

Nr 369 der Beilagen zum stenographischen Protokoll des Salzburger Landtages
(2. Session der 16. Gesetzgebungsperiode)

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 17/2019 wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:

1.1. Nach der den § 7 betreffenden Zeile wird eingefügt:

„§ 7a Entgelt bei Pauschalvereinbarungen“

1.2. Die den § 11a betreffende Zeile wird durch folgende Zeilen ersetzt:

„§ 11a Wiedereingliederungsteilzeit
§ 11b Lage der Normalarbeitszeit
§ 11c Abgeltung von Zeitguthaben
§ 11d Abbau von Zeitguthaben
§ 11e Unabdingbarkeit“

1.3. Nach der den § 31 betreffenden Zeile wird eingefügt:

„§ 31a Dienstrechtliche Ansprüche bei Invalidität“

1.4. Die den § 72a betreffende Zeile lautet:

„§ 72a Höchstgrenze der Arbeitszeit“

1.5. Die die §§ 74 und 75 betreffenden Zeilen werden durch folgende Zeilen ersetzt:

„§ 74 Ruhepause
§ 74a Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe
§ 74b Sonderfälle der wöchentlichen Ruhezeit
§ 75 Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe
§ 75a Ausgleichsruhe“

1.6. Die den § 88 betreffende Zeile lautet:

„§ 88 Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen
(Arbeitsplatzevaluierung)“

1.7. Die den § 105c betreffende Zeile lautet:

„§ 105c Meldung von Mängeln“

2. Im § 3 wird angefügt:

„(4) Die §§ 124 bis 130 gelten sinngemäß auch für das Dienstverhältnis einer Frau, die gemäß § 144 Abs 2 und 3 ABGB Elternteil ist.“

3. Nach § 7 wird eingefügt:

„Entgelt bei Pauschalvereinbarungen

§ 7a

Enthält der Dienstvertrag oder der Dienstschein das Entgelt als Gesamtsumme, die Grundlohn und andere Entgeltbestandteile einschließt, ohne den Grundlohn im Sinn des § 7 Abs 2 Z 9 betragsmäßig anzuführen, hat dieser Dienstnehmer zwingend Anspruch auf den Grundlohn einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen, der am Arbeitsort vergleichbaren Dienstnehmern von vergleichbaren Dienstgebern gebührt (Ist-Grundlohn). Der Ist-Grundlohn ist der Berechnung der abzugeltenden Entgeltbestandteile zugrunde zu legen, soweit der Kollektivvertrag in Bezug auf die Berechnung von

Entgeltbestandteilen nicht Abweichendes vorsieht, das zwingenden gesetzlichen Bestimmungen nicht entgegenstehen darf.“

4. Im § 11 werden folgende Änderungen vorgenommen:

4.1. Im Abs 4b wird in der Z 2 die Verweisung „§ 72 Abs 6“ durch die Verweisung „§ 72 Abs 2“ und im Abs 5 die Verweisung „§ 72 Abs 5“ durch die Verweisung „§ 72 Abs 3 letzter Satz“ ersetzt.

4.2. Nach Abs 9 wird angefügt:

„(10) Der Dienstgeber hat teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer bei Ausschreibung von im Betrieb frei werdenden Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren. Die Information kann auch durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die Teilzeitbeschäftigten leicht zugänglichen Stelle im Betrieb, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel erfolgen.“

5. § 11a erhält die Bezeichnung „§ 11d“ und wird nach § 11 eingefügt:

„Wiedereingliederungsteilzeit

§ 11a

(1) Ein Dienstnehmer kann nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unglücksfall (Anlassfall) mit dem Dienstgeber schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Wiedereingliederungsteilzeit) für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit im Sinn des ersten Satzes angetreten werden. Sofern weiterhin die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten schriftlich vereinbart werden. Während der Wiedereingliederungsteilzeit darf die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit zwölf Stunden nicht unterschreiten und das dem Dienstnehmer im Kalendermonat gebührende Entgelt muss über dem im § 5 Abs 2 ASVG genannten Betrag liegen. Für den Abschluss einer Vereinbarung nach dem ersten Satz müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

1. eine Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit des Dienstnehmers für die Zeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit;
2. Beratung des Dienstnehmers und des Dienstgebers über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit im Rahmen des Case Managements nach dem Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG). Die Beratung erstreckt sich auch auf den zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan (§ 1 Abs 2 AGG). Die Beratung kann entfallen, wenn Dienstnehmer, Dienstgeber und der Arbeitsmediziner oder das arbeitsmedizinische Zentrum nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

Der Wiedereingliederungsplan muss bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit berücksichtigt werden. Der Erstellung des Wiedereingliederungsplans soll der mit der arbeitsmedizinischen Betreuung nach § 105 Abs 1 betraute Arbeitsmediziner oder das arbeitsmedizinische Zentrum beigezogen werden. Die Wiedereingliederungsteilzeit wird frühestens mit dem auf die Zustellung der Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes nach § 143d ASVG folgenden Tag wirksam. Der Dienstnehmer kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches der Wiedereingliederungsteilzeit an den Dienstgeber erfolgen.

(2) Die Vereinbarung nach Abs 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser den Verhandlungen beizuziehen. In der Vereinbarung nach Abs 1 kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für bestimmte Monate auch abweichend von der im Abs 1 geregelten Bandbreite der Arbeitszeitreduktion festgelegt werden. Bei der Festlegung dieser abweichenden Verteilung der Arbeitszeit darf das Stundenausmaß 30 vH der ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht unterschreiten. Eine ungleichmäßige Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit innerhalb des Kalendermonats ist nur dann zulässig, wenn das vereinbarte Arbeitszeitausmaß im Durchschnitt eingehalten und das vereinbarte Arbeitszeitausmaß in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als

zehn vH unter- oder überschritten wird. Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit darf – abgesehen von der befristeten Änderung der Arbeitszeit – keine Auswirkungen auf die seitens des Dienstnehmers im Rahmen des Dienstvertrages geschuldeten Leistungen haben.

(3) Während einer Wiedereingliederungsteilzeit darf der Dienstgeber weder eine Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß (Mehrarbeit) noch eine Änderung der vereinbarten Lage der Arbeitszeit anordnen.

(4) Nach Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit darf im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber höchstens zweimal eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Stundenausmaßes) erfolgen.

(5) Entfällt der Anspruch auf Auszahlung des Wiedereingliederungsgeldes, endet die Wiedereingliederungsteilzeit mit dem der Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes folgenden Tag.

(6) Während der Wiedereingliederungsteilzeit hat der Dienstnehmer gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf das entsprechend der Arbeitszeitreduktion aliquot zustehende Entgelt. Die Höhe des aliquot zustehenden Entgelts ist nach § 27 zu berechnen. Wird eine Vereinbarung im Sinn des Abs 2 dritter Satz getroffen, ist das Entgelt gleichmäßig entsprechend dem, bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit, durchschnittlich vereinbarten Arbeitszeitausmaß zu leisten. Eine Rückforderung dieses Entgelts auf Grund einer vorzeitigen Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit ist nicht zulässig.

(7) Wird das Dienstverhältnis während der Wiedereingliederungsteilzeit beendet, so ist bei der Berechnung des Ersatzanspruchs im Sinn des § 46 das ungeschmälerte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinn des Abs 1 zugestanden wäre.

(8) Die §§ 50a Abs 3 und 4, 50e sowie 50s Abs 4 sind sinngemäß anzuwenden. Im Übrigen darf für die Dauer einer Altersteilzeit gemäß § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG) sowie für die Dauer einer Teilpension gemäß § 27a ALVG (erweiterte Altersteilzeit) eine Wiedereingliederungsteilzeit nach Abs 1 nicht vereinbart werden.

Lage der Normalarbeitszeit

§ 11b

(1) Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung ist zu vereinbaren, soweit sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt wird.

(2) Abweichend von Abs 1 kann die Lage der Normalarbeitszeit vom Dienstgeber geändert werden, wenn

1. dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
2. dem Dienstnehmer die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird,
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
4. keine Vereinbarung entgegensteht.

(3) Von Abs 2 Z 2 kann abgewichen werden, wenn dies in unvorhersehbaren Fällen zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils erforderlich ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können wegen tätigkeitsspezifischer Erfordernisse von Abs 2 Z 2 abweichende Regelungen getroffen werden.

Abgeltung von Zeitguthaben

§ 11c

(1) Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses ein Guthaben des Dienstnehmers an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten, soweit der Kollektivvertrag nicht die Verlängerung der Kündigungsfrist im Ausmaß des zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses bestehenden Zeitguthabens vorsieht und der Zeitausgleich in diesem Zeitraum verbraucht wird. Der Beendigung eines Dienstverhältnisses ist die Beendigung einer Arbeitskräfteüberlassung gleichzuhalten.

(2) Für Guthaben an Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 50 %, für Teilzeitbeschäftigte von 25 %. Dies gilt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Der Kollektivvertrag kann Abweichendes regeln.“

6. Nach § 11d (neu) wird eingefügt:

„Unabdingbarkeit

§ 11e

Die dem Dienstnehmer nach den §§ 11 und 11b bis 11d zustehenden Rechte können durch Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.“

7. Im § 12 wird angefügt:

„(4) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer eine Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung gemäß § 33 ASVG unverzüglich auszuhändigen.“

8. § 15 Abs 5 lautet:

„(5) Dem Dienstnehmer ist bei Fälligkeit des Entgelts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen zu übermitteln. Die Abrechnung kann dem Dienstnehmer auch auf elektronischem Weg zur Verfügung gestellt werden.“

9. § 21 Abs 3 lautet:

„(3) Der Kollektivvertrag kann abweichend von Abs 2 erster Satz für Dienstnehmer, die in einem Kalenderjahr höchstens drei Monate zum Zweck von Erntearbeiten beschäftigt werden, eine pauschalierte Sonderzahlung vorsehen.“

10. Im § 26 Abs 3 wird im ersten Satz die Verweisung „Abs 1“ durch die Verweisung „Abs 1 und 5“ ersetzt.

11. Nach § 31 wird eingefügt:

„Dienstrechtliche Ansprüche bei Invalidität

§ 31a

(1) Bei einer vom Versicherungsträger gemäß § 367 Abs 4 ASVG festgestellten Invalidität eines Dienstnehmers ruhen für die Dauer des Bezuges von Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG oder Umschulungsgeld nach § 39b AIVG die wechselseitigen sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Hauptleistungspflichten des Dienstnehmers und des Dienstgebers sowie die Verpflichtung des Dienstgebers zur Fortzahlung des Entgelts, es sei denn, der Dienstnehmer wird im Sinn des § 23 Abs 2 des Landarbeitsgesetzes 1984 für arbeitsfähig erklärt.

(2) § 119e Abs 5 bzw § 128b Abs 5 jeweils mit Ausnahme des vorletzten Satzes und § 119e Abs 6 bzw § 128b Abs 6 gelten für die Dauer des Bezuges von Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG oder Umschulungsgeld nach § 39b AIVG sinngemäß, es sei denn, der Dienstnehmer wird im Sinn des § 23 Abs 2 des Landarbeitsgesetzes 1984 für arbeitsfähig erklärt.“

12. § 37 lautet:

„Abfertigung

§ 37

(1) War der Dienstnehmer durch eine bestimmte Zeit ununterbrochen bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollendeten Dienstjahren 12 vH des Jahresentgelts und erhöht sich bis zum vollendeten 25. Dienstjahr für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 4 vH. Vom vollendeten 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 3 vH des Jahresentgelts.

(2) Das Jahresentgelt umfasst den Barlohn und die Naturalbezüge (§ 8 Abs 2). Im Fall einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(3) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

(4) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt aber erhalten, wenn

a) Dienstnehmer

aa) ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze,

- bb) wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung,
 - cc) wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG),
 - dd) wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs 3 APG,
 - ee) wegen Feststellung einer voraussichtlich mindestens sechs Monate andauernden Berufsunfähigkeit oder Invalidität durch den Versicherungsträger gemäß § 367 Abs 4 ASVG,
 - ff) im Fall der Arbeitsverhinderung gemäß § 26 nach Ende des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung und nach Beendigung des Krankengeldanspruches gemäß § 138 ASVG während eines anhängigen Leistungsstreitverfahrens gemäß § 354 ASVG über Berufsunfähigkeit (§ 273 ASVG) oder Invalidität (§ 255 ASVG) oder
- b) weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes, nach Annahme eines Kindes, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege, bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß § 119 Abs 1 oder § 119c Abs 1 spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 120, 120a oder 120g

das Dienstverhältnis auflösen.

(5) Abs 4 lit b gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 129, 129a oder 129g) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben worden ist (§ 128b Abs 8).

(6) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, gebührt dessen gesetzlichen Erben, zu deren Unterhalt der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, eine Abfertigung nach Maßgabe der Abs 1 und 2.

(7) Für die Berechnung der Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gilt folgendes:

1. Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs 4 lit b und Abs 5 bleiben Zeiten geringfügiger Beschäftigung gemäß § 119e Abs 2 und § 128b Abs 2 außer Betracht.
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigen Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist für die Ermittlung des Entgelts die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen.
3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 120, 120a, 120g, 129, 129a oder 129g ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Jahresentgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz auszugehen.

(8) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 vH des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig. Der darüber hinausgehende Restbetrag ist, beginnend mit dem drittfolgenden Monat, in fünf gleichen Teilbeträgen am Ersten jedes Monats abzustatten.“

13. § 43 Abs 3 entfällt. Der bisherige Abs 4 erhält die Bezeichnung „(3)“.

14. § 50d lautet:

„Herabsetzung der Normalarbeitszeit

§ 50d

- (1) Es kann zwischen dem Dienstgeber und
1. einem Dienstnehmer, der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder
 2. einem Dienstnehmer mit nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten von nahen Familienmitgliedern, die sich aus der familiären Beistandspflicht ergeben, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt gegeben ist,

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

(2) Frühestens zwei Monate, längstens jedoch vier Monate nach Wegfall einer Betreuungspflicht im Sinn des Abs 1 Z 2 kann der Dienstnehmer die Rückkehr zu seiner ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen.

(3) Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert, ist bei der Berechnung der Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Vereinbarung nach Abs 1 zugrunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, ist, wenn keine andere Vereinbarung geschlossen wird, bei der Berechnung der Abfertigung vom Durchschnitt der während der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen.“

15. Im § 50h Abs 4 wird im ersten Satz die Verweisung „§ 120 Abs 1 Z 3 ASVG“ durch die Verweisung „§ 120 Z 3 ASVG“ ersetzt.

16. Im § 50q Abs 2 wird angefügt: „Wurde die Maßnahme bereits voll ausgeschöpft, kann diese höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden, wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwerst erkrankte Kind erfolgen soll.“

17. § 67 Abs 2 lautet:

„(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.“

18. Im § 68 Abs 1 entfällt die Wortfolge „in der Landwirtschaft“.

19. Im § 69 wird Abs 4 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„(4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 67 Abs 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.

(5) Ordnet der Dienstgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gemäß § 67 Abs 2 und 3 hinausgehen, gelten diese als Überstunden.“

20. Die §§ 72 und 72a lauten:

„Überstundenarbeit

§ 72

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach den §§ 67 bis 71 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
2. die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich aus der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 67 bis 71 ergibt.

(2) Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach einer Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, sowie am Ende eines Durchrechnungszeitraumes bestehende Zeitguthaben, die gemäß § 67a Abs 1 letzter Satz in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

(3) Dienstnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen dieses Gesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen. Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

Höchstgrenze der Arbeitszeit

§ 72a

(1) Die Tagesarbeitszeit darf einschließlich Überstunden elf Stunden, während der Arbeitsspitzen sowie bei Gleitzeitvereinbarungen nach § 69 Abs 4 zweiter Satz zwölf Stunden nicht überschreiten.

(2) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, während der Arbeitsspitzen sowie bei Gleitzeitvereinbarungen nach § 69 Abs 4 zweiter Satz 60 Stunden nicht überschreiten.

(3) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden in einem Zeitraum von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

(4) Abweichend von Abs 1 bis 3 darf bei Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 67 Abs 6 die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden und im Fall des § 71 Abs 2 die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden nicht überschreiten.

(5) Für Dienstnehmer nach § 266 Abs 4a Z 3, Abs 4b und 4c darf einschließlich Überstunden die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten. Abs 3 ist nicht anzuwenden.

(6) Diese Höchstgrenzen dürfen auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen nicht überschritten werden.“

21. Im § 73 Abs 3 wird im ersten Satz die Verweisung „§ 72“ durch die Verweisung „§ 72 Abs 3 letzter Satz“ ersetzt.

22. Die §§ 74 und 75 werden durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„Ruhepause

§ 74

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Dienstnehmer des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde gewährt werden. Durch Kollektivvertrag, soweit dieser keine Regelung trifft durch Betriebsvereinbarung, kann eine andere Teilung der Ruhepause zugelassen werden.

Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe

§ 74a

(1) Der Dienstnehmer hat in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 35 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Die Wochenendruhe beginnt spätestens am Samstag um 17 Uhr. Während dieser Zeit darf der Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn dies auf Grund des § 74b Abs 1 oder des § 75 zulässig ist.

(2) Der Dienstnehmer, der nach der für ihn geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt wird, hat in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 35 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

(3) Folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Christtag), 26. Dezember (Stephanstag). Der Dienstnehmer hat für Feiertage Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden.

Sonderfälle der wöchentlichen Ruhezeit

§ 74b

(1) Der Kollektivvertrag kann für die Almbewirtschaftung (Sennerei, Bergweidewirtschaft und Almausschank) im Sinn des § 39 Abs 2 Z 1 lit a des Bewertungsgesetzes 1955 bei Vorliegen von objektiven arbeitsorganisatorischen Gründen zulassen, dass die wöchentliche Ruhezeit in einzelnen Wochen 35 Stunden unterschreitet oder ganz unterbleibt, wenn die betroffenen Dienstnehmer gleichwertige Ruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung gleichwertiger Ruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

(2) Zur Ermöglichung der Schichtarbeit kann im Schichtplan die wöchentliche Ruhezeit abweichend von § 74a Abs 1 und 2 geregelt werden.

(3) Das Ausmaß der wöchentlichen Ruhezeit kann in den Fällen des Abs 2 bis auf 24 Stunden gekürzt werden. In einem Durchrechnungszeitraum von vier Wochen muss dem Dienstnehmer eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 35 Stunden gesichert sein. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden.

(4) Der Kollektivvertrag kann für Dienstnehmer in verantwortlicher Funktion bei der Ernteübernahme zulassen, dass die wöchentliche Ruhezeit in höchstens sechs Wochen pro Kalenderjahr, jedoch in nicht mehr als drei aufeinanderfolgenden Wochen, auf 24 Stunden reduziert wird, wenn die betroffenen Dienstnehmer gleichwertige Ruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung gleichwertiger Ruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe

§ 75

(1) Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen Dienstnehmer mit folgenden Arbeiten beschäftigt werden:

1. Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt, wobei ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat;
2. Arbeiten im Rahmen einer Almausschank im Sinn des § 2 Abs 4 Z 10 GewO 1994 oder einer Buschenschank im Sinn des § 2 Abs 1 Z 5 und § 111 Abs 2 Z 5 GewO 1994;
3. Tätigkeiten, die im Hinblick auf während der Wochenend- oder Feiertagsruhe hervortretende Freizeit- und Erholungsbedürfnisse und Erfordernisse des Fremdenverkehrs notwendig sind.

(2) Während der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe dürfen Dienstnehmer beschäftigt werden, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen und bei sonstigen für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlichen unaufschiebbaren Arbeiten.

(3) Der Kollektivvertrag kann weitere Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zulassen, wenn dies zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist.

(4) Soweit dies nach der Art der Tätigkeit zweckmäßig ist, hat der Kollektivvertrag die nach Abs 3 zulässigen Arbeiten einzeln anzuführen und das für die Durchführung notwendige Zeitausmaß festzulegen.

(5) Den Dienstnehmern ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung religiöser Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

Ausgleichsruhe

§ 75a

(1) Der Dienstnehmer, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit (Wochenendruhe oder Wochenruhe) beschäftigt wird, hat spätestens in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ausgleichsruhe, die lediglich zur Berechnung der Ansprüche nach Abs 6 auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ausgleichsruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 35 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.

(2) Die Ausgleichsruhe hat unmittelbar vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu liegen, soweit vor Antritt der Arbeit, für die Ausgleichsruhe gebührt, nicht anderes vereinbart wurde.

(3) Während der Ausgleichsruhe nach Abs 1 und 2 dürfen Dienstnehmer nur im Rahmen des § 75 Abs 2 beschäftigt werden. Nach einer solchen Beschäftigung ist diese Ausgleichsruhe im entsprechenden Ausmaß zu einer anderen, einvernehmlich festgesetzten Zeit nachzuholen.

(4) Während der Ausgleichsruhe nach Abs 3 dürfen Dienstnehmer nur zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand beschäftigt werden. In diesem Fall gebührt keine weitere Ausgleichsruhe.

(5) Wird die Ausgleichsruhe nicht zu dem nach Abs 2 festgelegten Zeitpunkt gewährt, ist die nach Abs 1 ausgleichsruhepflichtige Zeit mit einem Zuschlag von 100 % abzugelten.

(6) Das fiktive Entgelt für die durch die Ausgleichsruhe ausgefallene Arbeitszeit ist für die Berechnung des Überstundenzuschlages, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, für sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinn des § 67 Abs 1 EStG 1988 und vergleichbare Ansprüche zu berücksichtigen.“

23. Im § 76 werden folgende Änderungen vorgenommen:

23.1. Im Abs 2 entfällt der letzte Satz.

23.2. Abs 3 wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„(2b) Abweichend von Abs 2 gebührt für Arbeiten während der Nachruhezeit, an Sonntagen und an freien Tagen nach § 74a Abs 2 ein Zuschlag zum Stundenlohn von 100 %. Der Kollektivvertrag kann für Normalarbeitszeit an Sonntagen abweichende Regelungen vorsehen. Für Arbeiten während der Nachruhezeit kann der Kollektivvertrag abweichende Regelungen vorsehen, wobei ein Überstundenzuschlag nach Abs 2 unberührt bleiben muss.

