösung eines Lehrverhältnisses.

3. Zu Abs 2 bis 7: Die zentrale Voraussetzung für die Wirksamkeit der außerordentlichen Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten ist die Durchführung und der Abschluss eines Mediationsverfahrens. Das Mediationsverfahren kann nur entfallen, wenn der Lehrling die Teilnahme am Mediationsverfahren schriftlich abgelehnt und diese Ablehnung nicht widerrufen hat. Das Mediationsverfahren ist spätestens am Ende des 10. oder des 22. Lehrmonats bei einem Mediator gemäß dem Zivilrechts-Mediations-Gesetz durchzuführen. Durch einen allfälligen Widerruf der Ablehnung des Lehrlings bedingte Verzögerungen des Mediationsverfahrens verkürzen den für die Durchführung des Mediationsverfahrens verbleibenden Zeitraum. In die Mediation sind der Lehrberechtigte, der Lehrling, der gesetzliche Vertreter eines noch minderjährigen Lehrlings und auf Verlangen des Lehrlings auch eine Person seines Vertrauens einzubeziehen. Zweck der Mediation ist, die Problemlage für alle Beteiligten nach-

vollziehbar darzustellen und die Möglichkeiten einer Fortsetzung des Lehrverhältnisses zu erörtern.

Die geplante außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses und die Aufnahme eines Mediationsverfahrens muss dem Lehrling, der Lehrlingsstelle und gegebenenfalls dem Betriebsrat und dem Jugendvertrauensrat spätestens am Ende des 9. oder 21. Lehrmonats mitgeteilt werden. Die Lehrlingsstelle hat die jeweils zuständige Arbeiterkammer davon zu informieren.

Zweck der im Abs 7 enthaltenen Mitteilungspflichten ist die Sicherstellung eines reibungslosen Ausbildungsübertritts des Lehrlings im Fall einer außerordentlichen Auflösung: Die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice hat in weiterer Folge einen Ausbildungsplatz gemäß § 38e des Arbeitsmarktservicegesetzes zu vermitteln.

Zu Z 35 (§ 289):

Es wird klargestellt, dass auch erhebliche Änderungen der Zahl der in der Europäischen Genossenschaft und ihren Tochtergesellschaften beschäftigten Dienstnehmer als Strukturänderung gelten.

Zu Z 36 (§ 313):

Die im Abs 1a enthaltene Anordnung stellt klar, dass die im § 84 enthaltenen Aufzeichnungspflichten dem Schutz der Gesundheit der Dienstnehmer und nicht der (erleichterten) Kontrolle der Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften dient.

Zu Z 37 (§ 314):

Die Verweisungen auf die genannten Bundesgesetze werden aktualisiert.

Zu Z 38 (§ 321):

Bezüglich der in den Abs 3, 4 und 5 enthaltenen Übergangsbestimmungen wird auf die Erläuterungen zu den §§ 50a (Z 8, Pkt 3) und § 50f (Z 9, Pkt 2) verwiesen.

Die Landesregierung stellt sohin den

Antrag,

der Salzburger Landtag wolle beschließen:

1. Das vorstehende Gesetz wird zum Beschluss erhoben.
2. Die Gesetzesvorlage wird dem Verfassungs- und Verwaltungsausschuss zur Beratung, Berichterstattung und Antragstellung zugewiesen.