

Begutachtungsentwurf
März 2019

zu Zl. 01-VD-LG-1870/6-2019

**Gesetz vom,
mit dem die Kärntner Landarbeitsordnung 1995
geändert wird**

Der Landtag von Kärnten hat in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984 – LAG, BGBl. Nr. 287/1984, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. X/2019, beschlossen:

Artikel I

Die Kärntner Landarbeitsordnung 1995 – K-LAO 1995, LGBl. Nr. 97/1995, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 50/2018, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Die §§ 38 bis 45a gelten sinngemäß auch für das Dienstverhältnis einer Frau, die gemäß § 144 Abs. 2 und 3 ABGB, Elternteil ist.“

2. Nach § 7 wird folgender § 7a samt Überschrift eingefügt:

**„§ 7a
Entgelt bei Pauschalvereinbarungen**

Enthält der Dienstvertrag oder der Dienstschein das Entgelt als Gesamtsumme, die Grundlohn und andere Entgeltbestandteile einschließt, ohne den Grundlohn im Sinne des § 7 Abs. 2 lit. i 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.“

3. In § 11 wird in Abs. 4b Z 2 das Zitat „§ 82 Abs. 6“ durch das Zitat „§ 82 Abs. 2“ und in Abs. 5 das Zitat „§ 82 Abs. 5“ durch das Zitat „§ 82 Abs. 3 letzter Satz“ ersetzt.

4. § 11 wird folgender Abs. 10 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. Der bisherige § 11a samt Überschrift erhält die Bezeichnung „§ 11d“.

6. Nach § 11 werden folgende §§ 11a bis 10c eingefügt:

**„§ 11a
Wiedereingliederungsteilzeit**

(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 Sinne 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:

- a) eine Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit des Dienstnehmers für die Zeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit;
- b) Beratung des Dienstnehmers und des Dienstgebers über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit im Rahmen des Case Managements nach dem 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 § 116t 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 § 34 zu berechnen. Wird eine Vereinbarung im Sinne 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 aufgrund einer vorzeitigen Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit ist nicht zulässig.

(7) Wird das Arbeitsverhältnis während der Wiedereingliederungsteilzeit beendet, so ist bei der Berechnung des Ersatzanspruchs im Sinne des § 56 das ungeschmälerte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 1 zugestanden wäre.

(8) § 62a Abs. 3 und 4, § 62e sowie § 39w Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden. Im Übrigen darf für die Dauer einer Altersteilzeit gemäß § 27 AIVG sowie für die Dauer einer Teilpension gemäß § 27a AIVG (erweiterte Altersteilzeit) eine Wiedereingliederungsteilzeit nach Abs. 1 nicht vereinbart werden.

§ 11b

Lage der Normalarbeitszeit

(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

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

(3) Von Abs. 2 lit. b 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 lit. b abweichende Regelungen getroffen werden.

§ 11c

Abgeltung von Zeitguthaben

(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.“

7. Nach dem nunmehrigen § 11d wird folgender § 11e eingefügt:

„§ 11e

Unabdingbarkeit

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

8. § 12 wird folgender Abs. 5 angefügt:

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

9. § 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.“

10. § 18 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

11. Der bisherige § 22a erhält die Bezeichnung § 22b, vor diesem § 22b wird folgender § 22a eingefügt:

„§ 22a

Invalidität

(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 Sinne des § 23 Abs. 2 LAG für arbeitsfähig erklärt.

(2) § 44b Abs. 1 mit Ausnahme des vorletzten Satzes und Abs. 2 gilt für die Dauer des Bezuges von Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG oder Umschulungsgeld nach § 39b AIVG sinngemäß, es sei denn, der Dienstnehmer wird im Sinne des § 23 Abs. 2 LAG für arbeitsfähig erklärt.“

12. In § 33 Abs. 3 wird das Zitat „Abs. 1“ durch das Zitat „Abs. 1 und 5“ ersetzt.

13. § 38 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.“

14. § 41 Abs. 1 und 2 lautet:

„(1) Anspruch auf Karenz unter den in den §§ 38 bis 40 genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

- a) an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivvater);
- b) 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 Falle des § 38 Abs. 5 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.“

15. § 41 Abs. 4 und 5 lautet:

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

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des siebenten 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 §§ 38 und 39.“

16. § 44c Abs. 1 lautet:

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

- a) das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
- b) der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 161) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist und
- c) 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.“

17. § 44d lautet:

„§ 44d Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 44c Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).“

18. In § 44e Abs. 2 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach § 44c Abs. 1 oder § 44d nicht verwirkt.“

19. In § 44e Abs. 5 und 6 wird jeweils nach dem Klammersausdruck die Wortfolge „innerhalb der Bandbreite nach § 44c Abs. 1 lit. c oder § 44d“ eingefügt.