(2c) Abweichende Regelungen in Kollektivverträgen, die vor Inkrafttreten des § 76 Abs 2b in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr .../2019 in Kraft getreten sind, bleiben aufrecht, soweit sie Abs 2b entsprechen.

(3) Für Feiertage, die gemäß § 74a Abs 3 als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt (§ 8 Abs 2) zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.“

24. Im § 87 wird nach Abs 2 eingefügt:

„(2a) Unter Gesundheit ist physische und psychische Gesundheit zu verstehen.“

25. Im § 88 werden folgende Änderungen vorgenommen:

25.1. Die Überschrift lautet:

**„Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen
(Arbeitsplatzevaluierung)“**

25.2. Abs 1 lautet:

„(1) Dienstgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen (Arbeitsplatzevaluierung). Dabei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß § 91 anzuwenden. Insbesondere sind dabei zu berücksichtigen:

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte,
2. die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen,
4. die Gestaltung der Arbeitsplätze,
5. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken,
6. die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation und
7. der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Dienstnehmer.“

25.3. Die Abs 7 und 8 lauten:

„(7) Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung im Sinn des Abs 6 hat insbesondere zu erfolgen:

1. nach Unfällen;
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind;
3. nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung;
4. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Dienstnehmer schließen lassen;
5. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren;
6. bei neuen Erkenntnissen im Sinn des § 87 Abs 3;
7. auf begründetes Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

(8) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner sowie sonstige geeignete Fachleute wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere auch Arbeitspsychologen, beauftragt werden.“

26. Im § 90 Abs 3 lautet der erste Satz: „Dienstnehmer, von denen dem Dienstgeber bekannt ist, dass sie auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Dienstnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden.“

27. Im § 91 werden folgende Änderungen vorgenommen:

27.1. Im Abs 1 wird angefügt: „Unter Gefahren im Sinn dieses Gesetzes sind arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen.“

27.2. Im Abs 2 werden die Z 5 bis 9 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

- „5. Berücksichtigung der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation;
- 6. Berücksichtigung des Standes der Technik;
- 7. Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten;
- 8. Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Tätigkeiten und Aufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz;
- 9. Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz;
- 10. Erteilung geeigneter Anweisungen an die Dienstnehmer.“

28. Im § 94 werden folgende Änderungen vorgenommen:

28.1. Im Abs 1 wird angefügt: „Sicherheitsvertrauenspersonen sind Dienstnehmervvertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Dienstnehmer. Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur Dienstnehmer bestellt werden. Sie müssen die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen.“

28.2. Nach Abs 7 wird angefügt:

„(8) Sicherheitsfachkräfte oder Arbeitsmediziner dürfen, sofern sie Dienstnehmer sind, gleichzeitig auch als Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sein.“

29. § 99h lautet:

„Nichtraucherschutz

§ 99h

(1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass nicht rauchende Dienstnehmer vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist.

(2) In Arbeitsstätten in Gebäuden ist das Rauchen für Dienstgeber und Dienstnehmer verboten, sofern nicht rauchende Dienstnehmer in der Arbeitsstätte beschäftigt werden.

(3) Ist eine ausreichende Zahl von Räumlichkeiten in der Arbeitsstätte vorhanden, kann der Dienstgeber abweichend von Abs 2 einzelne Räume einrichten, in denen das Rauchen gestattet ist, sofern es sich nicht um Arbeitsräume handelt und gewährleistet ist, dass der Tabakrauch nicht in die mit Rauchverbot belegten Bereiche der Arbeitsstätte dringt und das Rauchverbot dadurch nicht umgangen wird. Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräume dürfen nicht als Raucherräume eingerichtet werden.

(4) Abs 1 bis 3 gelten auch für die Verwendung von verwandten Erzeugnissen und Wasserpfeifen im Sinn des Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw Nichtraucherschutzgesetzes.“

30. Im § 101 Abs 1 lautet der erste Satz: „Arbeitsstoffe im Sinn dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Gemische (Zubereitungen), biologischen oder chemischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden.“

31. § 102 Abs 2 lautet:

„(2) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass Zwangshaltungen möglichst vermieden werden und Belastungen durch monotone Arbeitsabläufe, einseitige Belastungen, Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck sowie sonstige psychische Belastungen möglichst gering gehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.“

32. Im § 103 werden folgende Änderungen vorgenommen:

32.1. Abs 2 lautet:

„(2) Tätigkeiten im Sinn des Abs 1 sind insbesondere Tätigkeiten, bei denen Dienstnehmer einer der nachstehenden Einwirkungen ausgesetzt sind, wobei bei Fortdauer der Tätigkeit in den durch Verordnung der Landesregierung festzulegenden Zeitabständen Folgeuntersuchungen durchzuführen sind:

1. organische Phosphorverbindungen;
2. Benzol, Toluol, Xylol;
3. Halogenkohlenwasserstoffe;
4. Pech und Ruß mit hohem Anteil polycyclischen aromatischen Kohlenwasserstoffen;
5. gesundheitsgefährdender Lärm.“

32.2. Im Abs 4 wird in der Z 2 der Punkt am Ende durch das Wort „oder“ ersetzt und wird nach der Z 2 angefügt:

„3. wenn das durchschnittliche Expositionsausmaß einen durch Verordnung der Landesregierung festzulegenden Wert nicht überschreitet.“

33. Im § 104a werden folgende Änderungen vorgenommen:

33.1. Im Abs 5 lautet die Z 5:

„5. die nach den Dienstnehmerschutzvorschriften erforderliche Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung von Maßnahmen samt Dokumentation im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument sowie deren Überprüfung und Anpassung,“

33.2. Im Abs 7 wird die Z 2 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

- „2. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern, in denen nur Büroarbeitsplätze sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen eingerichtet sind, mindestens einmal in drei Kalenderjahren;
3. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern mindestens einmal im Kalenderjahr.“

34. Im § 105a Abs 8 lautet die Z 6:

„6. die nach den Dienstnehmerschutzvorschriften erforderliche Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung von Maßnahmen samt Dokumentation im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument sowie deren Überprüfung und Anpassung,“

35. Im § 105b wird angefügt:

„(4) Die Präventivfachkräfte haben den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf deren Verlangen Einsicht in die Unterlagen, insbesondere über die von ihnen durchgeführten Besichtigungen und Untersuchungen sowie die Ergebnisse zu gewähren oder Kopien dieser Unterlagen zu übermitteln.“

36. Im § 105c werden folgende Änderungen vorgenommen:

36.1. Die Überschrift lautet:

„Meldung von Mängeln“

36.2. In den Abs 1 und 3 wird jeweils das Wort „Missstände“ durch das Wort „Mängel“ ersetzt.

37. Im § 112 Abs 2 wird die Verweisung „§ 75 Abs 3“ durch die Verweisung „§ 75 Abs 1“ ersetzt.

38. Im § 115 wird nach Abs 1 eingefügt:

„(1a) Eine Kündigung ist bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt rechtsunwirksam. Auf Verlangen des Dienstgebers hat die Dienstnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt vorzulegen.“

39. Im § 117 lautet der Text: „Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung sowie bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den im § 45 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.“

40. § 118 Abs 2 lautet:

„(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 109 Abs 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 108a, 110, 110a, 111 Abs 3 oder des § 112 Abs 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs 1 mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass im Fall des § 109 Abs 3 der Durchschnittsverdienst nach den letzten 13 Wochen vor Eintritt des Beschäftigungsverbotens zu berechnen ist.“

41. Im § 119 werden folgende Änderungen vorgenommen:

41.1. Abs 2 lautet:

„(2) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen. Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 111 Abs 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz, bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, kann die Dienstnehmerin Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat sie ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs 1 vereinbart werden.“

41.2. Im Abs 3 wird angefügt: „Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz und nimmt die Dienstnehmerin Karenz zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Karenz.“

42. Im § 119c werden folgende Änderungen vorgenommen:

42.1. Abs 1 lautet:

„(1) Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,
 1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivmutter) oder
 2. ein Kind in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter)
 und die mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenz.“

42.2. Im Abs 2 lautet die Z 1:

„1. Die Karenz nach den §§ 119 und 119a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelterns, im Fall des § 119 Abs 2 vierter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.“

42.3. Abs 3 lautet:

„(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 2. Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Die Karenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelterns, im Fall des § 119 Abs 2 vierter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.“

43. § 120 Abs 1 lautet:

„(1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn
 1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
 2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 159) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist und
 3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Dienstnehmerinnen haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.“

44. Im § 120a lautet der Text:

„Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 120 Abs 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).“

45. Im § 120b werden folgende Änderungen vorgenommen:

45.1. Abs 2 lautet:

„(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach § 120 Abs 1 oder § 120a nicht verwirkt. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.“

45.2. Abs 5 lautet:

„(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 120 Abs 1 Z 3 oder § 120a als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.“

45.3. Im Abs 6 lautet der erste Satz: „Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 120 Abs 1 Z 3 oder § 120a als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen.“

45.4. Nach Abs 9 wird angefügt:

„(10) Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinn des § 120 oder § 120a vor.“

46. Im § 120c Abs 1 lautet der erste Satz: „In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung nach § 120 Abs 1 beizuziehen.“

47. § 120d Abs 1 lautet:

„(1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung nach § 120a, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.“

48. § 124 Abs 5 lautet:

„(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühestmöglichen Zeitpunkt (Abs 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende seiner Karenz bekannt geben, dass er die Karenz verlängert und bis wann. Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, kann der Dienstnehmer Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat er seinem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs 1 vereinbart werden.“

49. Im § 127 werden folgende Änderungen vorgenommen:

49.1. Die Abs 1 und 2 lauten:

„(1) Anspruch auf Karenz unter den in den §§ 124 bis 126 genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivvater);
2. in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegevater).

(2) Bei Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt die Karenz mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, im Fall des § 124 Abs 5 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.“

49.2. Die Abs 4 und 5 lauten:

„(4) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des 2. Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann er Karenz im Ausmaß bis zu sechs Monaten auch über das 2. Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen.

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des 2. Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des 7. Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz im Ausmaß von sechs Monaten. Im Übrigen gelten die §§ 124 und 125.“

50. § 129 Abs 1 lautet:

„(1) Der Dienstnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder bis zu einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
2. der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 159) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist und
3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. Dienstnehmer haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.“

51. Im § 129a lautet der Text:

„Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 129 Abs 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).“

52. Im § 129b werden folgende Änderungen vorgenommen:

52.1. Abs 2 lautet:

„(2) Der Dienstnehmer kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach § 129 Abs 1 oder § 129a nicht verwirkt. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.“

52.2. In den Abs 5 und 6 wird jeweils nach dem Klammerausdruck die Wortfolge „innerhalb der Bandbreite nach § 129 Abs 1 Z 3 oder § 129a“ eingefügt.

52.3. Nach Abs 9 wird angefügt:

„(10) Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinn des § 129 oder § 129a vor.“

53. Im § 129c Abs 1 wird im ersten Satz nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ die Verweisung „nach § 129 Abs 1“ eingefügt.

54. Im § 129d Abs 1 wird nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ die Verweisung „nach § 129a“ eingefügt.

55. Im § 131 werden folgende Änderungen vorgenommen:

55.1. Nach Abs 2 wird eingefügt:

„(2a) Die Arbeitszeit kann in den einzelnen Wochen eines mehrwöchigen Durchrechnungszeitraumes ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden nicht übersteigt und

1. der Kollektivvertrag dies zulässt,
2. für vergleichbare erwachsene Dienstnehmer des Betriebes eine solche Arbeitszeiteinteilung besteht und

3. eine abweichende Arbeitszeiteinteilung für Jugendliche dem Dienstgeber nicht zugemutet werden kann.

(2b) Bei einer Verteilung der Arbeitszeit nach Abs 2a darf die Tagesarbeitszeit neun Stunden und die Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungs- bzw Einarbeitungszeitraumes 45 Stunden nicht überschreiten.“

55.2. *Abs 5 lautet:*

„(5) Während jedes Zeitraumes von 24 Stunden ist

1. Personen unter 15 Jahren eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren;
2. den übrigen Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

Für Jugendliche, die mit der Viehpflege und Melkung (Stallararbeit) beschäftigt sind, kann die Ruhezeit ab Vollendung des 16. Lebensjahres auf elf Stunden verkürzt werden, sofern innerhalb von drei Wochen eine Ruhezeit oder Wochenfreizeit entsprechend verlängert wird.“

55.3. *Im Abs 7 wird angefügt:* „Der Kollektivvertrag kann die Beschäftigung von Jugendlichen über 16 Jahre bis 22 Uhr zulassen, wenn dies wegen der Art der Tätigkeit erforderlich ist.“

55.4. *Abs 9 lautet:*

„(9) Den Jugendlichen ist wöchentlich eine ununterbrochene Freizeit von zwei Kalendertagen zu gewähren. Diese Wochenfreizeit hat den Sonntag zu umfassen. Für Jugendliche, die an einem Samstag beschäftigt werden, hat die Wochenfreizeit am Samstag spätestens um 13 Uhr zu beginnen. Bei Beschäftigung am Samstag dürfen diese Jugendlichen in der darauffolgenden Kalenderwoche

1. am Montag nicht beschäftigt werden,
2. von Dienstag bis Freitag neun Stunden beschäftigt werden.

Ist der Montag Berufsschultag, ist eine Beschäftigung dieser Jugendlichen am Samstag nicht zulässig.“

55.5. *Im Abs 10 wird im zweiten Satz der Klammerausdruck „(§ 75 Abs 4)“ durch den Klammerausdruck „(§ 75 Abs 2)“ ersetzt.*

56. *Im § 150 Abs 2 lautet der letzte Satz:* „Der Abschluss des Lehrvertrages von minderjährigen Lehrlingen bedarf der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings; in diesem Fall bedarf der Abschluss des Lehrvertrages gemäß § 128 des Landarbeitsgesetzes 1984 nicht der Genehmigung des Pflugschaftsgerichtes.“

57. *§ 152 Abs 4 lautet:*

„(4) Dem Lehrling ist die zum Besuch der Berufsschule oder der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren. Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichts anzuhalten. Die Lehrberechtigten haben die Kosten der Unterbringung und Verpflegung, die durch den Aufenthalt der Lehrlinge in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen (Internatskosten), zu tragen. Bei Unterbringung in einem anderen Quartier sind ebenso die bei Unterbringung in einem Schülerheim entstehenden Kosten zu tragen.“

58. *Im § 266 werden folgende Änderungen vorgenommen:*

58.1. *Im Abs 1 wird in der Z 2 die Verweisung „§ 75 Abs 3 lit a“ durch die Verweisung „§ 75a“ ersetzt.*

58.2. *Nach Abs 4 wird eingefügt:*

„(4a) Für

1. Dienstnehmer, die die Lage ihrer Arbeitszeit oder ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können,
2. Dienstnehmer, die ihre Tätigkeit in ihrer Wohnung ausüben, für jene Tage, an denen dies durchgehend erfolgt, und
3. Dienstnehmer in Leitungsfunktion, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind,

sind ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen.

(4b) Für Angestellte, die mit der maßgeblichen Führung des gesamten landwirtschaftlichen oder forstwirtschaftlichen Betriebs betraut sind, besteht keine Pflicht zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen.

(4c) Für Angestellte, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, besteht keine Pflicht zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen. Der Personenkreis ist im Kollektivvertrag festzulegen.“

59. Im § 313 Abs 1 wird die Verweisung „67 bis 75“ durch die Verweisung „67 bis 75a“ ersetzt.

60. § 314 Abs 1 lautet:

„(1) Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, als Verweisungen auf die letztzitierte Fassung:

1. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 – AWG 2002, BGBl I Nr 102; Gesetz BGBl I Nr 73/2018;
2. Aktiengesetz – AktG, BGBl Nr 98/1965; Gesetz BGBl I Nr 76/2018;
3. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch – ABGB, JGS Nr 946/1811; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
4. Allgemeines Pensionsgesetz – APG, BGBl I Nr 142/2004; Gesetz BGBl I Nr 38/2017;
5. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl Nr 189/1955; Gesetz BGBl I Nr 23/2019;
6. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 – AVG, BGBl Nr 51; Gesetz BGBl I Nr 58/2018;
7. Angestelltengesetz, BGBl Nr 292/1921; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
8. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl Nr 450/1994; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
9. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 – AIVG, BGBl Nr 609; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
10. Arbeitsmarktförderungsgesetz – AMFG, BGBl Nr 31/1969; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
11. Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG, BGBl Nr 313/1994; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
12. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 – APSG, BGBl Nr 683; Gesetz BGBl I Nr 126/2017;
13. Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz – AGG, BGBl I Nr 111/2010; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
14. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz – ASGG, BGBl Nr 104/1985; Gesetz BGBl I Nr 44/2016;
15. Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl Nr 22/1974; Gesetz BGBl I Nr 104/2017;
16. Ärztegesetz 1998 – ÄrzteG 1998, BGBl I Nr 169; Gesetz BGBl I Nr 20/2019;
17. Bauern-Sozialversicherungsgesetz – BSVG, BGBl Nr 559/1978; Gesetz BGBl I Nr 7/2019;
18. Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG, BGBl Nr 22/1970; Gesetz BGBl I Nr 32/2018;
19. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl I Nr 100/2002; Gesetz BGBl I Nr 25/2019;
20. Betriebspensionsgesetz – BPG, BGBl Nr 282/1990; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
21. Bewertungsgesetz 1955 – BewG 1955, BGBl Nr 148; Gesetz BGBl I Nr 77/2016;
22. Biozidproduktegesetz – BiozidprodukteG, BGBl I Nr 105/2013; Gesetz BGBl I Nr 109/2015;
23. Bundesgesetz über die Spaltung von Kapitalgesellschaften – SpaltG, BGBl Nr 304/1996; Gesetz BGBl I Nr 107/2017;
24. Bundespflegegeldgesetz – BPGG, BGBl Nr 110/1993; Gesetz BGBl I Nr 59/2018;
25. Chemikaliengesetz 1996 – ChemG 1996, BGBl I Nr 53/1997; Gesetz BGBl I Nr 44/2018;
26. Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl Nr 400; Gesetz BGBl I Nr 98/2018;
27. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz – EZA-G, BGBl I Nr 49/2002; Gesetz BGBl I Nr 37/2018;
28. Exekutionsordnung – EO, RGBl Nr 79/1896; Gesetz BGBl I Nr 32/2018;
29. Gebührenanspruchsgesetz – GebAG, BGBl Nr 136/1975; Gesetz BGBl I Nr 71/2014;
30. Gesetz über Gesellschaften mit beschränkter Haftung – GmbHG, RGBl Nr 58/1906; Gesetz BGBl I Nr 71/2018;
31. Gewerbeordnung 1994 – GewO 1994, BGBl Nr 194; Gesetz BGBl I Nr 112/2018;
32. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz – GSVG, BGBl Nr 560/1978; Gesetz BGBl I Nr 7/2019;
33. Gutsangestelltengesetz, BGBl Nr 538/1923; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
34. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl Nr 235/1962; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
35. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl Nr 105/1961; Gesetz BGBl I Nr 61/2018;

36. Landarbeitsgesetz 1984 – LAG, BGBl Nr 287; Gesetz BGBl I Nr 16/2019;
37. Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz – LFBAG, BGBl Nr 298/1990; Verordnung BGBl II Nr 59/2014;
38. Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002 – MuKiPassV, BGBl II Nr 470/2001; Verordnung BGBl II Nr 420/2013;
39. Opferfürsorgegesetz, BGBl Nr 183/1947; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
40. Pensionskassengesetz – PKG, BGBl Nr 281/1990; Gesetz BGBl I Nr 81/2018;
41. Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl I Nr 10; Gesetz BGBl I Nr 163/2015;
42. SCE-Gesetz – SCEG, BGBl I Nr 104/2006; Gesetz BGBl I Nr 69/2018;
43. Schulorganisationsgesetz, BGBl Nr 242/1962; Gesetz BGBl I Nr 35/2019;
44. Schulunterrichtsgesetz – SchUG, BGBl Nr 472/1986; Gesetz BGBl I Nr 35/2019;
45. Unternehmensgesetzbuch – UGB, dRGBI S 219/1897; Gesetz BGBl I Nr 58/2018;
46. Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw Nichtrauchererschutzgesetz – TNRS, BGBl Nr 431/1995; Gesetz BGBl I Nr 37/2018;
47. Versicherungsaufsichtsgesetz 2016 – VAG 2016, BGBl I Nr 34/2015; Gesetz BGBl I Nr 26/2019;
48. Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl I Nr 146; Gesetz BGBl I Nr 61/2018;
49. Zivildienstgesetz 1986 – ZDG, BGBl Nr 679; Gesetz BGBl I Nr 107/2018;
50. Zivilprozessordnung – ZPO, RGBI Nr 113/1895; Gesetz BGBl I Nr 109/2018;
51. Zivilrechts-Mediations-Gesetz – ZivMediatG, BGBl I Nr 29/2003.“

61. Im § 315 werden folgende Änderungen vorgenommen:

61.1. Nach der Z 21 wird eingefügt:

„21a. Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl Nr L 299 vom 18. November 2003;“

61.2. Nach der Z 24 wird eingefügt:

„24a. Richtlinie 2009/148/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30. November 2009 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz, ABl Nr L 330 vom 16. Dezember 2009;“

62. Im § 324 wird angefügt:

„(12) Die §§ 3 Abs 4, 7a, 11 Abs 4b, 5 und 10, 11a bis 11e, 12 Abs 4, 15 Abs 5, 21 Abs 3, 26 Abs 3, 31a, 37, 43 Abs 3, 50d, 50h Abs 4, 50q Abs 2, 67 Abs 2, 68 Abs 1, 69 Abs 4 und 5, 72, 72a, 73 Abs 3, 74, 74a, 74b, 75, 75a, 76 Abs 2, 2b, 2c und 3, 87 Abs 2a, 88 Abs 1, 7 und 8, 90 Abs 3, 91 Abs 1 und 2, 94 Abs 1 und 8, 99h, 101 Abs 1, 102 Abs 2, 103 Abs 2 und 4, 104a Abs 5 und 7, 105a Abs 8, 105b Abs 4, 105c Abs 1 und 3, 112 Abs 2, 115 Abs 1a, 117, 118 Abs 2, 119 Abs 2 und 3, 119c Abs 1, 2 und 3, 120 Abs 1, 120a, 120b Abs 2, 5, 6 und 10, 120c Abs 1, 120d Abs 1, 124 Abs 5, 127 Abs 1, 2, 4 und 5, 129 Abs 1, 129a, 129b Abs 2, 5, 6 und 10, 129c Abs 1, 129d Abs 1, 131 Abs 2a, 2b, 5, 7, 9 und 10, 150 Abs 2, 152 Abs 4, 266 Abs 1, 4a, 4b und 4c, 313 Abs 1, 314 Abs 1 und 315 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2019 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten in Kraft.

(13) § 7a in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2019 gilt für Pauschalentgeltvereinbarungen, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes gemäß Abs 12 neu abgeschlossen werden.

(14) Die §§ 129 Abs 1, 129a, 129b Abs 5, 6 und 10, 129c Abs 1, 129d Abs 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2019 gelten für Väter (Adoptiv- oder Pflegeväter) und die §§ 120 Abs 1, 120a, 120b Abs 5, 6 und 10, 120c und 120d in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2019 für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kinder ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes gemäß Abs 12 geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.“

Erläuterungen

1. Allgemeines:

Im bundesrechtlichen Landarbeitsgesetz 1984 – LAG, BGBl Nr 287, erfolgten mit den Gesetzen BGBl I Nr 59/2018, 100/2018 und 16/2019 im Wesentlichen folgende Änderungen:

Das Gesetz BGBl I Nr 59/2018 dient der Anpassung der bundesrechtlichen Materiengesetze des Bereiches Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz an das 2. Erwachsenenschutz-Gesetz, BGBl I Nr 59/2017, welches mit 1. Juli 2018 in Kraft getreten ist und Änderungen insbesondere im Vertretungsrecht vorgenommen hat. Im LAG (Artikel 30) waren Begrifflichkeiten anzupassen.

Mit dem Gesetz BGBl I Nr 100/2018 wurde das Sozialversicherungs-Organisationsgesetz – SV-OG erlassen, das auf eine Organisationsreform des österreichischen Sozialversicherungssystems abzielte. Das Reformprojekt wurde auch genutzt, um auf Grund von Änderungen im Sozialversicherungsrecht obsolet gewordene Bestimmungen des Arbeitsrechtes zu streichen, so etwa Regelungen betreffend die bereits außer Kraft getretenen Pensionsarten der Gleitpension und der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit nach dem ASVG. Diese Änderungen betrafen ua das LAG (Artikel 50).

Mit Artikel I des Gesetzes BGBl I Nr 16/2019 soll eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Bestimmungen im land- und forstwirtschaftlichen Bereich nachvollzogen werden. Die Hauptpunkte sind dabei:

- Erstattung von Internatskosten für auszubildende Lehrlinge in den Berufen der Land- und Forstwirtschaft
- Angleichungen im Bereich der Arbeitszeit an das Arbeitszeitgesetz – AZG, BGBl Nr 461/1969, wie zB die Anhebung der täglichen Höchstarbeitszeit auf zwölf und der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 60 Stunden für Arbeitsspitzen, der Entfall der Überstundenkontingente oder die Anhebung der täglichen Höchstarbeitszeit auf zwölf Stunden bei Gleitzeit
- Nachvollziehung von Änderungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes – ASchG, BGBl Nr 450/1994, im Bereich des technischen Dienstnehmerinnen- und Dienstnehmerschutzes, wie zB die Betonung der Prävention von arbeitsbedingten psychischen Belastungen, die grundsätzliche Erneuerung der Terminologie bei gefährlichen Arbeitsstoffen oder die Neuregelung des Nichtraucher-schutzes
- Übernahme von Änderungen des Mutterschutzgesetzes 1979 – MSchG, BGBl Nr 221, und des Väter-Karenzgesetzes – VKG, BGBl Nr 651/1989, wie zB Karenz und Teilzeit auch für Pflegeeltern ohne Adoptionsabsicht, die Einführung einer Bandbreite bei der Elternteilzeit (Reduktion um mindestens 20 %, aber mindestens zwölf Stunden), die Schaffung eines Kündigungs- und Entlassungsschutzes für Dienstnehmerinnen nach einer Fehlgeburt
- Angleichungen bei der Arbeitszeit von Jugendlichen an das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 – KJBG, BGBl Nr 599, wie zB die Einführung der Möglichkeit einer Durchrechnung der Normalarbeitszeit, die Ermöglichung der Arbeit bis 22 Uhr für Jugendliche über 16 Jahre durch Kollektivvertrag oder die Festlegung der wöchentlichen Ruhezeit (in der Regel zwei freie Tage)
- Übernahme von Regelungen aus dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG, BGBl Nr 459/1993, wie zB betreffend die Wiedereingliederungsteilzeit, die Transparenz bei der Anmeldung zur Sozialversicherung oder die Familienhospizkarenz.

Mit der vorliegenden Novelle soll nun eine Anpassung der Salzburger Landarbeitsordnung 1995 – LArbO 1995, LGBl Nr 7/1996, an die Grundsatzbestimmungen des LAG erfolgen.

Der LAG-Novelle BGBl I Nr 22/2019 ist bereits mit der LArbO 1995-Novelle LGBl Nr 17/2019 entsprochen worden.

2. Verfassungsrechtliche Grundlage:

Art 12 Abs 1 Z 6 B-VG.

3. Übereinstimmung mit dem EU-Recht:

Der Gesetzesvorschlag steht im Einklang mit dem Unionsrecht.

4. Kosten:

Mit dem Vorhaben sind keine Mehrkosten für die Gebietskörperschaften verbunden.

5. Ergebnis des Begutachtungsverfahrens:

Im Begutachtungsverfahren sind gegen das Gesetzesvorhaben keine Einwände erhoben worden.

6. Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Die Anpassungen im Inhaltsverzeichnis sind durch die Änderungen im Gesetzestext bedingt.

Zu Z 2 (§ 3 Abs 4):

§ 3 Abs 4 entspricht § 3 Abs 3 LAG. Es wird damit die Anpassung an die Novelle BGBl I Nr 149/2015 zum VKG und eine Klarstellung zu § 144 Abs 2 und 3 ABGB bezweckt.

Mit Erkenntnis vom 10. Dezember 2013, G 16/2013, G 44/2013, hob der Verfassungsgerichtshof Teile des Fortpflanzungsmedizingesetzes, BGBl Nr 275/1992, auf. Die Möglichkeiten medizinisch unterstützter Fortpflanzung sollen – dem Erkenntnis des VfGH folgend – miteinander in eingetragener Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebenden Frauen offen stehen. Mit § 144 ABGB werden einer Frau, deren Lebensgefährtin oder eingetragene Partnerin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung schwanger wird, die Rechte und Pflichten eines Elternteiles eingeräumt. Demgemäß sollen diesen Frauen, auf der Regelung des § 144 ABGB fußend, auch die Möglichkeiten der Elternkarenz nach dem VKG offen stehen. Mit der VKG-Novelle BGBl I Nr 149/2015 wurde § 1 Abs 1a VKG entsprechend ergänzt. Diese Erweiterung des Geltungsbereiches des VKG ist insbesondere im Hinblick auf Art 3 Abs 1 lit c der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl Nr L 303 vom 2. Dezember 2000, geboten.

Zu Z 3 (§ 7a):

Die Bestimmung wird aus § 7a LAG übernommen. Damit wird § 2g AVRAG in der Fassung des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2015, BGBl I Nr 152, nachvollzogen.

In Dienstverträgen werden immer öfter Pauschalentlohnungen vereinbart, mit denen sämtliche Arbeitsleistungen abgegolten werden sollen. Die Besonderheit dieser so genannten „echten All-in-Vereinbarungen“ besteht darin, dass nur ein Entgelt für die gesamte Arbeitszeit vereinbart wird und daher nicht zwischen Grundlohn und Mehrleistungsentgelt unterschieden wird. Die Judikatur hat solche Klauseln in mehreren Entscheidungen akzeptiert, es wurde bei der Berechnung der abgedeckten Überstunden ein „angemessenes Entgelt“ gemäß § 1152 ABGB bzw das kollektivvertragliche Mindestentgelt für die Normalarbeitszeit als Grundlohn zugrunde gelegt. Wenn im Durchschnitt mehr Überstunden geleistet werden als von der Pauschalvereinbarung – unter Berücksichtigung des Grundlohns für die Normalarbeitszeit – abgedeckt werden können, sind diese nach der Judikatur eigens abzugelten. Im Vergleich zu einer Überstundenpauschale, soweit sie im Zusammenhang mit einem höheren branchen- und ortsüblichen Grundlohn als dem angemessenen Entgelt bzw dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt für die Normalarbeitszeit steht, findet in der All-in-Vereinbarung, deren Grundlohn sich nach der Rechtsprechung „nur“ nach dem angemessenen Entgelt bzw dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt bemisst, eine höhere Anzahl an Überstunden Deckung. Mangels Ausweisung des Grundlohns bleibt jedoch der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer der Grundlohn und damit auch die Grundlage für die Berechnung der abgegoltenen Überstunden im Dunkeln. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer werden somit regelmäßig zu einem späteren Zeitpunkt von der Ungünstigkeit von All-in-Vereinbarungen überrascht. Besonders aus Gründen des Gesundheitsschutzes besteht dringender Handlungsbedarf. All-in-Vereinbarungen werden auch immer öfter als ein Grund für Burn-out genannt.

Das Regierungsprogramm der Bundesregierung für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht unter dem Punkt „Transparenz bei All-In-Verträgen“ als Maßnahme die „ziffernmäßige Ausweisung des Grundlohnes, widrigenfalls [die] Geltung des dem persönlichen Tätigkeitsniveau angemessenen Ist-Grundlohns (dh einschließlich der branchen- und ortsüblichen KV-Überzahlung)“ vor. In Umsetzung dieser Maßnahme ist im § 2g AVRAG vorgesehen, dass bei pauschalen Entgeltvereinbarungen künftig der der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer zustehende Grundlohn jedenfalls ausgewiesen werden muss. Ist dies nicht der Fall, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zwingend Anspruch auf den branchen- und ortsüblichen Normalstundenlohn (Ist-Lohn), der am Arbeitsort vergleichbaren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern von vergleichbaren Dienstgeberinnen und Dienstgebern gebührt. Der branchen- und ortsübliche Normalstundenlohn ist der Berechnung der abzugeltenden zeitbezogenen Entgeltbestandteile zugrunde zu legen. Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat damit einen doppelten Vorteil: einerseits einen höheren Grundlohn, andererseits eine eindeutige Grundlage für die Geltendmachung bzw Berechnung der über das Pauschale hinaus geleisteten Überstunden. Dies soll auch für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft zur Anwendung kommen.

§ 7a gilt für nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes neu abgeschlossene Pauschalentgeltvereinbarungen (§ 324 Abs 13).

Zu Z 4 (§ 11 Abs 4b, 5 und 10):

Im § 11 Abs 4b und 5 werden die Verweisungen aktualisiert.

Darüber hinaus wird ein neuer Abs 10 angefügt, der § 10a Abs 10 LAG nachvollzieht. Damit wird eine Angleichung an Änderungen im § 19d Abs 2a AZG durch die Novelle BGBl I Nr 152/2015 vorgenommen. Es handelt sich bei der neuen Bestimmung um ein Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte über freie Vollzeitstellen: Plant eine Dienstgeberin oder ein Dienstgeber, eine Stelle mit höherem Arbeitszeitausmaß auszuschreiben, so hat sie oder er diese Stelle vorher der oder dem Teilzeitbeschäftigten anzubieten. Der Begriff „Ausschreibung“ ist im Sinn des § 9 Gleichbehandlungsgesetz, BGBl I Nr 66/2004, zu verstehen. Darunter fällt jede Form der externen und internen Bekanntmachung einer geplanten Besetzung, die sich an mehr als eine Person richtet. Der Ausdruck „bei Ausschreibung“ umfasst sowohl eine zeitliche als auch eine anlassbezogene Komponente.

Zu den Z 5 und 6 (§§ 11a bis 11e):

Mit § 11a soll die Wiedereingliederungsteilzeit des § 10b LAG bzw § 13a AVRAG nachvollzogen werden.

Die Wiedereingliederungsteilzeit dient der Erleichterung der Wiedereingliederung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern nach langer Krankheit. Für die Dauer von einem Monat bis zu sechs Monaten soll der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer die Möglichkeit eröffnet werden, sich Schritt für Schritt wieder in den Arbeitsprozess einzufügen. Voraussetzung ist das Vorliegen eines mindestens sechswöchigen Krankenstands im selben Dienstverhältnis. Das Dienstverhältnis muss vor dem Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit mindestens drei Monate gedauert haben, diese Voraussetzung zielt auf den rechtlichen Bestand des Dienstverhältnisses ab. Demgemäß sind auch allfällige Karenzzeiten sowie alle Zeiten des Krankenstands auf die Mindestbeschäftigungsdauer anzurechnen.

In Einzelfällen könnte mit einer Wiedereingliederungsteilzeit in der Dauer von maximal sechs Monaten für eine nachhaltige und erfolgreiche Rückkehr nicht das Auslangen gefunden werden. Im Hinblick darauf ist bei Vorliegen der medizinischen Notwendigkeit eine schriftliche Vereinbarung über eine einmalige Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit zulässig, wobei das Gesamtausmaß der Wiedereingliederungsteilzeit neun Monate nicht übersteigen darf. Die Beratung im Sinn des § 11a Abs 1 Z 2 erstreckt sich auch auf die Vereinbarung der Verlängerung.

Grundlage der Wiedereingliederungsteilzeit ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Dienstgeberin bzw Dienstgeber und Dienstnehmerin bzw Dienstnehmer über eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit nach erfolgter Beratung der beiden Vertragsparteien im Rahmen des Case-Management nach dem Arbeit- und-Gesundheit-Gesetz – AGG, BGBl I Nr 111/2010. Überdies muss ein Wiedereingliederungsplan gemäß § 1 Abs 2 AGG vorliegen, der bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit zu berücksichtigen ist. In diesem Plan können auch bereits Vorgaben für die Lage der Arbeitszeit (zB keine Nacharbeit) sowie andere Unterstützungsmaßnahmen (zB hinsichtlich der Arbeitsmittel) vorgesehen werden. Diesbezügliche Gespräche zwischen Dienstgeberin bzw Dienstgeber und Dienstnehmerin bzw Dienstnehmer, Beratungsgespräche und die Erstellung des Wiedereingliederungsplans können bereits während des Krankenstands begonnen werden.

Die Vereinbarung über die Herabsetzung der Arbeitszeit bleibt jedoch bis zur Gesundung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers und Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes schwebend unwirksam. Die Arbeitszeitreduktion kann somit frühestens ab dem auf die Zustellung der Bewilligung der Geldleistung folgenden Tag erfolgen. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann nicht nur im unmittelbaren Anschluss an den Krankenstand, sondern auch zu einem späteren Zeitpunkt angetreten werden. Die Arbeitszeitreduktion muss im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit dem mindestens sechswöchigen Krankenstand erfolgen. Um den zeitlichen Zusammenhang zu gewährleisten, muss die Wiedereingliederungsvereinbarung spätestens zum Ablauf von einem Monat nach dem Ende dieses Krankenstands erfolgen. Der Möglichkeit des Antritts der Wiedereingliederungsteilzeit innerhalb eines Monats nach dem Arbeitsbeginn soll ein zwischenzeitiger neuerlicher Krankenstand (infolge einer anderen Erkrankung wie zB eines grippalen Infekts oder eines Wiederauflebens jener Erkrankung, die für die Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit ursächlich ist) nicht entgegenstehen. Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches der Wiedereingliederungsteilzeit an die Dienstgeberin oder den Dienstgeber erfolgen. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser den Verhandlungen über die Ausgestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit beizuziehen. Das bedeutet, dass

der Betriebsrat zu diesbezüglichen Gesprächen eingeladen werden muss. Kommt er der Einladung nicht nach, so hat dies keine Auswirkungen auf das rechtmäßige Zustandekommen der Wiedereingliederungsvereinbarung.

Die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit schafft keinen Sonderstatus zwischen „arbeitsfähig“ und „arbeitsunfähig“. Zum Unterschied zu einem Teilkrankenstand gilt die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit als absolut arbeitsfähig. Voraussetzung für den Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit ist daher eine ärztliche Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers. Diese muss zum Antrittszeitpunkt gegeben sein. Das Gesetz enthält keine bestimmte Vorgabe darüber, welcher Arzt die Bestätigung auszustellen hat. Diese kann zB als „reguläre“ Gesundheitsmeldung durch die behandelnde Ärztin oder den behandelnden Arzt erfolgen. Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit bewirkt – abgesehen von der befristeten Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit – keine inhaltliche Änderung des Dienstvertrages. So erfolgt insbesondere auch keine Änderung der kollektivvertraglichen Einstufung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers. Durch die Arbeitszeitreduktion bedingte Änderungen des Tätigkeitsfeldes sind zulässig, soweit sich diese nach wie vor im Rahmen der arbeitsvertraglich festgelegten Pflichten bewegen.

Aus dem Sinn und Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit ergibt sich, dass die Arbeitszeitreduktion der Wiedererlangung und Erhaltung der langfristigen Arbeitsfähigkeit der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers dienen muss. Vollständig ausgeheilte Erkrankungen ohne gewisse Nachwirkungen bezüglich der Einsatzfähigkeit der Arbeitskraft rechtfertigen nicht die Inanspruchnahme des Instruments der Wiedereingliederungsteilzeit. Diese ist für jene Fälle schwerer physischer oder psychischer Erkrankungen gedacht, in denen dennoch zu erwarten ist, dass die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer in absehbarer Zeit am Arbeitsplatz wieder voll einsatzfähig sein wird.

Im Rahmen der Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit darf seitens der Dienstgeberin oder des Dienstgebers keine Mehrarbeit und auch keine Änderung der Lage der Arbeitszeit angeordnet werden (Abs 3).

Nach Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit darf die ursprüngliche Vereinbarung, die auch in Form eines Stufenplans erfolgen kann, zweimal im Einvernehmen zwischen Dienstgeberin bzw Dienstgeber und Dienstnehmerin bzw Dienstnehmer hinsichtlich der Dauer (bis zum Höchstausmaß von sechs Monaten) und hinsichtlich des gemäß Abs 1 zulässigen Stundenausmaßes geändert werden (Abs 4). Auch die Vereinbarung über die Änderung der Teilzeitbeschäftigung bedarf der Schriftform.

Gemäß Abs 6 hat die Dienstgeberin oder der Dienstgeber das dem vereinbarten Arbeitszeitausmaß entsprechende anteilige Entgelt inklusive anteiliger Lohnnebenkosten zu leisten. Wird eine Vereinbarung getroffen, wonach die Arbeitszeit zunächst um mehr als 50 % der ursprünglichen Normalarbeitszeit reduziert wird, so ist das Entgelt samt Nebenkosten gleichmäßig entsprechend der während der Wiedereingliederungsteilzeit vereinbarungsgemäß durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit zu bezahlen. Die Entgelteinbuße auf Seiten der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers soll mit einer Sozialleistung (Wiedereingliederungsgeld = anteiliges virtuelles Krankengeld) kompensiert werden. Die Berechnung des seitens der Dienstgeberin oder des Dienstgebers geschuldeten Entgelts erfolgt analog zu § 27.

Die neuen §§ 11b, 11c und 11e entsprechen den §§ 10c, 10d und 10f LAG. Mit ihnen wird die Angleichung an die noch fehlenden Regelungen der §§ 19c, 19e und 19g AZG betreffend die Lage der Normalarbeitszeit, die Abgeltung von Zeitguthaben und die Unabdingbarkeit dieser Bestimmungen durch Dienstvertrag bezweckt. Unvorhersehbar im Sinn des § 11b Abs 3 können in der Landwirtschaft während der Erntezeit insbesondere Arbeitsbeginn und Arbeitsende sein. Abweichend von § 19e Abs 2 AZG wird für Teilzeitbeschäftigte die Abgeltung von Zeitguthaben aus Normalarbeitszeit mit einem Zuschlag von 25 % vorgesehen (§ 11c Abs 2).

Zu den Z 7 und 8 (§§ 12 Abs 4 und 15 Abs 5):

Diese Bestimmungen gründen auf den §§ 11 Abs 4 und 14 Abs 4 LAG. Diese beiden neuen Absätze entsprechen den Regelungen des § 2f AVRAG aus BGBl I Nr 152/2015.

Das Regierungsprogramm der Bundesregierung für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht einen zivilrechtlichen „Anspruch auf Lohnabrechnung sowie auf Aushändigung der Anmeldung zur Sozialversicherung ...“ vor. In Umsetzung dessen normiert § 2f Abs 1 AVRAG, dass die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bei Fälligkeit des Entgelts Anspruch auf Übermittlung einer schriftlichen, übersichtlichen, nachvollziehbaren und vollständigen Abrechnung für die in der jeweiligen Lohnzahlungsperiode zustehenden Bezüge (Entgelt und Aufwandsentschädigungen) hat. Weiters sind in der Lohnabrechnung auch die im jeweiligen Abrechnungszeitraum zu leistenden Sachbezüge und Aufwandsentschädigungen darzustellen. Die Lohnabrechnung hat – um der Dienstnehmerin oder dem

Dienstnehmer den Nachvollzug zu ermöglichen – die jeweilige Bemessungsgrundlage der in der Abrechnung angeführten Bezüge zu enthalten.

Soweit die Abgeltung von Ansprüchen zulässigerweise pauschaliert vereinbart wurde, ist die Darstellung des Pauschalbetrages samt der zugehörigen Widmung ausreichend, eine betragsmäßige Aufsplittung der Zulage in ihre einzelnen Bestandteile ist nicht erforderlich. Beispielsweise genügt im Fall der Vereinbarung einer pauschalen Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage die Angabe der Gesamtsumme samt Ausweisungen als „SEG-Zulage“. Die Lohnabrechnung ist der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer schriftlich zu übermitteln oder elektronisch zur Verfügung zu stellen. Soweit Kollektivverträge eine Verpflichtung zur Erstellung und Aushändigung einer Lohnabrechnung vorsehen, gehen diese der gesetzlichen Regelung vor.

§ 2f Abs 2 AVRAG stellt klar, dass die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer einen Anspruch auf Aushändigung einer Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung gemäß § 33 ASVG hat.

Dies soll künftig auch für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft gelten.

Zu Z 9 (§ 21 Abs 3):

In Ausführung des § 16 Abs 3 LAG in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 100/2018 (SV-OG) entfällt im § 21 der bisherige Regelungsinhalt des Abs 3, da sich dieser auf die bereits aufgehobene Gleitpension bezieht.

In Ausführung des § 16 Abs 4 LAG in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 16/2019 wird ein neuer Regelungsinhalt im § 21 Abs 3 aufgenommen. Danach kann der Kollektivvertrag für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in einem Kalenderjahr höchstens drei Monate zum Zweck von Erntearbeiten beschäftigt werden, eine pauschalierte Sonderzahlung vorsehen. Durch diese kollektivvertragliche Abweichungsmöglichkeit soll den Betrieben eine Erleichterung bei der Beschäftigung von Erntehelferinnen und Erntehelfern geboten werden. Es wird eine Pauschalierung der Sonderzahlungen, jedoch kein Entfall ermöglicht.

Zu Z 10 (§ 26 Abs 3):

In dieser Bestimmung wird die Verweisung aktualisiert.

Zu Z 11 (§ 31a):

Mit dieser Bestimmung soll § 39z LAG ausgeführt werden, welcher § 15b AVRAG nachvollzieht.

Es wird zunächst angeordnet, dass sich die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer für die Dauer des Bezuges von Rehabilitations- oder Umschulungsgeld in einer Karenz befindet – es ruhen die Hauptleistungspflichten inklusive der Pflicht zur Entgeltfortzahlung.

Weiters wird nach Vorbild des § 15f Abs 1 und 2 MSchG angeordnet, dass für die Dauer dieser Karenz dienstzeitabhängige Rechte von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern nicht weiter anwachsen sowie der Urlaubsanspruch in dem Urlaubsjahr, in das die Karenz fällt, im aliquoten Ausmaß zusteht. Ebenso verkürzt sich der Anspruch auf sonstige, einmalige Bezüge im Sinn des § 67 Abs 1 Einkommensteuergesetz 1988, BGBl Nr 400, nach Maßgabe des § 15f Abs 1 MSchG.

Zu Z 12 (§ 37):

Die Änderungen im § 37 dienen zum einen der Ausführung des Artikels 50 des Gesetzes BGBl I Nr 100/2018 (SV-OG). Die Bestimmung enthält noch Regelungen zur Gleitpension nach sowie zur vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit nach dem ASVG, die bereits außer Kraft getreten sind, weshalb sie aus dem Rechtsbestand zu entfernen sind.

Zum anderen bezwecken die Änderungen die Ausführung der Vorgaben der LAG-Novelle BGBl I Nr 16/2019. Im Abs 4 wird § 23a Abs 1 Z 3 und 4 Angestelltengesetz – AngG, BGBl Nr 292/1921, in der Fassung des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2015 nachvollzogen.

Gemäß § 23a Abs 1 Z 2 AngG bestand bis zu dieser Novelle ein Anspruch auf Abfertigung bei Kündigung seitens der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers ua wegen Inanspruchnahme einer Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit, nicht jedoch ausdrücklich wegen Rehabilitationsgeldbezug bzw Umschulungsgeldbezug aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit. Die Leistungen unterscheiden sich zwar in ihrem Verwendungszweck, jedoch ist der Versicherungsfall, aus dem die Leistungen resultieren, jeweils der gleiche. Um Unsicherheiten einer gebotenen analogen Anwendung zu vermeiden, wurde durch die mit dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2015 erfolgte Einfügung der Z 3 und 4 in § 23a Abs 1 AngG ausdrücklich festgelegt, dass der Abfertigungsanspruch auch dann besteht, wenn das Dienstverhältnis wegen bescheidmäßiger Feststellung der Berufsunfähigkeit gemäß § 367 Abs 4 ASVG in der Dauer von mindestens sechs Monaten durch Kündigung seitens der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers endet.

Im Zusammenhang mit der Aufhebung des Pensionsvorschlusses ergab sich das Problem, dass Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, deren Anspruch auf Krankengeld bereits ausgeschöpft wurde, im Fall der Arbeitsunfähigkeit bezogen auf das konkrete Dienstverhältnis nach Rechtslage vor dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015 dieses nicht während eines Leistungsstreitverfahrens über die Berufsunfähigkeit beenden konnten, ohne ihren Anspruch auf Abfertigung zu verlieren. Dabei handelte es sich zwar um äußerst seltene Konstellationen, doch wurde mit der durch das Arbeitsrechts-Änderungsgesetz erfolgten Novelle zum AngG auch in diesen Fällen die Möglichkeit geschaffen, das Dienstverhältnis unter Wahrung der Abfertigungsansprüche zu kündigen, insbesondere um zwischenzeitig eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung zu erhalten.

Dies soll nun auch für den Bereich des Landarbeitsrechtes nachvollzogen werden (§ 37 Abs 4).

Zu den Z 13 und 14 (§§ 43 Abs 3 und 50d):

In diesen Bestimmungen werden Änderungen zur Ausführung des Artikels 50 des Gesetzes BGBl I Nr 100/2018 (SV-OG) vorgenommen. Die Bestimmungen enthalten noch Regelungen zur Gleitpension nach sowie zur vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit nach dem ASVG, die bereits außer Kraft getreten sind und deshalb aus dem Rechtsbestand zu entfernen sind. Darüber hinausgehende inhaltliche Änderungen erfolgen nicht.

Zu Z 15 (§ 50h Abs 4):

Im § 50h Abs 4 erfolgt eine Aktualisierung der Verweisung.

Zu Z 16 (§ 50q Abs 2):

Diese Bestimmung dient der Ausführung von § 39u LAG, welcher die Bestimmung des § 14b AVRAG in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 30/2017 nachvollzieht.

Derzeit ist im § 50q vorgesehen, dass eine Familienhospizkarenz zur Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes zunächst für einen bestimmten, fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum verlangt werden kann. Bei einer Verlängerung darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht übersteigen. Das hat zur Konsequenz, dass die Familienhospizkarenz bei unverändertem Sachverhalt nach Ablauf der neun Monate nicht ein weiteres Mal verlängert werden kann.

Ist der Anspruch auf Familienhospizkarenz bereits ausgeschöpft, so ist eine neuerliche Inanspruchnahme durch die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer jeweils bei Vorliegen eines neuen Anlassfalls zulässig. Dieser liegt grundsätzlich im Fall des Hinzukommens eines neuen, die Familienhospizkarenz rechtfertigenden Krankheitsbildes oder im Fall einer Verbesserung/Stabilisierung des Gesundheitszustandes mit einer nachfolgenden Verschlechterung vor. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass rund 20 bis 25 % der notwendigen Therapien für schwerst erkrankte Kinder länger als neun Monate dauern bzw weitere notwendige Therapien nach einer Unterbrechung (zB von einigen Wochen oder Monaten) erforderlich sind. Um Härtefälle abzumildern wurde in der Verwaltungspraxis bei der Begleitung schwerst erkrankter Kinder darüber hinaus vom Vorliegen eines neuen Anlassfalls ausgegangen, wenn die Karenzierung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers anlässlich einer weiteren notwendigen Therapie erfolgen sollte, selbst wenn sich keine Hinweise auf ein neues Krankheitsbild oder eine maßgebliche Verschlechterung des Gesundheitszustandes fanden. Entsprechend der Verwaltungspraxis wurde in diesen Fällen auch schon bisher das Pflegekarenzgeld gewährt. Die nunmehrige Neuregelung des § 50q stellt somit eine gesetzliche Klarstellung der bisherigen Auslegungspraxis dar.

Zu Z 17 (§ 67 Abs 2):

Die Regelung wird nach den Vorgaben des § 56 Abs 2 LAG umgestaltet. Die höhere wöchentliche Normalarbeitszeit für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Hausgemeinschaft mit freier Station entfällt.

Zu Z 18 (§ 68 Abs 1):

Entsprechend § 57 Abs 1 LAG wird die Arbeitsspitzenregelung auf die Forstwirtschaft ausgedehnt. Eine Anpassung der Arbeitszeit an die Jahreszeiten ist zB bei Förstern und Revierjägern notwendig.

Zu Z 19 (§ 69 Abs 4 und 5):

Nach den Vorgaben des § 58 Abs 4 und 5 LAG wird die Normalarbeitszeit bei Gleitzeit analog zur letzten Novelle zum AZG (§ 4b Abs 4 und 5 in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 53/2018) erweitert. Eine Verlängerung der Normalarbeitszeit kann bei Gleitzeit nur vorliegen, wenn die Arbeitszeitausdehnung auf Initiative bzw im Interesse der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers erfolgt. Liegt jedoch eine Dienstgeberinnen- oder Dienstgeberanordnung vor, handelt es sich um Überstunden. Gleitzeitvereinbarungen, die eine tägliche Normalarbeitszeit von zwölf Stunden zulassen, müssen künftig

vorsehen, dass die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit langen Tagesarbeitszeiten einen entsprechenden Ausgleich durch längere zusammenhängende Freizeit erhalten. Da dies auch in Zusammenhang mit der wöchentlichen Ruhezeit möglich sein muss, ist auch bei Gleitzeit in mehreren Wochen eine 4-Tage-Woche möglich.

Zu Z 20 (§§ 72 und 72a):

Die Regelungen über die Definition der Überstunden und zur Verpflichtung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zur Leistung von Überstunden (§ 72) wird an das AZG (§ 6) angepasst.

Die bisherige komplizierte Regelung der zulässigen Überstundenkontingente, die auf dem jeweiligen Modell der Normalarbeitszeit aufbaut, wird durch klare Höchstgrenzen für die tägliche und die wöchentliche Normalarbeitszeit ersetzt (§ 72a). Unter Arbeitsspitzen ist ein erhöhter Arbeitsbedarf auf Grund besonderer Umstände zu verstehen.

Zu Z 21 (§ 73 Abs 3):

In dieser Bestimmung wird die Verweisung auf § 72 aktualisiert.

Zu den Z 22 und 23 (§§ 74, 74a, 74b, 75, 75a sowie 76 Abs 2, 2b, 2c und 3):

Diese Bestimmungen führen die §§ 63, 63a, 63b, 64, 64a sowie 65 Abs 2, 2b 2c und 3 LAG aus.

§ 74 enthält Regelungen zu den Ruhepausen. Die Mindestruhepause wird von einer Stunde auf eine halbe Stunde verkürzt, weil ein besonderes Bedürfnis nach längeren Ruhepausen in der Land- oder Forstwirtschaft nicht mehr feststellbar ist und längere Einsatzzeiten nicht im Interesse der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer liegen.

Im § 75 werden zusätzliche Ausnahmen von der Sonntags- und Feiertagsruhe zugelassen, und zwar für Buschen- und Almausschanken, die als Nebengewerbe der Land- und Forstwirtschaft von der Gewerbeordnung 1994, BGBl Nr 194, ausgenommen sind, sowie für Tätigkeiten in Zusammenhang mit dem Fremdenverkehr. Ausnahmen aus wirtschaftlichen Gründen sollen nach dem Vorbild des § 12a Arbeitsruhegesetz – ARG, BGBl Nr 144/1983, durch Kollektivvertrag zugelassen werden können. Abs 5 entspricht § 8 ARG.

Dadurch kann es vermehrt dazu kommen, dass an Sonntagen Normalarbeitszeit geleistet wird. Dies erfordert eine Neuregelung der wöchentlichen Ruhezeit in Form von Wochenendruhe oder Wochenruhe (§ 74a) nach dem Vorbild des ARG. Bisher war die Dauer der wöchentlichen Ruhezeit von der Ausführungsgesetzgebung zu bestimmen, nunmehr wird die Mindestdauer nach der Arbeitszeitrichtlinie (Art 5 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl Nr L 299 vom 18. November 2003) von 35 Stunden festgelegt.

§ 74b Abs 1 ermöglicht für die Bewirtschaftung von Almen, die weitab von Siedlungen liegen, eine abweichende Regelung der wöchentlichen Ruhezeit durch Kollektivvertrag unter Einhaltung der Vorgaben des Art 17 Abs 2 der Arbeitszeitrichtlinie. Abs 2 und 3 enthalten eine Sonderregelung für die Schichtarbeit nach Vorbild des § 5 Abs 1 und 2 ARG. Die Sonderregelung des Abs 4 betrifft insbesondere Silomeisterinnen und -meister sowie Kellermeisterinnen und -meister, die typischerweise nicht ersetzt werden können.

Die im § 75a vorgesehene Ausgleichsruhe für Arbeiten während der wöchentlichen Ruhezeit orientiert sich hinsichtlich Dauer und Lage an der Ersatzruhe nach dem ARG.

Die Ausgleichsruhezeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen, sie ist jedoch nicht zu entlohnen. Der Ausgleich für die Arbeit während der wöchentlichen Ruhezeit erfolgt vielmehr durch den Zuschlag von 100 % nach § 76 Abs 2b. Ein zusätzlicher Zuschlag gebührt nach Abs 5 dann, wenn die Ausgleichsruhe nicht zum vorgesehenen Zeitpunkt eingehalten wird. Dies ist nach Abs 3 zB bei witterungsbedingter Notwendigkeit zur raschen Einbringung der Ernte möglich.

Das fiktive Entgelt wird jedoch auf die Bemessungsgrundlage für verschiedene Ansprüche angerechnet.

Der Zuschlag von 100 % (§ 76 Abs 2b) gebührt nunmehr auch für Arbeit am freien Tag der Wochenruhe. Bei 5-Tage-Woche wird dies der letzte der freien Tage sein. Der Sonntagszuschlag, soweit es sich um Normalarbeitszeit handelt, sowie eingeschränkt der Nachtarbeitszuschlag sind kollektivvertragsdispositiv. Kollektivverträge, die eine abweichende Regelung schon bisher ohne Rechtsgrundlage vorgesehen haben, müssen nicht neu abgeschlossen werden, soweit sie der Neuregelung entsprechen (§ 76 Abs 2c).

Beim Feiertagszuschlag (Abs 3) entfällt die Ausnahme für Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt.

Zu den Z 24 und 27.1 (§§ 87 Abs 2a und 91 Abs 1):

Durch Ausführung der §§ 76a Abs 1a und 80 Abs 1 LAG wird § 2 Abs 7 und 7a ASchG in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 118/2012 nachvollzogen.

In der Arbeitswelt ist eine Zunahme psychischer Belastungen und Gefährdungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, als Ursache für arbeitsbedingte Beschwerden und Erkrankungen zu beobachten. Ungünstige psychische Belastungen verursachen nicht nur psychische Beeinträchtigungen und Erkrankungen, sondern verstärken auch andere Erkrankungen wie zB Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Magen-, Darmerkrankungen, Schlafstörungen, Diabetes. Immer mehr Personen müssen infolge psychischer Fehlbeanspruchung krankheitsbedingt die Frühpension antreten. Dies verursacht viel menschliches Leid, aber auch enorme betriebswirtschaftliche und volkswirtschaftliche Kosten. Die Ursachen arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchungen sind häufig:

- widersprüchliche Arbeitsaufgaben,
- Arbeitsverdichtung, unangemessene Zeit- und Terminvorgaben, ständige Erreichbarkeit,
- unangemessene Wiederholung immer gleicher Arbeitsvorgänge,
- Informationsmangel oder -überflutung,
- knappe Personalbemessung,
- Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit,
- häufige Umstrukturierungen, Angst vor Arbeitsplatzverlust,
- fehlende Handlungsspielräume und mangelnde Beteiligungsmöglichkeiten,
- isoliertes Arbeiten ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten, fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte.

Es handelt sich um bloße Klarstellungen, bereits nach geltender Rechtslage sind die dort angeführten Begrifflichkeiten so zu verstehen. Die Klarstellung dient der stärkeren Betonung der Wichtigkeit psychischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, im Dienstnehmerinnen- und Dienstnehmerschutz, um damit den notwendigen Bewusstseinsbildungsprozess bei den Verantwortlichen in den Betrieben zu unterstützen und damit den Einsatz von Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen in den Betrieben zu intensivieren. Gefährdungen können sowohl durch physische als auch durch psychische (psychosoziale, psychomentale oder psychoemotionale) Belastungen und durch deren Wechselwirkung entstehen. Physische Belastungen können zu psychischen Beeinträchtigungen führen oder auch umgekehrt.

Zu Z 25 (§ 88 Abs 1, 7 und 8):

Durch Ausführung des § 77 LAG wird § 4 ASchG in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 118/2012 nachvollzogen.

Mit dem neuen Klammerausdruck in der Überschrift und im Abs 1 des § 88 soll der für die „Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung von Maßnahmen“ bereits seit jeher gebräuchliche Kurzbegriff „Arbeitsplatzevaluierung“ auch direkt im Gesetzestext selbst verankert werden.

Im Abs 1 wird weiters ausdrücklich klargestellt, dass im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren die Grundsätze der Gefahrenverhütung nach § 91 zu berücksichtigen sind. Außerdem wird eine neue Z 6 aufgenommen. Die Ergänzung orientiert sich va am Leitfaden der Arbeitsinspektion zu arbeitsbedingten psychischen Belastungen bzw der ÖNORM EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen“ (Teil 1-3) und stellt die grundlegenden Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen dar, die in Abhängigkeit von individuellen Voraussetzungen und Bewältigungsstrategien zu Fehlbeanspruchungen führen können. Bei der Arbeitsplatzevaluierung sind diese Dimensionen sowie deren Zusammen- und Wechselwirkung und die Schnittstelle Mensch-Technik-Organisation zu berücksichtigen. Beispiele für solche Zwischenfälle, die eine akute psychische Belastungsreaktion auslösen können (Abs 7 Z 3), sind etwa die Häufung von Konflikten oder Beschwerden, Gewaltübergriffe, posttraumatische Belastungsstörung nach einem Arbeitsunfall, etc.

Im Abs 8 werden die zu beauftragenden Fachleute beispielhaft aufgezählt, wobei im Hinblick auf die Evaluierung psychischer Beanspruchungen insbesondere die Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen hervorzuheben sind.

Zu Z 26 (§ 90 Abs 3):

Durch Ausführung des § 79 Abs 3 LAG wird § 6 Abs 3 ASchG in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 118/2012 nachvollzogen. Im § 90 Abs 3 soll eine Formulierung beseitigt werden, die von Menschen mit Behinderung als nachteilig empfunden werden könnte.

Zu Z 27.2 (§ 91 Abs 2):

Im § 91 Abs 2 wird eine neue Z 5 eingefügt und die bisherige Z 7 (nun Z 8) überarbeitet, um sicherzustellen, dass auch bei der Gefahrenverhütung die grundlegenden Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen sowie deren Zusammen- und Wechselwirkung und die Schnittstelle Mensch-Technik-Organisation zu berücksichtigen sind. Damit wird § 80 Abs 2 LAG ausgeführt, welcher § 7 ASchG in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 118/2012 im land- und forstwirtschaftlichen Bereich nachvollzieht.

Zu Z 28 (§ 94 Abs 1 und 8):

§ 94 Abs 1 führt § 83 Abs 1 LAG aus. Nach dem Vorbild des § 10 Abs 1 und 6 ASchG in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 118/2012 soll zur Klarstellung der Ausdruck „Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz“ (vgl Art 3 lit c der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl Nr L 183 vom 29. Juni 1989) in das Gesetz übernommen werden. Weiters wird klargestellt, dass nur Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer (und nicht etwa externe Dienste) zu Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt werden können.

Daneben wird § 83 Abs 9 LAG ausgeführt, der die Änderung des § 10 Abs 10 ASchG durch die Novelle BGBl I Nr 94/2014 nachvollzieht. Es erfolgt eine Klarstellung, dass die Funktionen Präventivfachkraft (Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmedizinerin bzw Arbeitsmediziner) und Sicherheitsvertrauensperson vereinbar sind (§ 94 Abs 8). Bereits bisher war dies gängige Auslegung, nun soll eine gesetzliche Klarstellung erfolgen. Selbstverständlich kann diese Möglichkeit nur in Anspruch genommen werden, wenn es sich bei den Präventivfachkräften um Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer handelt.

Zu Z 29 (§ 99h):

Mit dieser Bestimmung wird die Neuregelung des Nichtraucherschutzes des § 30 ASchG aus der Novelle BGBl I Nr 126/2017 umgesetzt (§ 88h LAG).

Mit dem Gesetz BGBl I Nr 101/2015 wurde eine Novelle zum Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw Nichtraucherschutzgesetz – TNRSg, BGBl Nr 431/1995, kundgemacht, mit der – bis auf wenige Ausnahmen – ein Rauchverbot im öffentlichen Raum festgelegt wurde. Im § 30 ASchG wurde daraufhin der Schutz von nichtrauchenden Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern am Arbeitsplatz vor schädlichem Passivrauchen an die Schutzstandards des Gesundheitsrechts im TNRSg angepasst. Im Sinn des BGBl I Nr 101/2015 wurde ein allgemeines Rauchverbot in Arbeitsstätten in Gebäuden festgelegt. Raucherinnen- bzw Raucherräume dürfen eingerichtet werden. Allerdings dürfen Arbeitsräume sowie sonstige Räume, die nach den Dienstnehmerinnen- und Dienstnehmerschutzvorschriften einzurichten sind (Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräume), nicht als Raucherinnen- bzw Raucherräume vorgesehen werden.

Zur Einrichtung von Raucherinnen- bzw Raucherräumen ist auf § 225 Abs 1 Z 8 hinzuweisen, wonach zu Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden können.

Vom Rauchverbot am Arbeitsplatz sollen auch Wasserpfeifen und verwandte Erzeugnisse erfasst sein, das sind nach § 1 Z 1e TNRSg jedes neuartige Tabakerzeugnis, pflanzliche Raucherzeugnis, die elektronische Zigarette und deren Liquids.

Zu Z 30 (§ 101 Abs 1):

§ 101 Abs 1 erster Satz wird nach den Vorgaben des § 90 Abs 1 LAG angepasst.

Zu Z 31 (§ 102 Abs 2):

§ 102 Abs 2 soll entsprechend § 60 Abs 2 ASchG in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 118/2012 angepasst werden (§ 92 Abs 2 LAG). Die ständige Durchführung von Arbeiten in Zwangshaltung, insbesondere mit nicht gestützten oder über den Kopf gestreckten Armen sowie in stark gebückter oder kniender Stellung, muss möglichst vermieden sein. Um die Durchführung von Arbeiten in nicht körpergerechter Stellung zu vermeiden, sind erforderlichenfalls entsprechende Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel, wie Hebe- oder Absenkvorrichtungen, zur Verfügung zu stellen. Weiters wird klargestellt,

dass bei der Gestaltung der Arbeitsvorgänge auch sonstige psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, möglichst gering gehalten werden.

Zu Z 32 (§ 103 Abs 2 und 4):

Entsprechend § 92 Abs 2 LAG wird die Stoffaufzählung im § 103 Abs 2 an die Erfordernisse und Vorkommen in der Land- und Forstwirtschaft angepasst. Die Zeitabstände und Zeitpunkte für Folgeuntersuchungen werden aus Abs 2 herausgenommen und die Festlegung der Landesregierung durch Verordnung übertragen, da so flexiblere Anpassungen nach dem Stand der Wissenschaft möglich sind (§ 92 Abs 7 LAG).

Ebenso wird die Z 3 des Abs 4 neu geschaffen, um raschere Änderungen im technischen Dienstnehmerinnen- und Dienstnehmerschutz zu ermöglichen (§ 92 Abs 4 LAG).

Zu den Z 33 und 34 (§§ 104a Abs 5 und 7 sowie 105a Abs 8):

Die Neuerungen in den §§ 93a Abs 4 und 6 sowie 94a Abs 8 LAG sind Anpassungen an die Regelungen des ASchG in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 126/2017. Diese Änderungen sollen in den §§ 104a und 105a nachvollzogen werden.

Zu den Z 33.1 und 34:

Für Arbeitsstätten mit mehr als 50 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern kommt nicht das Begehungs-, sondern das Präventionszeitenmodell zur Anwendung. Nach geltendem Recht darf in die Präventionszeit der Präventivdienste in Bezug auf die Evaluierung nur jene Zeit eingerechnet werden, die für „die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente“ aufgewendet wird (Folgeevaluierungen; bisheriger § 104a Abs 5 Z 5 bzw § 105a Abs 8 Z 6).

Entsprechend den Erfahrungen und Bedürfnissen der Praxis sollen in Zukunft nicht nur Tätigkeiten im Zuge der Überprüfung und Anpassung der Evaluierung, sondern auch die erstmalige Auseinandersetzung mit den im Betrieb für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer bestehenden Gefahren (Erstevaluierung) in die Präventionszeit mit eingerechnet werden können (§ 104a Abs 5 Z 5 und § 105a Abs 8 Z 6).

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass gesetzlich im § 105f Mindest-Präventionszeiten festgelegt sind. Insbesondere in Zusammenhang mit Neu- oder umfangreichen Umbauten ist daher zu prüfen, ob bei Einrechnung der Erstevaluierung auf Grund des Umfangs die Mindestpräventionszeit zu erhöhen ist, um den Aufgaben der Präventivfachkräfte gerecht zu werden.

Zu Z 33.2:

Das verpflichtende Begehungsintervall für die präventivdienstliche Betreuung soll für Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, in denen ausschließlich Büroarbeitsplätze sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen eingerichtet sind, – auf Grund des geringen Gefährdungspotenzials – von zwei auf drei Jahre verlängert werden. Die Formulierung erfolgte entsprechend der Regelung zur Präventionszeit in § 105f Abs 2 Z 1 (entspricht § 82a Abs 2 Z 1 ASchG). Als Beispiele für Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen können also in diesem Sinn (vgl RV 802 BlgNR XXI. GP, 22 f) angeführt werden: Arbeiten in Warten, an Bankschaltern, an Hotelrezeptionen, Arbeiten als Ordinationsassistentinnen mit überwiegend organisatorischen Aufgaben, Arbeiten im strategischen Unternehmensbereich sowie Arbeiten vorwiegend im Bereich der Unternehmensberatung (Managementaufgaben, Verwaltungsaufgaben), Arbeiten in der Informationstechnologie. Die Gefährdungen und Belastungen an Arbeitsplätzen im Einzelhandel können dort mit Büroarbeitsplätzen vergleichbar sein, wo keine oder nur geringe manuelle Lastenhandhabung erforderlich ist und überwiegend administrativen Aufgaben vergleichbare Arbeiten zu erledigen sind. Gefährdungsmäßig nicht mit Büroarbeitsplätzen vergleichbar sind demnach etwa: Kassensarbeitsplätze in Selbstbedienungsläden, Arbeitsplätze an Feinkosttheken oder Arbeitsplätze, an denen schwere Lasten händisch bewegt werden müssen.

Bei der zur Intervallfestlegung erforderlichen Beurteilung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers, ob es sich um eine Arbeitsstätte handelt, in der nur Büroarbeitsplätze oder diesen vergleichbare Arbeitsplätze eingerichtet sind, ist auf die Arbeitsplatzeinrichtung als solche abzustellen. Außer Betracht bleiben hier allfällige zur Aufrechterhaltung des laufenden Geschäftsbetriebs üblicherweise verbundene Tätigkeiten, wie etwa die regelmäßige Reinigung der Räumlichkeiten. Die Beschäftigung einer einzelnen Reinigungskraft als Dienstnehmerin oder Dienstnehmer neben Bürobeschäftigten soll nicht dazu führen, dass alleine auf Grund dieses Umstands statt des 3-Jahresintervalls für Büroarbeitsplätze doch ein 2-Jahresintervall vorzusehen wäre (weil zusätzlicher Reinigungsarbeitsplatz im Bürobetrieb).

Zu Z 35 (§ 105b Abs 4):

§ 94b Abs 4 LAG übernimmt zur Intensivierung der Zusammenarbeit von Behörde und Präventivkräften auch in der Land- und Forstwirtschaft Regelungen aus der ASchG-Novelle BGBl I Nr 118/2012. Dies soll im § 105b Abs 4 nachvollzogen werden. Da die Präventivfachkräfte in den meisten Fällen nicht ständig im Betrieb anwesend sind und daher oft von den Land- und Forstwirtschaftsinspektorinnen oder -inspektoren nicht angetroffen werden, ist für beide Teile die Anforderung und Übermittlung von Unterlagen einfacher als eine Einsichtnahme im Betrieb.

Zu Z 36 (§ 105c Abs 1 und 3):

Im § 105c wird der Begriff „Missstand“ durch eine zeitgemäßere Formulierung („Mangel“) ersetzt. Dies entspricht § 94c LAG und § 86 ASchG.

Zu Z 37 (§ 112 Abs 2):

Im § 112 Abs 2 wird die Verweisung aktualisiert.

Zu den Z 38 und 39 (§§ 115 Abs 1a und 117):

Da in der Vergangenheit immer wieder Dienstverhältnisse von Dienstgeberinnen und Dienstgebern nach einer Fehlgeburt der Dienstnehmerin gelöst wurden, soll nun den Frauen, insbesondere auch um die psychische Belastung möglichst gering zu halten, ein zeitlich begrenzter Schutz vor Kündigung und Entlassung zukommen. Dies erfolgte mit der Novelle BGBl I Nr 149/2015 im MSchG und wird nun nach den Vorgaben der §§ 102 Abs 1 und 103 LAG in das Landarbeitsrecht übertragen.

Zu Z 40 (§ 118 Abs 2):

§ 118 Abs 2 führt § 104 Abs 2 LAG aus, der § 14 Abs 2 MSchG in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 149/2015 nachvollzieht.

Die Wochengeldfalle kann nur eintreten, wenn in den letzten 32 Wochen vor Eintritt des Beschäftigungsverbotens keine Pflichtversicherung bestand. Dies bedeutet (abgesehen von der geringfügigen Beschäftigung) aber zwingend, dass die Durchschnittsberechnung für die letzten 13 Wochen vor Eintritt des Beschäftigungsverbotens null ergibt. Durch die Neuformulierung wird ausgeschlossen, dass ein früherer Zeitraum, etwa vor der Geburt des ersten Kindes, herangezogen wird.

Zu Z 41 (§ 119 Abs 2 und 3):

Nach den Vorgaben des § 105 Abs 3 und 4 LAG soll einem Elternteil nunmehr die Inanspruchnahme der Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt ermöglicht werden, sofern der andere Elternteil keinen Karenzanspruch hat (§ 119 Abs 2). Der Elternteil soll im zeitlichen Rahmen zwischen Ende der Schutzfrist und vollendetem 2. Lebensjahr des Kindes das Recht haben, die Karenz spätestens drei Monate vor dem geplanten Antritt bekannt zu geben und in Anspruch zu nehmen. Im Abs 4 wird der dazu notwendige Kündigungsschutz geregelt.

Zu Z 42 (§ 119c Abs 1, 2 und 3):

Pflegeeltern sind ein wichtiges soziales Netz, um Kindern ein stabiles Umfeld zu geben, die in ihren eigenen Familien nicht verbleiben können. Entsprechend § 105c Abs 1, 2 und 3 LAG wird daher im § 119c auch für diese Pflegeeltern ein solcher Karenzanspruch geschaffen, jedoch soll dieser nur gelten, wenn aus der Übernahme der Pflege kein Entgelt bezogen wird. Ein solcher Anspruch wurde bereits mit den Novellen BGBl I Nr 149/2015 und 162/2015 im MSchG und VKG eingeführt und wird nun im land- und forwirtschaftlichen Bereich nachvollzogen.

Zu den Z 43 und 44 (§§ 120 Abs 1 und 120a):

Die §§ 120 Abs 1 und 120a werden entsprechend den §§ 105f Abs 1 und 105g LAG umgestaltet. Bei der Elternteilzeit soll die Arbeitszeitreduktion zumindest 20 vH der wöchentlichen Normalarbeitszeit betragen. Die Mindestarbeitszeit während der Elternteilzeit sollte mit zwölf Stunden pro Woche festgelegt werden. Im § 120 wird daher neben den beiden bereits bestehenden Anspruchsvoraussetzungen die Bandbreite als dritter Anspruchstatbestand festgelegt. Diese Bandbreite soll auch für die vereinbarte Elternteilzeit gelten.

Zu den Z 45 bis 47 (§§ 120b Abs 2, 5, 6 und 10, 120c Abs 1 sowie 120d Abs 1):

Auf Grund der Einführung der Bandbreite bei der Elternteilzeit werden zahlreiche Anpassungen in anderen Paragraphen notwendig. Dies entspricht den Anpassungen in den §§ 105h Abs 2, 5, 6 und 11, 105i Abs 1, 105j Abs 1 sowie § 285 Abs 72 LAG, welche Änderungen der MSchG- und VKG- Novelle BGBl I Nr 149/2015 nachvollziehen. Im § 324 Abs 14 wird für die Anwendung der Bandbreitenvoraussetzung samt den dazugehörigen Anpassungen eine Übergangsregelung geschaffen.

Zu den Z 48 bis 54 (§§ 124 Abs 5, 127 Abs 1, 2, 4 und 5, 129 Abs 1, 129a, 129b Abs 2, 5, 6 und 10, 129c Abs 1 sowie 129d Abs 1):

Diese neuen Regelungen dienen der Ausführung der §§ 26a Abs 5, 26d Abs 1, 2, 4 und 5, 26j Abs 1, 26k, 26l Abs 2, 5 und 6, 26m Abs 1 sowie 26n Abs 1 LAG, womit eine Angleichung der land- und forstwirtschaftlichen Dienstverhältnisse an die VKG-Novellen BGBl I Nr 149/2015 und 162/2015 vorgenommen werden soll. Diese Novellen betreffen die Schaffung eines Anspruchs auf Karenz für Pflegeväter, die Schaffung des sogenannten 2. Meldezeitpunktes, wenn die Kindesmutter keinen Karenzanspruch hat, sowie die Einführung einer Bandbreite bei der Elternteilzeit. In § 324 Abs 14 werden für die neuen Regelungen zu Elternteilzeit und Pflegeeltern Übergangsfristen geschaffen.

Zu Z 55 (§ 131 Abs 2a, 2b, 5, 7, 9 und 10):

Im Bereich des Jugendarbeitsschutzes sieht § 109 Abs 2a, 2b, 5, 7, 9 und 10 LAG nachstehende Änderungen vor, welche im § 131 Berücksichtigung finden sollen:

- Die Durchrechnung der Normalarbeitszeit wird aus § 11 Abs 2a und 3 KJBG übernommen (Abs 2a und 2b).
- Die tägliche Ruhezeit bei Viehpflege und Melkung kann nur mehr auf elf Stunden verkürzt werden (Abs 5).
- Der Kollektivvertrag kann die Arbeit von Jugendlichen über 16 Jahren bei tätigkeitsspezifischer Notwendigkeit bis 22 Uhr zulassen (Abs 7). Dies betrifft zB Buschenschanken.
- Entsprechend der Jugendarbeitsschutzrichtlinie (Art 10 Abs 2 der Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz, AB I Nr L 216 vom 20. August 1994) wird eine wöchentliche Ruhezeit von zwei zusammenhängenden Tagen eingeführt (Abs 9). Die Beschäftigung am Samstag ist bis 13 Uhr zulässig. In diesem Fall muss der nächste Montag arbeitsfrei bleiben. Um in diesem Fall dennoch eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden zu erreichen, wird von Dienstag bis Freitag eine Tagesarbeitszeit von neun Stunden ermöglicht.
- Aktualisierung der Verweisung (Abs 10).

Zu Z 56 (§ 150 Abs 2):

Die Bestimmung des § 150 Abs 2 über den Lehrvertrag wird an § 127 Abs 2 LAG angepasst, der mit dem Gesetz BGBl I Nr 59/2018 eine Änderung erfahren hat.

Zu Z 57 (§ 152 Abs 4):

Der Nationalrat hat mit Initiativantrag vom 20. September 2017 (IA 2304/A XXV. GP) für die Lehrlinge, die auf der Grundlage des Berufsausbildungsgesetzes – BAG, BGBl Nr 142/1969, ausgebildet werden, eine Förderung der Unterkunftskosten (inkl Verpflegung) in den Lehrlingsheimen beschlossen.

Für den Bereich der in den Berufen der Land- und Forstwirtschaft auszubildenden Lehrlinge konnte diese Maßnahme aus Kompetenzgründen bislang nicht angewendet werden, da die Land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildung eine „Annexmaterie“ zum Landarbeitsrecht (Art 12 Abs 1 Z 6 B-VG) darstellt und die im gewerblichen BAG relevanten Bestimmungen über die Verpflichtungen des Lehrberechtigten (§ 9 BAG) für die duale Ausbildung im Bereich der Land- und Forstwirtschaft in § 130 LAG verankert sind. Um eine rechtlich gleichförmige Lösung zu erreichen, war es erforderlich, die einschlägigen Bestimmungen des § 130 Abs 4 LAG anzupassen. Dieses ist ein Grundsatzgesetz und bedarf der Ausführung durch die Länder. Inhaltlich darf auf die Begründung des Initiativantrages verwiesen werden.

Zu Z 58 (§ 266 Abs 1, 4a, 4b und 4c):

Änderungen im § 266 sind zur Ausführung des § 236a Abs 1, 4a, 4b und 4c LAG erforderlich. Für bestimmte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer soll nur die Dauer der Tagesarbeitszeit aufgezeichnet werden müssen (Abs 4a). Z 1 und 2 entsprechen weitgehend § 26 Abs 3 AZG. Bei der Teleheimarbeit wird jedoch nicht auf das Überwiegen der Tätigkeit zu Hause abgestellt, sondern auf den jeweiligen Tag.

Nach Abs 4b müssen für Angestellte, die mit der maßgeblichen Führung des gesamten landwirtschaftlichen oder forstwirtschaftlichen Betriebs betraut sind, keine Arbeitszeitaufzeichnungen geführt werden.

Für Angestellte mit sonstiger Entscheidungsbefugnis (die Definition entspricht § 1 Abs 2 Z 8 AZG) sind zwar grundsätzlich Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen. Durch Definition des umfassten Personenkreises im Kollektivvertrag werden diese Personen jedoch von den Arbeitszeitaufzeichnungen ausgenommen (Abs 4c).

Zu Z 59 (§ 313 Abs 1):

In dieser Bestimmung erfolgt eine Aktualisierung der Verweisung.

Zu Z 60 (§ 314 Abs 1):

Die Bestimmung über die Verweisungen auf Bundesrecht wird aktualisiert.

Zu Z 61 (§ 315):

Der Katalog der mit diesem Gesetz umgesetzten Richtlinien wird auf den neuesten Stand gebracht.

Zu Z 62 (§ 324 Abs 12, 13 und 14):

Die Übergangbestimmungen entsprechen § 285 Abs 72 LAG.

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.

Textgegenüberstellung**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung****Ausnahmen; familieneigene Dienstnehmer und eingetragene Partner****§ 3**

(1) bis (3) ...

Ausnahmen; familieneigene Dienstnehmer und eingetragene Partner**§ 3**

(1) bis (3) ...

(4) Die §§ 124 bis 130 gelten sinngemäß auch für das Dienstverhältnis einer Frau, die gemäß § 144 Abs 2 und 3 ABGB Elternteil ist.

Entgelt bei Pauschalvereinbarungen**§ 7a**

Enthält der Dienstvertrag oder der Dienstschein das Entgelt als Gesamtsumme, die Grundlohn und andere Entgeltbestandteile einschließt, ohne den Grundlohn im Sinn des § 7 Abs 2 Z 9 betragsmäßig anzuführen, hat dieser Dienstnehmer zwingend Anspruch auf den Grundlohn einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen, der am Arbeitsort vergleichbaren Dienstnehmern von vergleichbaren Dienstgebern gebührt (Ist-Grundlohn). Der Ist-Grundlohn ist der Berechnung der abzugeltenden Entgeltbestandteile zugrunde zu legen, soweit der Kollektivvertrag in Bezug auf die Berechnung von Entgeltbestandteilen nicht Abweichendes vorsieht, das zwingenden gesetzlichen Bestimmungen nicht entgegenstehen darf.

Teilzeitarbeit**§ 11**

(1) bis (4a) ...

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

1. ...
2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. § 72 Abs 6 ist

Teilzeitarbeit**§ 11**

(1) bis (4a) ...

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

1. ...
2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. § 72 Abs 2 ist

sinngemäß anzuwenden.

(4c) bis (4f) ...

(5) Bei Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß findet Abs 4 Z 3 in den Fällen des § 72 Abs 5 keine Anwendung.

(6) bis (9) ...

sinngemäß anzuwenden.

(4c) bis (4f) ...

(5) Bei Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß findet Abs 4 Z 3 in den Fällen des § 72 Abs 3 letzter Satz keine Anwendung.

(6) bis (9) ...

(10) Der Dienstgeber hat teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer bei Ausschreibung von im Betrieb frei werdenden Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren. Die Information kann auch durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die Teilzeitbeschäftigten leicht zugänglichen Stelle im Betrieb, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel erfolgen.

Wiedereingliederungsteilzeit

§ 11a

(1) Ein Dienstnehmer kann nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unglücksfall (Anlassfall) mit dem Dienstgeber schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Wiedereingliederungsteilzeit) für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit im Sinn des ersten Satzes angetreten werden. Sofern weiterhin die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten schriftlich vereinbart werden. Während der Wiedereingliederungsteilzeit darf die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit zwölf Stunden nicht unterschreiten und das dem Dienstnehmer im Kalendermonat gebührende Entgelt muss über dem im § 5 Abs 2 ASVG genannten Betrag liegen. Für den Abschluss einer Vereinbarung nach dem ersten Satz müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

1. eine Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit des Dienstnehmers für die Zeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit;
2. Beratung des Dienstnehmers und des Dienstgebers über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit im Rahmen des Case Managements nach dem Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG). Die Beratung erstreckt

sich auch auf den zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan (§ 1 Abs 2 AGG). Die Beratung kann entfallen, wenn Dienstnehmer, Dienstgeber und der Arbeitsmediziner oder das arbeitsmedizinische Zentrum nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

Der Wiedereingliederungsplan muss bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit berücksichtigt werden. Der Erstellung des Wiedereingliederungsplans soll der mit der arbeitsmedizinischen Betreuung nach § 105 Abs 1 betraute Arbeitsmediziner oder das arbeitsmedizinische Zentrum beigezogen werden. Die Wiedereingliederungsteilzeit wird frühestens mit dem auf die Zustellung der Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes nach § 143d ASVG folgenden Tag wirksam. Der Dienstnehmer kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches der Wiedereingliederungsteilzeit an den Dienstgeber erfolgen.

(2) Die Vereinbarung nach Abs 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser den Verhandlungen beizuziehen. In der Vereinbarung nach Abs 1 kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für bestimmte Monate auch abweichend von der im Abs 1 geregelten Bandbreite der Arbeitszeitreduktion festgelegt werden. Bei der Festlegung dieser abweichenden Verteilung der Arbeitszeit darf das Stundenmaß 30 vH der ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht unterschreiten. Eine ungleichmäßige Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit innerhalb des Kalendermonats ist nur dann zulässig, wenn das vereinbarte Arbeitszeitausmaß im Durchschnitt eingehalten und das vereinbarte Arbeitszeitausmaß in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als zehn vH unter- oder überschritten wird. Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit darf – abgesehen von der befristeten Änderung der Arbeitszeit – keine Auswirkungen auf die seitens des Dienstnehmers im Rahmen des Dienstvertrages geschuldeten Leistungen haben.

(3) Während einer Wiedereingliederungsteilzeit darf der Dienstgeber weder eine Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß (Mehrarbeit) noch eine Änderung der vereinbarten Lage der Arbeitszeit anordnen.

(4) Nach Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit darf im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber höchstens zweimal eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Stundenausmaßes) erfolgen.

(5) Entfällt der Anspruch auf Auszahlung des Wiedereingliederungsgeldes, endet die Wiedereingliederungsteilzeit mit dem der Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes folgenden Tag.

(6) Während der Wiedereingliederungsteilzeit hat der Dienstnehmer gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf das entsprechend der Arbeitszeitreduktion aliquot zustehende Entgelt. Die Höhe des aliquot zustehenden Entgelts ist nach § 27 zu berechnen. Wird eine Vereinbarung im Sinn des Abs 2 dritter Satz getroffen, ist das Entgelt gleichmäßig entsprechend dem, bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit, durchschnittlich vereinbarten Arbeitszeitausmaß zu leisten. Eine Rückforderung dieses Entgelts auf Grund einer vorzeitigen Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit ist nicht zulässig.

(7) Wird das Dienstverhältnis während der Wiedereingliederungsteilzeit beendet, so ist bei der Berechnung des Ersatzanspruchs im Sinn des § 46 das ungeschmälerete Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinn des Abs 1 zugestanden wäre.

(8) Die §§ 50a Abs 3 und 4, 50e sowie 50s Abs 4 sind sinngemäß anzuwenden. Im Übrigen darf für die Dauer einer Altersteilzeit gemäß § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG) sowie für die Dauer einer Teilpension gemäß § 27a ALVG (erweiterte Altersteilzeit) eine Wiedereingliederungsteilzeit nach Abs 1 nicht vereinbart werden.

Lage der Normalarbeitszeit

§ 11b

(1) Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung ist zu vereinbaren, soweit sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt wird.

(2) Abweichend von Abs 1 kann die Lage der Normalarbeitszeit vom Dienstgeber geändert werden, wenn

1. dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
2. dem Dienstnehmer die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird,
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers dieser Einteilung entgegenstehen.

lung nicht entgegenstehen und

4. keine Vereinbarung entgegensteht.

(3) Von Abs 2 Z 2 kann abgewichen werden, wenn dies in unvorhersehbaren Fällen zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils erforderlich ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können wegen tätigkeitsspezifischer Erfordernisse von Abs 2 Z 2 abweichende Regelungen getroffen werden.

Abgeltung von Zeitguthaben

§ 11c

(1) Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses ein Guthaben des Dienstnehmers an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten, soweit der Kollektivvertrag nicht die Verlängerung der Kündigungsfrist im Ausmaß des zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses bestehenden Zeitguthabens vorsieht und der Zeitausgleich in diesem Zeitraum verbraucht wird. Der Beendigung eines Dienstverhältnisses ist die Beendigung einer Arbeitskräfteüberlassung gleichzuhalten.

(2) Für Guthaben an Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 50 %, für Teilzeitbeschäftigte von 25 %. Dies gilt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Der Kollektivvertrag kann Abweichendes regeln.

Abbau von Zeitguthaben

§ 11a

...

Dienstantritt

§ 12

(1) bis (3) ...

Abbau von Zeitguthaben

§ 11d

...

Unabdingbarkeit

§ 11e

Die dem Dienstnehmer nach den §§ 11 und 11b bis 11d zustehenden Rechte können durch Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Dienstantritt

§ 12

(1) bis (3) ...

(4) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer eine Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung gemäß § 33 ASVG unverzüglich auszuhändigen.

Allgemeine Vorschriften**§ 15**

(1) bis (4) ...

(5) Dem Dienstnehmer ist eine Abrechnung, aus der die Berechnung der Höhe des Entgelts zu ersehen ist, mindestens einmal monatlich sowie dann auszufolgen, wenn sich dessen Höhe ändert.

(6) ...

Sonderzahlungen**§ 21**

(1) und (2) ...

(3) Dienstnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Abs 2 ASVG genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs 1 EStG 1988, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung**§ 26**

(1) und (2) ...

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruchs gemäß Abs. 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einem Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(4) bis (7) ...

Allgemeine Vorschriften**§ 15**

(1) bis (4) ...

(5) Dem Dienstnehmer ist bei Fälligkeit des Entgelts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen zu übermitteln. Die Abrechnung kann dem Dienstnehmer auch auf elektronischem Weg zur Verfügung gestellt werden.

(6) ...

Sonderzahlungen**§ 21**

(1) und (2) ...

(3) Der Kollektivvertrag kann abweichend von Abs 2 erster Satz für Dienstnehmer, die in einem Kalenderjahr höchstens drei Monate zum Zweck von Erntearbeiten beschäftigt werden, eine pauschalierte Sonderzahlung vorsehen.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung**§ 26**

(1) und (2) ...

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruchs gemäß Abs 1 und 5 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einem Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(4) bis (7) ...

Dienstrechtliche Ansprüche bei Invalidität**§ 31a**

(1) Bei einer vom Versicherungsträger gemäß § 367 Abs 4 ASVG festgestellten Invalidität eines Dienstnehmers ruhen für die Dauer des Bezuges von Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG oder Umschulungsgeld nach § 39b

Abfertigung

§ 37

(1) War der Dienstnehmer durch eine bestimmte Zeit ununterbrochen bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses oder dann, wenn dieses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung bei demselben Dienstgeber mit einem im § 253c Abs 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird, eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollendeten Dienstjahren 12 vH des Jahresentgelts und erhöht sich bis zum vollendeten 25. Dienstjahr für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 4 vH. Vom vollendeten 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 3 vH des Jahresentgelts.

(2) Das Jahresentgelt umfaßt den Barlohn und die Naturalbezüge (§ 8 Abs 2). Im Fall einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(3) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

(4) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt aber erhalten, wenn

- a) Dienstnehmer
 - aa) ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze,
 - bb) wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pen-

AIVG die wechselseitigen sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Hauptleistungspflichten des Dienstnehmers und des Dienstgebers sowie die Verpflichtung des Dienstgebers zur Fortzahlung des Entgelts, es sei denn, der Dienstnehmer wird im Sinn des § 23 Abs 2 des Landarbeitsgesetzes 1984 für arbeitsfähig erklärt.

(2) § 119e Abs 5 bzw § 128b Abs 5 jeweils mit Ausnahme des vorletzten Satzes und § 119e Abs 6 bzw § 128b Abs 6 gelten für die Dauer des Bezuges von Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG oder Umschulungsgeld nach § 39b AIVG sinngemäß, es sei denn, der Dienstnehmer wird im Sinn des § 23 Abs 2 des Landarbeitsgesetzes 1984 für arbeitsfähig erklärt.

Abfertigung

§ 37

(1) War der Dienstnehmer durch eine bestimmte Zeit ununterbrochen bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollendeten Dienstjahren 12 vH des Jahresentgelts und erhöht sich bis zum vollendeten 25. Dienstjahr für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 4 vH. Vom vollendeten 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 3 vH des Jahresentgelts.

(2) Das Jahresentgelt umfasst den Barlohn und die Naturalbezüge (§ 8 Abs 2). Im Fall einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(3) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

(4) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt aber erhalten, wenn

- a) Dienstnehmer
 - aa) ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze,
 - bb) wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pen-

sionsversicherung,

- cc) einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung,
- dd) wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG),
- ee) wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs 3 APG oder

- b) weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes, nach Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt oder nach der zum Zweck der Adoption erfolgten Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege, bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß § 119 Abs 1 oder § 119c Abs 1 spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 120, 120a oder 120g

das Dienstverhältnis auflösen.

(5) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt weiters erhalten, wenn der Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflöst oder mit einem im § 253c Abs 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortsetzt.

(6) Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Wenn der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

sionsversicherung,

- cc) wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG),
- dd) wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs 3 APG,
- ee) wegen Feststellung einer voraussichtlich mindestens sechs Monate andauernden Berufsunfähigkeit oder Invalidität durch den Versicherungsträger gemäß § 367 Abs 4 ASVG,
- ff) im Fall der Arbeitsverhinderung gemäß § 26 nach Ende des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung und nach Beendigung des Krankengeldanspruches gemäß § 138 ASVG während eines anhängigen Leistungsstreitverfahrens gemäß § 354 ASVG über Berufsunfähigkeit (§ 273 ASVG) oder Invalidität (§ 255 ASVG) oder

- b) weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes, nach Annahme eines Kindes, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege, bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß § 119 Abs 1 oder § 119c Abs 1 spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 120, 120a oder 120g

das Dienstverhältnis auflösen.

(5) Abs 4 lit b gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 129, 129a oder 129g) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben worden ist (§ 128b Abs 8).

(6) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, gebührt dessen gesetzlichen Erben, zu deren Unterhalt der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, eine Abfertigung nach Maßgabe der Abs 1 und 2.

(7) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, gebührt dessen gesetzlichen Erben, zu deren Unterhalt der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, eine Abfertigung nach Maßgabe der Abs 1 und 2.

(8) Abs 4 lit b gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 129, 129a oder 129g) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben worden ist (§ 128b Abs 8).

(9) Für die Berechnung der Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gilt folgendes:

1. Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs 4 lit b und Abs 8 bleiben Zeiten geringfügiger Beschäftigung gemäß § 119e Abs 2 und § 128b Abs 2 außer Betracht.
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist für die Ermittlung des Entgelts die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen.
3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 120, 120a, 120g, 129, 129a oder 129g ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Jahresentgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz auszugehen.

(10) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 vH des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses oder bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs 2 ASVG genanntes Ausmaß fällig. Der darüber hinausge-

(7) Für die Berechnung der Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gilt folgendes:

1. Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs 4 lit b und Abs 5 bleiben Zeiten geringfügiger Beschäftigung gemäß § 119e Abs 2 und § 128b Abs 2 außer Betracht.
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist für die Ermittlung des Entgelts die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen.
3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 120, 120a, 120g, 129, 129a oder 129g ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Jahresentgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz auszugehen.

(8) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 vH des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig. Der darüber hinausgehende Restbetrag ist, beginnend mit dem drittfolgenden Monat, in fünf gleichen Teilbeträgen am Ersten jedes Monats abzustatten.

hende Restbetrag ist, beginnend mit dem drittfolgenden Monat, in fünf gleichen Teilbeträgen am Ersten jedes Monats abzustatten.

Freizeit während der Kündigungsfrist

§ 43

(1) und (2) ...

(3) Abs. 2 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gemäß § 253c ASVG.

(4) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

Herabsetzung der Normalarbeitszeit

§ 50d

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

(2) Darüber hinaus kann zwischen dem Dienstgeber und

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

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

Freizeit während der Kündigungsfrist

§ 43

(1) und (2) ...

(3) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

Herabsetzung der Normalarbeitszeit

§ 50d

(1) Es kann zwischen dem Dienstgeber und

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

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

(2) Frühestens zwei Monate, längstens jedoch vier Monate nach Wegfall einer Betreuungspflicht im Sinn des Abs 1 Z 2 kann der Dienstnehmer die Rückkehr zu seiner ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen.

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

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

Beitragsleistung in besonderen Fällen

§ 50h

(1) bis (3) ...

(4) Für die Dauer eines Anspruchs auf Wochengeld nach dem ASVG hat die Dienstnehmerin bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % einer fiktiven Bemessungsgrundlage in der Höhe eines Monatsentgelts, 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 Beschäftigungsverbot 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 Ka-

(3) Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert, ist bei der Berechnung der Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Vereinbarung nach Abs 1 zugrunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, ist, wenn keine andere Vereinbarung geschlossen wird, bei der Berechnung der Abfertigung vom Durchschnitt der während der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen.

Beitragsleistung in besonderen Fällen

§ 50h

(1) bis (3) ...

(4) Für die Dauer eines Anspruchs auf Wochengeld nach dem ASVG hat die Dienstnehmerin bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % einer fiktiven Bemessungsgrundlage in der Höhe eines Monatsentgelts, berechnet nach dem in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Versicherungsfall der Mutterschaft (§ 120 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 Beschäftigungsverbot 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 vo-

lendermonat 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) und (6) ...

Begleitung von schwerst erkrankten Kindern

§ 50q

(1) ...

(2) Abweichend von § 50p Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten, fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum verlangt werden. Bei einer Verlängerung der Maßnahme darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten.

Arbeitszeit

§ 67

(1) ...

(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) bis (6) ...

Arbeitszeit während der Arbeitsspitzen

§ 68

(1) Während der Arbeitsspitzen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in der Landwirtschaft um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitschwachen Zeit so zu verkürzen, daß die im § 67 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

(2) bis (4) ...

Gleitende Arbeitszeit

§ 69

(1) bis (3) ...

rangegangen ist, gebührende Monatsentgelt, im Fall der Z 3 das für den letzten Kalendermonat vor dem neuerlichen Eintritt des Beschäftigungsverbotes gebührende volle Monatsentgelt heranzuziehen.

(5) und (6) ...

Begleitung von schwerst erkrankten Kindern

§ 50q

(1) ...

(2) Abweichend von § 50p Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten, fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum verlangt werden. Bei einer Verlängerung der Maßnahme darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten. Wurde die Maßnahme bereits voll ausgeschöpft, kann diese höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden, wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwerst erkrankte Kind erfolgen soll.

Arbeitszeit

§ 67

(1) ...

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(3) bis (6) ...

Arbeitszeit während der Arbeitsspitzen

§ 68

(1) Während der Arbeitsspitzen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitschwachen Zeit so zu verkürzen, daß die im § 67 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

(2) bis (4) ...

Gleitende Arbeitszeit

§ 69

(1) bis (3) ...

(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.

Überstundenarbeit

§ 72

(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.

(2) Soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, dürfen

1. an einem Wochentag höchstens zwei,
2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht,
3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens zwölf Überstunden geleistet werden. Die im § 72a festgelegten Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit dürfen jedoch nicht überschritten werden.

(3) Besteht eine Arbeitszeiteinteilung nach § 68 Abs 1, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres

1. an einem Wochentag höchstens drei,
2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun,
3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 17 Überstunden geleistet werden. Die im § 72a Abs 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

(4) Ist eine Arbeitszeiteinteilung nach § 68 Abs 1 zulässig, machen aber

(4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben gantztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 67 Abs 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.

(5) Ordnet der Dienstgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gemäß § 67 Abs 2 und 3 hinausgehen, gelten diese als Überstunden.

Überstundenarbeit

§ 72

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach den §§ 67 bis 71 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
2. die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich aus der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 67 bis 71 ergibt.

(2) Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach einer Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, sowie am Ende eines Durchrechnungszeitraumes bestehende Zeitguthaben, die gemäß § 67a Abs 1 letzter Satz in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

(3) Dienstnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen dieses Gesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen. Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

landwirtschaftliche Betriebe davon keinen Gebrauch, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres

1. an einem Wochentag höchstens vier,
2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens zehn,
3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 20 Überstunden geleistet werden. Die im § 72a Abs 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

(5) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

(6) Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach einer Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit

§ 72a

(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.

(2) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden in einem Zeitraum von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

(3) Abweichend von Abs. 1 und 2 darf bei Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 67 Abs. 5 die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten.

Höchstgrenze der Arbeitszeit

§ 72a

(1) Die Tagesarbeitszeit darf einschließlich Überstunden elf Stunden, während der Arbeitsspitzen sowie bei Gleitzeitvereinbarungen nach § 69 Abs 4 zweiter Satz zwölf Stunden nicht überschreiten.

(2) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, während der Arbeitsspitzen sowie bei Gleitzeitvereinbarungen nach § 69 Abs 4 zweiter Satz 60 Stunden nicht überschreiten.

(3) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden in einem Zeitraum von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

(4) Abweichend von Abs 1 bis 3 darf bei Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 67 Abs 6 die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden und im Fall des § 71 Abs 2 die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden nicht überschreiten.

(5) Für Dienstnehmer nach § 266 Abs 4a Z 3, Abs 4b und 4c darf einschließlich Überstunden die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten. Abs 3 ist nicht anzuwenden.

Mindestruhezeit**§ 73**

(1) und (2) ...

(3) Die Nachruhe kann ausnahmsweise aus den im § 72 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

Arbeitspausen**§ 74**

Dem Dienstnehmer sind während der Arbeitszeit für die Einnahme der Mahlzeiten angemessene Arbeitspausen im Gesamtausmaß von mindestens einer Stunde täglich zu gewähren. Die Arbeitspausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet.

(6) Diese Höchstgrenzen dürfen auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen nicht überschritten werden.

Mindestruhezeit**§ 73**

(1) und (2) ...

(3) Die Nachruhe kann ausnahmsweise aus den im § 72 Abs 3 letzter Satz angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

Ruhepause**§ 74**

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Dienstnehmer des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde gewährt werden. Durch Kollektivvertrag, soweit dieser keine Regelung trifft durch Betriebsvereinbarung, kann eine andere Teilung der Ruhepause zugelassen werden.

Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe**§ 74a**

(1) Der Dienstnehmer hat in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 35 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Die Wochenendruhe beginnt spätestens am Samstag um 17 Uhr. Während dieser Zeit darf der Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn dies auf Grund des § 74b Abs 1 oder des § 75 zulässig ist.

(2) Der Dienstnehmer, der nach der für ihn geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt wird, hat in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 35 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

(3) Folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi

Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Christtag), 26. Dezember (Stephanstag). Der Dienstnehmer hat für Feiertage Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden.

Sonderfälle der wöchentlichen Ruhezeit

§ 74b

(1) Der Kollektivvertrag kann für die Almbewirtschaftung (Sennerei, Bergweidewirtschaft und Almausschank) im Sinn des § 39 Abs 2 Z 1 lit a des Bewertungsgesetzes 1955 bei Vorliegen von objektiven arbeitsorganisatorischen Gründen zulassen, dass die wöchentliche Ruhezeit in einzelnen Wochen 35 Stunden unterschreitet oder ganz unterbleibt, wenn die betroffenen Dienstnehmer gleichwertige Ruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung gleichwertiger Ruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

(2) Zur Ermöglichung der Schichtarbeit kann im Schichtplan die wöchentliche Ruhezeit abweichend von § 74a Abs 1 und 2 geregelt werden.

(3) Das Ausmaß der wöchentlichen Ruhezeit kann in den Fällen des Abs 2 bis auf 24 Stunden gekürzt werden. In einem Durchrechnungszeitraum von vier Wochen muss dem Dienstnehmer eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 35 Stunden gesichert sein. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden.

(4) Der Kollektivvertrag kann für Dienstnehmer in verantwortlicher Funktion bei der Ernteübernahme zulassen, dass die wöchentliche Ruhezeit in höchstens sechs Wochen pro Kalenderjahr, jedoch in nicht mehr als drei aufeinanderfolgenden Wochen, auf 24 Stunden reduziert wird, wenn die betroffenen Dienstnehmer gleichwertige Ruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung gleichwertiger Ruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

Sonn- und Feiertagsruhe

§ 75

(1) Gesetzliche Ruhetage sind:

1. die Sonntage;
2. die folgenden Feiertage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt,

Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe

§ 75

(1) Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen Dienstnehmer mit folgenden Arbeiten beschäftigt werden:

1. Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt, wobei ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat;

Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Christtag), 26. Dezember (Stephanstag);

3. der Karfreitag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

(2) Die Sonntagsruhe beginnt spätestens am Samstag um 17:00 Uhr und darf nicht früher als Montag 6:00 Uhr früh enden.

(3) Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hiezu bestimmten Dienstnehmern auch an Sonn- und Feiertagen nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen zu leisten, wobei jedoch ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat:

a) Den im § 70 Abs 1 genannten Dienstnehmern gebührt für Arbeiten an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag bis zu zwei Stunden ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 innerhalb eines Monats. Wenn dieser Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für diese Mehrarbeiten eine besondere Vergütung zu leisten, deren Ausmaß durch Kollektivvertrag bestimmt werden kann.

b) Den ausschließlich mit der Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtung im Haushalt beschäftigten Dienstnehmern gebührt für jeden Sonn- und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeiten verrichtet haben, ein freier Werktag.

(4) Sonn- und Feiertagsarbeit ist zu verrichten, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen; auch sonstige für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderliche unaufschiebbare Arbeiten sind zu leisten.

(5) Den Dienstnehmern ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung religiöser Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

(6) Verrichtet ein Dienstnehmer gemäß Abs 3 oder 4 Arbeiten oder wird die Sonntagsruhe gemäß diesen Bestimmungen verkürzt, muss dem Dienstnehmer innerhalb eines jeden Zeitraumes von sieben Tagen eine durchgehende Mindestruhezeit von 24 Stunden gewahrt bleiben.

2. Arbeiten im Rahmen einer Almausschank im Sinn des § 2 Abs 4 Z 10 GewO 1994 oder einer Buschenschank im Sinn des § 2 Abs 1 Z 5 und § 111 Abs 2 Z 5 GewO 1994;

3. Tätigkeiten, die im Hinblick auf während der Wochenend- oder Feiertagsruhe hervortretende Freizeit- und Erholungsbedürfnisse und Erfordernisse des Fremdenverkehrs notwendig sind.

(2) Während der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe dürfen Dienstnehmer beschäftigt werden, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen und bei sonstigen für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlichen unaufschiebbaren Arbeiten.

(3) Der Kollektivvertrag kann weitere Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zulassen, wenn dies zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist.

(4) Soweit dies nach der Art der Tätigkeit zweckmäßig ist, hat der Kollektivvertrag die nach Abs 3 zulässigen Arbeiten einzeln anzuführen und das für die Durchführung notwendige Zeitausmaß festzulegen.

(5) Den Dienstnehmern ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung religiöser Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

Ausgleichsruhe

§ 75a

(1) Der Dienstnehmer, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit (Wochenendruhe oder Wochenruhe) beschäftigt wird, hat spätestens in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ausgleichsruhe, die lediglich zur Berechnung der Ansprüche nach Abs 6 auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ausgleichsruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 35 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.

(2) Die Ausgleichsruhe hat unmittelbar vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu liegen, soweit vor Antritt der Arbeit, für die Ausgleichsruhe gebührt, nicht anderes vereinbart wurde.

(3) Während der Ausgleichsruhe nach Abs 1 und 2 dürfen Dienstnehmer nur im Rahmen des § 75 Abs 2 beschäftigt werden. Nach einer solchen Beschäftigung ist diese Ausgleichsruhe im entsprechenden Ausmaß zu einer anderen, einvernehmlich festgesetzten Zeit nachzuholen.

(4) Während der Ausgleichsruhe nach Abs 3 dürfen Dienstnehmer nur zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand beschäftigt werden. In diesem Fall gebührt keine weitere Ausgleichsruhe.

(5) Wird die Ausgleichsruhe nicht zu dem nach Abs 2 festgelegten Zeitpunkt gewährt, ist die nach Abs 1 ausgleichsruhepflichtige Zeit mit einem Zuschlag von 100 % abzugelten.

(6) Das fiktive Entgelt für die durch die Ausgleichsruhe ausgefallene Arbeitszeit ist für die Berechnung des Überstundenzuschlages, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, für sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinn des § 67 Abs 1 EStG 1988 und vergleichbare Ansprüche zu berücksichtigen.

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 76

(1) ...

(2) 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 Be-

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 76

(1) ...

(2) 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 Be-

wertungssätze. Für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen und an für Sonntagsarbeit gewährten Ersatzruhetagen gebührt ein 100prozentiger Aufschlag zum Stundenlohn.

(3) Für Feiertage, die gemäß § 75 Abs 1 als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt (§ 8 Abs 2) zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt, sofern die Arbeiten nicht zu den im § 75 Abs 3 verzeichneten zählen, außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

(4) ...

Allgemeine Pflichten der Dienstgeber

§ 87

(1) bis (6) ...

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen

§ 88

(1) Dienstgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte,
2. die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen,
4. die Gestaltung der Arbeitsplätze,

wertungssätze.

(2b) Abweichend von Abs 2 gebührt für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen und an freien Tagen nach § 74a Abs 2 ein Zuschlag zum Stundenlohn von 100 %. Der Kollektivvertrag kann für Normalarbeitszeit an Sonntagen abweichende Regelungen vorsehen. Für Arbeiten während der Nachtruhezeit kann der Kollektivvertrag abweichende Regelungen vorsehen, wobei ein Überstundenzuschlag nach Abs 2 unberührt bleiben muss.

(2c) Abweichende Regelungen in Kollektivverträgen, die vor Inkrafttreten des § 76 Abs 2b in der Fassung des Gesetzes LGBI Nr/2019 in Kraft getreten sind, bleiben aufrecht, soweit sie Abs 2b entsprechen.

(3) Für Feiertage, die gemäß § 74a Abs 3 als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt (§ 8 Abs 2) zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

(4) ...

Allgemeine Pflichten der Dienstgeber

§ 87

(1) und (2) ...

(2a) Unter Gesundheit ist physische und psychische Gesundheit zu verstehen.

(3) bis (6) ...

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen (Arbeitsplatzevaluierung)

§ 88

(1) Dienstgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen (Arbeitsplatzevaluierung). Dabei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß § 91 anzuwenden. Insbesondere sind dabei zu berücksichtigen:

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte,
2. die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen,

5. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
6. der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Dienstnehmer.

(2) bis (6) ...

(7) Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung im Sinn des Abs 6 hat insbesondere zu erfolgen:

1. nach Unfällen;
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind;
3. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Dienstnehmer schließen lassen;
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren;
5. bei neuen Erkenntnissen im Sinn des § 87 Abs 2; und
6. auf begründetes Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

(8) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner (Präventivdienste) beauftragt werden.

Einsatz der Dienstnehmer

§ 90

(1) und (2) ...

(3) Dienstnehmer, von denen dem Dienstgeber bekannt ist, dass sie an körperlichen Schwächen oder an Gebrechen in einem Maß leiden, dass sie dadurch bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Dienstnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Bei Beschäftigung von behinderten Dienstnehmern ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen.

4. die Gestaltung der Arbeitsplätze,
5. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken,
6. die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation und
7. der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Dienstnehmer.

(2) bis (6) ...

(7) Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung im Sinn des Abs 6 hat insbesondere zu erfolgen:

1. nach Unfällen;
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind;
3. nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung;
4. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Dienstnehmer schließen lassen;
5. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren;
6. bei neuen Erkenntnissen im Sinn des § 87 Abs 3;
7. auf begründetes Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

(8) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner sowie sonstige geeignete Fachleute wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere auch Arbeitspsychologen, beauftragt werden.

Einsatz der Dienstnehmer

§ 90

(1) und (2) ...

(3) Dienstnehmer, von denen dem Dienstgeber bekannt ist, dass sie an körperlichen Schwächen oder an Gebrechen in einem Maß leiden, dass sie dadurch bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Dienstnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Dienstnehmer, von denen dem Dienstgeber bekannt ist, dass sie auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung bei bestimmten Arbeiten einer beson-

Grundsätze der Gefahrenverhütung

§ 91

(1) Unter Gefahrenverhütung sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind.

(2) Dienstgeber haben bei der Gestaltung der Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge, bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, beim Einsatz der Dienstnehmer sowie bei allen Maßnahmen zum Schutz der Dienstnehmer folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

1. bis 4. ...
5. Berücksichtigung des Standes der Technik;
6. Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten;
7. Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz;
8. Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz;
9. Erteilung geeigneter Anweisungen an die Dienstnehmer.

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 94

(1) In jedem Betrieb im Sinn des § 159 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinn des § 160, in dem/der dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, ist eine der Zahl der Dienstnehmer angemessene Anzahl von Sicherheitsvertrauenspersonen, und zwar bis 50 Dienstnehmer eine und je weitere angefangene 50 Dienstnehmer eine weitere, zu bestellen.

deren Gefahr ausgesetzt wären oder andere Dienstnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden.

Grundsätze der Gefahrenverhütung

§ 91

(1) Unter Gefahrenverhütung sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind. Unter Gefahren im Sinn dieses Gesetzes sind arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen.

(2) Dienstgeber haben bei der Gestaltung der Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge, bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, beim Einsatz der Dienstnehmer sowie bei allen Maßnahmen zum Schutz der Dienstnehmer folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

1. bis 4. ...
5. Berücksichtigung der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation;
6. Berücksichtigung des Standes der Technik;
7. Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten;
8. Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Tätigkeiten und Aufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz;
9. Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz;
10. Erteilung geeigneter Anweisungen an die Dienstnehmer.

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 94

(1) In jedem Betrieb im Sinn des § 159 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinn des § 160, in dem/der dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, ist eine der Zahl der Dienstnehmer angemessene Anzahl von Sicherheitsvertrauenspersonen, und zwar bis 50 Dienstnehmer eine und je weitere angefangene 50 Dienstnehmer eine weitere, zu bestellen. Sicherheitsvertrau-

(2) bis (7) ...

Nichtraucherschutz

§ 99h

(1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist.

(2) Wenn aus betrieblichen Gründen Raucher und Nichtraucher gemeinsam in einem Büroraum oder einem vergleichbaren Arbeitsraum arbeiten müssen, der nur durch Betriebsangehörige genutzt wird, ist das Rauchen am Arbeitsplatz verboten.

(3) Durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen ist dafür zu sorgen, dass in allenfalls eingerichteten Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch geschützt sind.

(4) In Sanitärräumen und Umkleideräumen ist das Rauchen verboten.

Arbeitsstoffe

§ 101

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

enspersonen sind Dienstnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Dienstnehmer. Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur Dienstnehmer bestellt werden. Sie müssen die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen.

(2) bis (7) ...

(8) Sicherheitsfachkräfte oder Arbeitsmediziner dürfen, sofern sie Dienstnehmer sind, gleichzeitig auch als Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sein.

Nichtraucherschutz

§ 99h

(1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass nicht rauchende Dienstnehmer vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist.

(2) In Arbeitsstätten in Gebäuden ist das Rauchen für Dienstgeber und Dienstnehmer verboten, sofern nicht rauchende Dienstnehmer in der Arbeitsstätte beschäftigt werden.

(3) Ist eine ausreichende Zahl von Räumlichkeiten in der Arbeitsstätte vorhanden, kann der Dienstgeber abweichend von Abs 2 einzelne Räume einrichten, in denen das Rauchen gestattet ist, sofern es sich nicht um Arbeitsräume handelt und gewährleistet ist, dass der Tabakrauch nicht in die mit Rauchverbot belegten Bereiche der Arbeitsstätte dringt und das Rauchverbot dadurch nicht umgangen wird. Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleideräume dürfen nicht als Raucherräume eingerichtet werden.

(4) Abs 1 bis 3 gelten auch für die Verwendung von verwandten Erzeugnissen und Wasserpfeifen im Sinn des Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw Nichtraucherschutzgesetzes.

Arbeitsstoffe

§ 101

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

betriebliche Befördern.

(2) bis (9) ...

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 102

(1) ...

(2) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass Belastungen durch Monotonie, einseitige Belastung sowie Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck möglichst gering gehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.

(3) und (4) ...

Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen

§ 103

(1) ...

(2) Tätigkeiten im Sinn des Abs 1 sind insbesondere Tätigkeiten, bei denen Dienstnehmer einer der nachstehenden Einwirkungen ausgesetzt sind, wobei bei Fortdauer der Tätigkeit in den angeführten Zeitabständen Folgeuntersuchungen durchzuführen sind:

1. organische Phosphorverbindungen (6 Monate oder Ende der Saison);
2. Quecksilber und seine Verbindungen (6 Monate);
3. Benzol, Toluol, Xylol (6 Monate);
4. Halogenkohlenwasserstoffe (6 Monate);
5. Pech und Ruß mit hohem Anteil an polycyclischen aromatischen Kohlenwasserstoffen (2 Jahre);
6. quarzhaltiger Staub (2 Jahre).

(3) ...

(4) Die Abs 1 und 2 sind nicht anzuwenden,

1. ...
2. wenn Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung gemäß Abs 2 ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden.

und das innerbetriebliche Befördern.

(2) bis (9) ...

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 102

(1) ...

(2) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass Zwangshaltungen möglichst vermieden werden und Belastungen durch monotone Arbeitsabläufe, einseitige Belastungen, Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck sowie sonstige psychische Belastungen möglichst gering gehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.

(3) und (4) ...

Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen

§ 103

(1) ...

(2) Tätigkeiten im Sinn des Abs 1 sind insbesondere Tätigkeiten, bei denen Dienstnehmer einer der nachstehenden Einwirkungen ausgesetzt sind, wobei bei Fortdauer der Tätigkeit in den durch Verordnung der Landesregierung festzulegenden Zeitabständen Folgeuntersuchungen durchzuführen sind:

1. organische Phosphorverbindungen;
2. Benzol, Toluol, Xylol;
3. Halogenkohlenwasserstoffe;
4. Pech und Ruß mit hohem Anteil polycyclischen aromatischen Kohlenwasserstoffen;
5. gesundheitsgefährdender Lärm.

(3) ...

(4) Die Abs 1 und 2 sind nicht anzuwenden,

1. ...
2. wenn Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung gemäß Abs 2 ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden oder
3. wenn das durchschnittliche Expositionsausmaß einen durch Verordnung

(5) bis (12) ...

Aufgaben, Information und Beziehung der Sicherheitsfachkräfte

§ 104a

(1) bis (3) ...

(4) entfallen mit LGBl Nr 91/2013

(5) In die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. bis 4. ...

5. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,

6. bis 8. ...

(6) ...

(7) Regelmäßige Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und einen Arbeitsmediziner haben nach Möglichkeit gemeinsam zu erfolgen:

1. ...

2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern mindestens einmal im Kalenderjahr.

Diese Begehungen haben sich auf die Aufgaben der Präventivfachkräfte gemäß Abs. 1 und § 105a Abs. 1 in der Arbeitsstätte einschließlich allen dazu gehörigen Flächen gemäß § 99 Abs. 2 zu beziehen. Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(8) bis (14) ...

Aufgaben, Information und Beziehung der Arbeitsmediziner

§ 105a

(1) bis (7) ...

der Landesregierung festzulegenden Wert nicht überschreitet.

(5) bis (12) ...

Aufgaben, Information und Beziehung der Sicherheitsfachkräfte

§ 104a

(1) bis (3) ...

(4) entfallen mit LGBl Nr 91/2013

(5) In die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. bis 4. ...

5. die nach den Dienstnehmerschutzvorschriften erforderliche Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung von Maßnahmen samt Dokumentation im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument sowie deren Überprüfung und Anpassung,

6. bis 8. ...

(6) ...

(7) Regelmäßige Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und einen Arbeitsmediziner haben nach Möglichkeit gemeinsam zu erfolgen:

1. ...

2. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern, in denen nur Büroarbeitsplätze sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen eingerichtet sind, mindestens einmal in drei Kalenderjahren;

3. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern mindestens einmal im Kalenderjahr.

Diese Begehungen haben sich auf die Aufgaben der Präventivfachkräfte gemäß Abs. 1 und § 105a Abs. 1 in der Arbeitsstätte einschließlich allen dazu gehörigen Flächen gemäß § 99 Abs. 2 zu beziehen. Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(8) bis (14) ...

Aufgaben, Information und Beziehung der Arbeitsmediziner

§ 105a

(1) bis (7) ...

(8) In die Präventionszeit der Arbeitsmediziner darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. bis 5. ...
6. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
7. bis 10. ...

Zusammenarbeit
§ 105b

(1) bis (3) ...

Meldung von Missständen
§ 105c

(1) Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Missstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Dienstgeber oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.

(2) ...

(3) Präventivfachkräfte haben das Recht, sich an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Dienstgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen, nachdem sie erfolglos vom Dienstgeber eine Beseitigung dieser Missstände verlangt haben.

Besondere Bestimmungen für werdende und stillende Mütter
§ 112

(1) ...

(2) Werdende und stillende Mütter dürfen an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen zu keiner Arbeit, auch nicht zu den im § 75 Abs 3 bezeichneten Ar-

(8) In die Präventionszeit der Arbeitsmediziner darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. bis 5. ...
6. die nach den Dienstnehmerschutzvorschriften erforderliche Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung von Maßnahmen samt Dokumentation im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument sowie deren Überprüfung und Anpassung,
7. bis 10. ...

Zusammenarbeit
§ 105b

(1) bis (3) ...

(4) Die Präventivfachkräfte haben den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf deren Verlangen Einsicht in die Unterlagen, insbesondere über die von ihnen durchgeführten Besichtigungen und Untersuchungen sowie die Ergebnisse zu gewähren oder Kopien dieser Unterlagen zu übermitteln.

Meldung von Mängeln
§ 105c

(1) Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Mängel auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Dienstgeber oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.

(2) ...

(3) Präventivfachkräfte haben das Recht, sich an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Dienstgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen, nachdem sie erfolglos vom Dienstgeber eine Beseitigung dieser Mängel verlangt haben.

Besondere Bestimmungen für werdende und stillende Mütter
§ 112

(1) ...

(2) Werdende und stillende Mütter dürfen an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen zu keiner Arbeit, auch nicht zu den im § 75 Abs 1 bezeichneten Ar-

beiten, herangezogen werden.

(3) ...

Kündigungsschutz

§ 115

(1) bis (3) ...

Entlassungsschutz

§ 117

Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den im § 45 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichts entlassen werden.

Entgeltfortzahlung

§ 118

(1) ...

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 109 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 108a, 110, 110a, 111 Abs. 3 oder des § 112 Abs. 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.

(3) und (4) ...

Karenz für Mütter

§ 119

(1) und (1a) ...

(2) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen. Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist

beiten, herangezogen werden.

(3) ...

Kündigungsschutz

§ 115

(1) ...

(1a) Eine Kündigung ist bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt rechtsunwirksam. Auf Verlangen des Dienstgebers hat die Dienstnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt vorzulegen.

(2) und (3) ...

Entlassungsschutz

§ 117

Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung sowie bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den im § 45 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

Entgeltfortzahlung

§ 118

(1) ...

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 109 Abs 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 108a, 110, 110a, 111 Abs 3 oder des § 112 Abs 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs 1 mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass im Fall des § 109 Abs 3 der Durchschnittsverdienst nach den letzten 13 Wochen vor Eintritt des Beschäftigungsverbotes zu berechnen ist.

(3) und (4) ...

Karenz für Mütter

§ 119

(1) und (1a) ...

(2) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen. Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist

des § 111 Abs 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate oder, wenn die Karenz weniger als drei Monate dauert, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz bekannt geben, dass und bis zu welchem Zeitpunkt sie die Karenz verlängert. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs 1 vereinbart werden.

(3) Wird Karenz nach Abs 1 und 2 in Anspruch genommen, erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 115 und 117 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. Bei Inanspruchnahme einer Karenz im 2. Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach Ablauf des 1. Lebensjahres des Kindes eingebracht worden ist und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person der Dienstnehmerin gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Dienstnehmerin entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Die Dienstnehmerin kann im 2. Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur aus den im § 45 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 119c

(1) Eine Dienstnehmerin hat Anspruch auf Karenz, wenn sie ein Kind, mit dem sie im gemeinsamen Haushalt lebt und das das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. an Kindes statt angenommen hat (Adoptivmutter) oder
2. in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter).

(2) Die §§ 119 bis 119b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

des § 111 Abs 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz, bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, kann die Dienstnehmerin Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat sie ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs 1 vereinbart werden.

(3) Wird Karenz nach Abs 1 und 2 in Anspruch genommen, erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 115 und 117 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. Bei Inanspruchnahme einer Karenz im 2. Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach Ablauf des 1. Lebensjahres des Kindes eingebracht worden ist und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person der Dienstnehmerin gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Dienstnehmerin entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Die Dienstnehmerin kann im 2. Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur aus den im § 45 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz und nimmt die Dienstnehmerin Karenz zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Karenz.

Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 119c

(1) Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. an Kindes statt angenommen hat (Adoptivmutter) oder
 2. ein Kind in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter)
- und die mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenz.

(2) Die §§ 119 bis 119b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Die Karenz nach den §§ 119 und 119a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils.

2. bis 4. ...

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 2. Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder nimmt sie es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Die Karenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils.

(4) ...

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 120

(1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 159) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist.

Während eines Lehrverhältnisses besteht kein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind.

(2) bis (4) ...

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 120a

Eine Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 120 Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung

1. Die Karenz nach den §§ 119 und 119a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, im Fall des § 119 Abs 2 vierter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.

2. bis 4. ...

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 2. Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Die Karenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, im Fall des § 119 Abs 2 vierter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.

(4) ...

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 120

(1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 159) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist und
3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Dienstnehmerinnen haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) bis (4) ...

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 120a

Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 120 Abs 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung

einschließlich deren Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 120b

(1) ...

(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

(3) und (4) ...

(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate oder, wenn die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate dauert, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate oder, wenn die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate dauert, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) bis (9) ...

Verfahren bei Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 120c

(1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen

einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 120b

(1) ...

(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach § 120 Abs 1 oder § 120a nicht verwirkt. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

(3) und (4) ...

(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 120 Abs 1 Z 3 oder § 120a als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 120 Abs 1 Z 3 oder § 120a als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate oder, wenn die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate dauert, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) bis (9) ...

(10) Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinn des § 120 oder § 120a vor.

Verfahren bei Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 120c

(1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen

über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Die Aufzeichnung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterfertigen; eine Ablichtung davon ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) bis (5) ...

Verfahren bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung

§ 120d

(1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen zur Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung, über deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) bis (4) ...

Karenz und Teilzeitbeschäftigung für Väter Anspruch auf Karenz

§ 124

(1) bis (4) ...

(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate oder, wenn die Karenz weniger als drei Monate dauert, spätestens zwei Monate vor dem Ende seiner Karenz bekannt geben, dass und bis zu welchem Zeitpunkt er die Karenz verlängert.

Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 127

(1) Anspruch auf Karenz unter den in den §§ 124 bis 126 angeführten Voraussetzungen und Bedingungen hat, soweit im Folgenden nicht Anderes be-

über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung nach § 120 Abs 1 beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Die Aufzeichnung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterfertigen; eine Ablichtung davon ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) bis (5) ...

Verfahren bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung

§ 120d

(1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung nach § 120a, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) bis (4) ...

Karenz und Teilzeitbeschäftigung für Väter Anspruch auf Karenz

§ 124

(1) bis (4) ...

(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühestmöglichen Zeitpunkt (Abs 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende seiner Karenz bekannt geben, dass er die Karenz verlängert und bis wann. Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, kann der Dienstnehmer Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat er seinem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs 1 vereinbart werden.

Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 127

(1) Anspruch auf Karenz unter den in den §§ 124 bis 126 genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im Folgenden nicht anderes be-

stimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

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

(2) Bei Annahme an Kindes statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt die Karenz mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils.

(3) ...

(4) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des 2. Lebensjahres an Kindes statt an oder nimmt er es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, kann er Karenz im Ausmaß bis zu sechs Monaten auch über das 2. Lebensjahr des Kindes hinaus in Anspruch nehmen.

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des 2. Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder nimmt er es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz im Ausmaß von sechs Monaten. Im Übrigen gelten die §§ 124 und 125.

(6) ...

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 129

(1) Der Dienstnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 159) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist.

Während eines Lehrverhältnisses besteht kein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interes-

stimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivvater);
2. in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegevater).

(2) Bei Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt die Karenz mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeeltern-teils, im Fall des § 124 Abs 5 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.

(3) ...

(4) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des 2. Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann er Karenz im Ausmaß bis zu sechs Monaten auch über das 2. Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen.

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des 2. Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des 7. Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz im Ausmaß von sechs Monaten. Im Übrigen gelten die §§ 124 und 125.

(6) ...

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 129

(1) Der Dienstnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder bis zu einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
2. der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 159) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist und
3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem

sen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind.

(2) bis (4) ...

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 129a

Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 129 Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 129b

(1) ...

(2) Der Dienstnehmer kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

(3) und (4) ...

(5) Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate oder, wenn die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate dauert, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate oder, wenn die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate dauert, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. Dienstnehmer haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) bis (4) ...

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 129a

Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 129 Abs 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 129b

(1) ...

(2) Der Dienstnehmer kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach § 129 Abs 1 oder § 129a nicht verwirkt. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

(3) und (4) ...

(5) Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 129 Abs 1 Z 3 oder § 129a als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate oder, wenn die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate dauert, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 129 Abs 1 Z 3 oder § 129a als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate oder, wenn die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate dauert, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) bis (9) ...

Verfahren bei Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 129c

(1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Die Aufzeichnung ist sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer zu unterfertigen; eine Ablichtung davon ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

(2) bis (5) ...

Verfahren bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung

§ 129d

(1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) bis (4) ...

Schutz der Jugendlichen

§ 131

(1) bis (4) ...

(7) bis (9) ...

(10) Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinn des § 129 oder § 129a vor.

Verfahren bei Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 129c

(1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung nach § 129 Abs 1 beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Die Aufzeichnung ist sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer zu unterfertigen; eine Ablichtung davon ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

(2) bis (5) ...

Verfahren bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung

§ 129d

(1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung nach § 129a, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) bis (4) ...

Schutz der Jugendlichen

§ 131

(1) und (2) ...

(2a) Die Arbeitszeit kann in den einzelnen Wochen eines mehrwöchigen Durchrechnungszeitraumes ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden nicht übersteigt und

1. der Kollektivvertrag dies zulässt,
2. für vergleichbare erwachsene Dienstnehmer des Betriebes eine solche

- (5) Während jedes Zeitraumes von 24 Stunden ist
1. Personen unter 15 Jahren eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren;
 2. den übrigen Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren. Für Jugendliche, die mit der Viehpflege und Melkung (Stallarbeit) beschäftigt sind, kann die Ruhezeit ab Vollendung des 16. Lebensjahres auf zehn Stunden verkürzt werden, sofern innerhalb von drei Wochen eine Ruhezeit oder Wochenfreizeit entsprechend verlängert wird.
- (6) ...
- (7) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19:00 Uhr und 5:00 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit (§ 72) nicht herangezogen werden.
- (8) ...
- (9) Jugendliche dürfen an Samstagen und Sonntagen nicht beschäftigt werden. Für Jugendliche, die in Betrieben gemäß § 5 Abs 4 erster Satz beschäftigt werden, hat die Wochenfreizeit am Samstag spätestens um 13:00 Uhr zu beginnen. Bei Beschäftigung am Samstag dürfen diese Jugendlichen am Montag in der darauf folgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden. Ist der Montag Berufsschultag, ist eine Beschäftigung dieser Jugendlichen am Samstag nicht zulässig.
- (10) Während der Arbeitsspitzen muss die Wochenfreizeit mindestens 41 aufeinander folgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbei-

Arbeitszeiteinteilung besteht und

3. eine abweichende Arbeitszeiteinteilung für Jugendliche dem Dienstgeber nicht zugemutet werden kann.
- (2b) Bei einer Verteilung der Arbeitszeit nach Abs 2a darf die Tagesarbeitszeit neun Stunden und die Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungs- bzw Einarbeitungszeitraumes 45 Stunden nicht überschreiten.
- (3) und (4) ...
- (5) Während jedes Zeitraumes von 24 Stunden ist
1. Personen unter 15 Jahren eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren;
 2. den übrigen Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.
- Für Jugendliche, die mit der Viehpflege und Melkung (Stallarbeit) beschäftigt sind, kann die Ruhezeit ab Vollendung des 16. Lebensjahres auf elf Stunden verkürzt werden, sofern innerhalb von drei Wochen eine Ruhezeit oder Wochenfreizeit entsprechend verlängert wird.
- (6) ...
- (7) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19:00 Uhr und 5:00 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit (§ 72) nicht herangezogen werden. Der Kollektivvertrag kann die Beschäftigung von Jugendlichen über 16 Jahre bis 22 Uhr zulassen, wenn dies wegen der Art der Tätigkeit erforderlich ist.
- (8) ...
- (9) Den Jugendlichen ist wöchentlich eine ununterbrochene Freizeit von zwei Kalendertagen zu gewähren. Diese Wochenfreizeit hat den Sonntag zu umfassen. Für Jugendliche, die an einem Samstag beschäftigt werden, hat die Wochenfreizeit am Samstag spätestens um 13 Uhr zu beginnen. Bei Beschäftigung am Samstag dürfen diese Jugendlichen in der darauffolgenden Kalenderwoche
1. am Montag nicht beschäftigt werden,
 2. von Dienstag bis Freitag neun Stunden beschäftigt werden.
- Ist der Montag Berufsschultag, ist eine Beschäftigung dieser Jugendlichen am Samstag nicht zulässig.
- (10) Während der Arbeitsspitzen muss die Wochenfreizeit mindestens 41 aufeinander folgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbei-

ten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 75 Abs 4) zulässig.

(11) ...

Lehrvertrag **§ 150**

(1) ...

(2) Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform. Er ist vor Antritt der Lehre zwischen dem Lehrberechtigten einerseits und dem Lehrling andererseits abzuschließen. Ist der Lehrling minderjährig, ist der Lehrvertrag für den Lehrling von seinem gesetzlichen Vertreter (Vormund) abzuschließen; in diesem Fall bedarf der Abschluß des Lehrvertrages gemäß § 128 LAG nicht der Einwilligung des Vormundschaftsgerichtes.

(3) bis (6) ...

Pflichten des Lehrberechtigten **§ 152**

(1) bis (3) ...

(4) Dem Lehrling ist die zum Besuch der Berufsschule oder der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren. Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichts anzuhalten.

(5) bis (9) ...

Aufzeichnungspflichten **§ 266**

(1) Über die im § 84 bestimmten Aufzeichnungspflichten hinaus hat der Dienstgeber Aufzeichnungen zu führen über

1. ...

2. die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und den gewährten Freizeit- ausgleich gemäß § 70 Abs 1 und § 75 Abs 3 lit a.

ten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 75 Abs 2) zulässig.

(11) ...

Lehrvertrag **§ 150**

(1) ...

(2) Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform. Er ist vor Antritt der Lehre zwischen dem Lehrberechtigten einerseits und dem Lehrling andererseits abzuschließen. Der Abschluss des Lehrvertrages von minderjährigen Lehrlingen bedarf der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings; in diesem Fall bedarf der Abschluss des Lehrvertrages gemäß § 128 des Landarbeitsgesetzes 1984 nicht der Genehmigung des Pflschaftsgerichtes.

(3) bis (6) ...

Pflichten des Lehrberechtigten **§ 152**

(1) bis (3) ...

(4) Dem Lehrling ist die zum Besuch der Berufsschule oder der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren. Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichts anzuhalten. Die Lehrberechtigten haben die Kosten der Unterbringung und Verpflegung, die durch den Aufenthalt der Lehrlinge in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen (Internatskosten), zu tragen. Bei Unterbringung in einem anderen Quartier sind ebenso die bei Unterbringung in einem Schülerheim entstehenden Kosten zu tragen.

(5) bis (9) ...

Aufzeichnungspflichten **§ 266**

(1) Über die im § 84 bestimmten Aufzeichnungspflichten hinaus hat der Dienstgeber Aufzeichnungen zu führen über

1. ...

2. die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und den gewährten Freizeit- ausgleich gemäß § 70 Abs 1 und § 75a.

(1a) bis (5) ...

Strafbestimmungen

§ 313

(1) Übertretungen der Vorschriften der §§ 67 bis 75, 84, 87 Abs 3, 4 und 5, 88 bis 90, 92 bis 94 Abs 6, 94a Abs 4 bis 7, 95 bis 95b, 96 Abs 1 bis 5, 97, 98 bis 104, 104a Abs 2 bis 7, 11 und 15, 104b Abs 4 und 5, 105, 105a Abs 2 bis 7, 105e, 105f, 106, 108a, 109 Abs 1, 3 und 5, 110 Abs 1 und 2, 110a Abs 2, 111 bis 114, 131 bis 134, 136 Abs 3, 137 Z 2, 138 Abs 3, 152 Abs 2, 264 und 266 sind, wenn die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, mit Geldstrafe bis zu 1.100 € zu ahnden.

(2) bis (6) ...

Verweisungen auf Bundesrecht

§ 314

(1) Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, als Ver-

(1a) bis (4) ...

(4a) Für

1. Dienstnehmer, die die Lage ihrer Arbeitszeit oder ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können,
2. Dienstnehmer, die ihre Tätigkeit in ihrer Wohnung ausüben, für jene Tage, an denen dies durchgehend erfolgt, und
3. Dienstnehmer in Leitungsfunktion, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind,

sind ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen.

(4b) Für Angestellte, die mit der maßgeblichen Führung des gesamten landwirtschaftlichen oder forstwirtschaftlichen Betriebs betraut sind, besteht keine Pflicht zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen.

(4c) Für Angestellte, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, besteht keine Pflicht zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen. Der Personenkreis ist im Kollektivvertrag festzulegen.

(5) ...

Strafbestimmungen

§ 313

(1) Übertretungen der Vorschriften der §§ 67 bis 75a, 84, 87 Abs 3, 4 und 5, 88 bis 90, 92 bis 94 Abs 6, 94a Abs 4 bis 7, 95 bis 95b, 96 Abs 1 bis 5, 97, 98 bis 104, 104a Abs 2 bis 7, 11 und 15, 104b Abs 4 und 5, 105, 105a Abs 2 bis 7, 105e, 105f, 106, 108a, 109 Abs 1, 3 und 5, 110 Abs 1 und 2, 110a Abs 2, 111 bis 114, 131 bis 134, 136 Abs 3, 137 Z 2, 138 Abs 3, 152 Abs 2, 264 und 266 sind, wenn die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, mit Geldstrafe bis zu 1.100 € zu ahnden.

(2) bis (6) ...

Verweisungen auf Bundesrecht

§ 314

(1) Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, als Ver-

weisungen auf die letztzitierte Fassung:

1. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 – AWG 2002, BGBl I Nr 102; Gesetz BGBl I Nr 163/2015;
2. Aktiengesetz – AktG , BGBl Nr 98/1965; Gesetz BGBl I Nr 20/2017;
3. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch – ABGB, JGS Nr 946/1811; Gesetz BGBl I Nr 43/2016;
4. Allgemeines Pensionsgesetz – APG, BGBl I Nr 142/2004; Gesetz BGBl I Nr 38/2017;
5. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl Nr 189/1955; Gesetz BGBl I Nr 53/2017;
6. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 – AVG, BGBl Nr 51; Gesetz BGBl I Nr 161/2013;
7. Angestelltengesetz, BGBl Nr 292/1921; Gesetz BGBl I Nr 152/2015;
8. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl Nr 450/1994; Gesetz BGBl I Nr 40/2017;
9. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 – AIVG, BGBl Nr 609; Gesetz BGBl I Nr 38/2017;
10. Arbeitsmarktförderungsgesetz – AMFG, BGBl Nr 31/1969; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
11. Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG, BGBl Nr 313/1994; Gesetz BGBl I Nr 31/2017;
12. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 – APSG, BGBl Nr 683; Gesetz BGBl I Nr 114/2016;
13. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz – ASGG, BGBl Nr 104/1985; Gesetz BGBl I Nr 44/2016;
14. Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl Nr 22/1974; Gesetz BGBl I Nr 37/2017;
15. Ärztegesetz 1998 – ÄrzteG 1998, BGBl I Nr 169; Gesetz BGBl I Nr 26/2017;
16. Bauern-Sozialversicherungsgesetz – BSVG, BGBl Nr 559/1978; Gesetz BGBl I Nr 53/2017;
17. Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG, BGBl Nr 22/1970; Gesetz BGBl I Nr 40/2017;
18. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl I Nr 100/2002; Gesetz BGBl I Nr 36/2017;

weisungen auf die letztzitierte Fassung:

1. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 – AWG 2002, BGBl I Nr 102; Gesetz BGBl I Nr 73/2018;
2. Aktiengesetz – AktG, BGBl Nr 98/1965; Gesetz BGBl I Nr 76/2018;
3. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch – ABGB, JGS Nr 946/1811; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
4. Allgemeines Pensionsgesetz – APG, BGBl I Nr 142/2004; Gesetz BGBl I Nr 38/2017;
5. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl Nr 189/1955; Gesetz BGBl I Nr 23/2019;
6. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 – AVG, BGBl Nr 51; Gesetz BGBl I Nr 58/2018;
7. Angestelltengesetz, BGBl Nr 292/1921; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
8. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl Nr 450/1994; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
9. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 – AIVG, BGBl Nr 609; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
10. Arbeitsmarktförderungsgesetz – AMFG, BGBl Nr 31/1969; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
11. Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG, BGBl Nr 313/1994; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
12. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 – APSG, BGBl Nr 683; Gesetz BGBl I Nr 126/2017;
13. Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz – AGG, BGBl I Nr 111/2010; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
14. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz – ASGG, BGBl Nr 104/1985; Gesetz BGBl I Nr 44/2016;
15. Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl Nr 22/1974; Gesetz BGBl I Nr 104/2017;
16. Ärztegesetz 1998 – ÄrzteG 1998, BGBl I Nr 169; Gesetz BGBl I Nr 20/2019;
17. Bauern-Sozialversicherungsgesetz – BSVG, BGBl Nr 559/1978; Gesetz BGBl I Nr 7/2019;
18. Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG, BGBl Nr 22/1970; Gesetz BGBl I Nr 32/2018;

19. Betriebspensionsgesetz – BPG, BGBl Nr 282/1990; Gesetz BGBl I Nr 44/2016;
 20. Biozidproduktegesetz – BiozidprodukteG, BGBl I Nr 105/2013; Gesetz BGBl I Nr 109/2015;
 21. Bundesgesetz über die Spaltung von Kapitalgesellschaften – SpaltG, BGBl Nr 304/1996; Gesetz BGBl I Nr 112/2015;
 22. Bundespflegegeldgesetz – BPGG, BGBl Nr 110/1993; Gesetz BGBl I Nr 116/2016;
 23. Chemikaliengesetz 1996 – ChemG 1996, BGBl I Nr 53/1997; Gesetz BGBl I Nr 58/2017;
 24. Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl Nr 400; Kundmachung BGBl I Nr 34/2017;
 25. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz – EZA-G, BGBl I Nr 49/2002; Gesetz BGBl I Nr 65/2003;
 26. Exekutionsordnung – EO, RGBl Nr 79/1896; Gesetz BGBl I Nr 100/2016;
 27. Gebührenanspruchsgesetz – GebAG, BGBl Nr 136/1975; Gesetz BGBl I Nr 71/2014;
 28. Gesetz über Gesellschaften mit beschränkter Haftung – GmbHG, RGBl Nr 58/1906; Gesetz BGBl I Nr 20/2017;
 29. Gewerbeordnung 1994 – GewO 1994, BGBl Nr 194; Gesetz BGBl I Nr 82/2016;
 30. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz – GSVG, BGBl Nr 560/1978; Gesetz BGBl I Nr 53/2017;
 31. Gutsangestelltengesetz, BGBl Nr 538/1923; Gesetz BGBl I Nr 152/2015;
 32. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl Nr 235/1962; Gesetz BGBl I Nr 100/2002;
 33. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl Nr 105/1961; Gesetz BGBl I Nr 40/2017;
 34. Landarbeitsgesetz 1984 – LAG, BGBl Nr 287; Gesetz BGBl I Nr 36/2017;
 35. Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz – LFBAG, BGBl Nr 298/1990; Gesetz BGBl I Nr 157/2013;
 36. Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002 – MuKiPassV, BGBl II Nr
19. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl I Nr 100/2002; Gesetz BGBl I Nr 25/2019;
 20. Betriebspensionsgesetz – BPG, BGBl Nr 282/1990; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
 21. Bewertungsgesetz 1955 – BewG 1955, BGBl Nr 148; Gesetz BGBl I Nr 77/2016;
 22. Biozidproduktegesetz – BiozidprodukteG, BGBl I Nr 105/2013; Gesetz BGBl I Nr 109/2015;
 23. Bundesgesetz über die Spaltung von Kapitalgesellschaften – SpaltG, BGBl Nr 304/1996; Gesetz BGBl I Nr 107/2017;
 24. Bundespflegegeldgesetz – BPGG, BGBl Nr 110/1993; Gesetz BGBl I Nr 59/2018;
 25. Chemikaliengesetz 1996 – ChemG 1996, BGBl I Nr 53/1997; Gesetz BGBl I Nr 44/2018;
 26. Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl Nr 400; Gesetz BGBl I Nr 98/2018;
 27. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz – EZA-G, BGBl I Nr 49/2002; Gesetz BGBl I Nr 37/2018;
 28. Exekutionsordnung – EO, RGBl Nr 79/1896; Gesetz BGBl I Nr 32/2018;
 29. Gebührenanspruchsgesetz – GebAG, BGBl Nr 136/1975; Gesetz BGBl I Nr 71/2014;
 30. Gesetz über Gesellschaften mit beschränkter Haftung – GmbHG, RGBl Nr 58/1906; Gesetz BGBl I Nr 71/2018;
 31. Gewerbeordnung 1994 – GewO 1994, BGBl Nr 194; Gesetz BGBl I Nr 112/2018;
 32. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz – GSVG, BGBl Nr 560/1978; Gesetz BGBl I Nr 7/2019;
 33. Gutsangestelltengesetz, BGBl Nr 538/1923; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
 34. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl Nr 235/1962; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
 35. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl Nr 105/1961; Gesetz BGBl I Nr 61/2018;
 36. Landarbeitsgesetz 1984 – LAG, BGBl Nr 287; Gesetz BGBl I Nr

- 470/2001; Verordnung BGBl II Nr 420/2013;
37. Opferfürsorgegesetz, BGBl Nr 183/1947; Gesetz BGBl I Nr 16/2017;
 38. Pensionskassengesetz – PKG, BGBl Nr 281/1990; Gesetz BGBl I Nr 68/2015;
 39. Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl I Nr 10; Gesetz BGBl I Nr 163/2015;
 40. SCE-Gesetz – SCEG, BGBl I Nr 104/2006; Gesetz BGBl I Nr 43/2016;
 41. Schulorganisationsgesetz, BGBl Nr 242/1962; Gesetz BGBl I Nr 56/2016;
 42. Schulunterrichtsgesetz – SchUG, BGBl Nr 472/1986; Gesetz BGBl I Nr 56/2016;
 43. Unternehmensgesetzbuch – UGB, dRGBI S 219/1897; Gesetz BGBl I Nr 20/2017;
 44. Versicherungsaufsichtsgesetz 2016 – VAG 2016, BGBl I Nr 34/2015; Gesetz BGBl I Nr 118/2016;
 45. Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl I Nr 146; Gesetz BGBl I Nr 65/2015;
 46. Zivildienstgesetz 1986 – ZDG, BGBl Nr 679; Gesetz BGBl I Nr 146/2015;
 47. Zivilprozessordnung – ZPO, RGBI Nr 113/1895; Gesetz BGBl I Nr 59/2017;
 48. Zivilrechts-Mediations-Gesetz – ZivMediatG, BGBl I Nr 29/2003.

(2) ...

Umsetzungshinweis

§ 315

1. bis 29. ...

- 16/2019;
37. Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz – LFBAG, BGBl Nr 298/1990; Verordnung BGBl II Nr 59/2014;
 38. Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002 – MuKiPassV, BGBl II Nr 470/2001; Verordnung BGBl II Nr 420/2013;
 39. Opferfürsorgegesetz, BGBl Nr 183/1947; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
 40. Pensionskassengesetz – PKG, BGBl Nr 281/1990; Gesetz BGBl I Nr 81/2018;
 41. Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl I Nr 10; Gesetz BGBl I Nr 163/2015;
 42. SCE-Gesetz – SCEG, BGBl I Nr 104/2006; Gesetz BGBl I Nr 69/2018;
 43. Schulorganisationsgesetz, BGBl Nr 242/1962; Gesetz BGBl I Nr 35/2019;
 44. Schulunterrichtsgesetz – SchUG, BGBl Nr 472/1986; Gesetz BGBl I Nr 35/2019;
 45. Unternehmensgesetzbuch – UGB, dRGBI S 219/1897; Gesetz BGBl I Nr 58/2018;
 46. Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw Nichtrauchererschutzgesetz – TNRSg, BGBl Nr 431/1995; Gesetz BGBl I Nr 37/2018;
 47. Versicherungsaufsichtsgesetz 2016 – VAG 2016, BGBl I Nr 34/2015; Gesetz BGBl I Nr 26/2019;
 48. Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl I Nr 146; Gesetz BGBl I Nr 61/2018;
 49. Zivildienstgesetz 1986 – ZDG, BGBl Nr 679; Gesetz BGBl I Nr 107/2018;
 50. Zivilprozessordnung – ZPO, RGBI Nr 113/1895; Gesetz BGBl I Nr 109/2018;
 51. Zivilrechts-Mediations-Gesetz – ZivMediatG, BGBl I Nr 29/2003.

(2) ...

Umsetzungshinweis

§ 315

1. bis 21. ...

- 21a. Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung,

ABl Nr L 299 vom 18. November 2003;

22. bis 24. ...

24a. Richtlinie 2009/148/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30. November 2009 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz, ABl Nr L 330 vom 16. Dezember 2009;

25. bis 29. ...

§ 324

(1) bis (11) ...

§ 324

(1) bis (11) ...

(12) Die §§ 3 Abs 4, 7a, 11 Abs 4b, 5 und 10, 11a bis 11e, 12 Abs 4, 15 Abs 5, 21 Abs 3, 26 Abs 3, 31a, 37, 43 Abs 3, 50d, 50h Abs 4, 50q Abs 2, 67 Abs 2, 68 Abs 1, 69 Abs 4 und 5, 72, 72a, 73 Abs 3, 74, 74a, 74b, 75, 75a, 76 Abs 2, 2b, 2c und 3, 87 Abs 2a, 88 Abs 1, 7 und 8, 90 Abs 3, 91 Abs 1 und 2, 94 Abs 1 und 8, 99h, 101 Abs 1, 102 Abs 2, 103 Abs 2 und 4, 104a Abs 5 und 7, 105a Abs 8, 105b Abs 4, 105c Abs 1 und 3, 112 Abs 2, 115 Abs 1a, 117, 118 Abs 2, 119 Abs 2 und 3, 119c Abs 1, 2 und 3, 120 Abs 1, 120a, 120b Abs 2, 5, 6 und 10, 120c Abs 1, 120d Abs 1, 124 Abs 5, 127 Abs 1, 2, 4 und 5, 129 Abs 1, 129a, 129b Abs 2, 5, 6 und 10, 129c Abs 1, 129d Abs 1, 131 Abs 2a, 2b, 5, 7, 9 und 10, 150 Abs 2, 152 Abs 4, 266 Abs 1, 4a, 4b und 4c, 313 Abs 1, 314 Abs 1 und 315 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr .../2019 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten in Kraft.

(13) § 7a in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr .../2019 gilt für Pauschalentgeltvereinbarungen, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes gemäß Abs 12 neu abgeschlossen werden.

(14) Die §§ 129 Abs 1, 129a, 129b Abs 5, 6 und 10, 129c Abs 1, 129d Abs 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr .../2019 gelten für Väter (Adoptiv- oder Pflegeväter) und die §§ 120 Abs 1, 120a, 120b Abs 5, 6 und 10, 120c und 120d in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr .../2019 für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kinder ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes gemäß Abs 12 geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.