20. § 44e wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 44c oder § 44d vor.“

21. In § 44f Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „Teilzeitbeschäftigung“ das Zitat „nach § 44c Abs. 1“ eingefügt.

22. In § 44g Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „Teilzeitbeschäftigung“ das Zitat „nach § 44d“ eingefügt.

23. § 52 Abs. 4 lautet:

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

- a) Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 2 Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl I Nr 142/2004, oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG;
- b) wegen Feststellung einer voraussichtlich mindestens sechs Monate andauernden Berufsunfähigkeit oder Invalidität durch den Versicherungsträger gemäß § 367 Abs. 4 ASVG;
- c) im Fall der Arbeitsverhinderung gemäß § 21 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);
- d) weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 132b Abs. 1 lit. a) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 132b Abs. 1 lit. b), bei Inanspruchnahme einer Karenz (§§ 131 Abs. 1 und 132b Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§§ 132e, 132f oder 132i) das Dienstverhältnis auflösen.“

24. In § 62g Abs. 4 wird das Zitat „§ 120 Abs. 1 Z 3 ASVG“ durch das Zitat „§ 120 Z 3 ASVG“ ersetzt.

25. § 62p wird folgender Satz 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 schwersterkrankte Kind erfolgen soll.“

26. § 79 Abs. 2 lautet:

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

27. In § 80 Abs. 1 entfällt die Wortfolge „in der Landwirtschaft“.

28. § 80a Abs. 3 wird durch folgende Abs. 3 und 4 ersetzt:

„(3) 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 § 79 Abs. 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.

(4) Ordnet der Dienstgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gemäß § 79 Abs. 2 und 3 hinausgehen, gelten diese als Überstunden.“

29. §§ 82 und 82a lauten:

**„§ 82
Überstundenarbeit**

- (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn
- a) die Grenzen der nach den §§ 79 bis 81 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
 - b) die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich aus der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 79 bis 81 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 § 79a 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.

**§ 82a
Höchstgrenze der Arbeitszeit**

(1) Die Tagesarbeitszeit darf einschließlich Überstunden elf Stunden, während der Arbeitsspitzen sowie bei Gleitzeitvereinbarungen nach § 80a Abs. 3 zweiter Satz zwölf Stunden nicht überschreiten.

(2) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, während der Arbeitsspitzen sowie bei Gleitzeitvereinbarungen nach § 80a Abs. 3 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 § 79 Abs. 5 die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden und im Falle, dass dieses Gesetz vorsieht, dass der Kollektivvertrag für Betriebe gemäß § 5 Abs. 4 eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zulassen kann, die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden nicht überschreiten.

(5) Für Dienstnehmer nach § 264 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.“

30. In § 83 Abs. 3 wird das Zitat „§ 82 Abs. 5“ durch das Zitat „§ 82 Abs. 3 letzter Satz“ ersetzt.

31. § 84 lautet:

**„§ 84
Ruhepause**

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.“

32. Nach § 84 werden folgende §§ 84a und 84b eingefügt:

**„§ 84a
Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe**

(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 in der Zeit vom 1. November bis 31. März spätestens am Samstag um 17 Uhr, in der übrigen Zeit um 18 Uhr.

Während dieser Zeit darf der Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn dies auf Grund des § 84b Abs. 1 oder des § 85 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) Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz 1957 sind gesetzliche Ruhetage. Als Feiertage gelten folgende Tage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag). Ferner sind noch der 19. März (Josefitag) und der 10. Oktober (Volksabstimmungsgedenktag) gesetzliche Ruhetage. Der Dienstnehmer hat für Feiertage Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden.

(4) Anstelle der im Abs. 3, vorletzter Satz, genannten gesetzlichen Ruhetage kann durch Kollektivvertrag ein Ersatz festgelegt werden.

§ 84b

Sonderfälle der wöchentlichen Ruhezeit

(1) Der Kollektivvertrag kann für die Almbewirtschaftung (Sennerei, Bergweidewirtschaft und Almausschank) im Sinne 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 § 84a 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 24stündige 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.“

33. § 85 lautet:

„§ 85

Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe

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

- a) Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt, wobei ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat;
- b) Arbeiten im Rahmen einer Almausschank im Sinne des § 2 Abs. 4 Z 10 GewO 1994 oder einer Buschenschank im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 5 und § 111 Abs. 2 Z 5 GewO;
- c) 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.“

34. Nach § 85 wird folgender § 85a eingefügt:

**„§ 85a
Ausgleichsruhe**

(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 § 85 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 nach § 67 Abs. 1 EStG 1988 und vergleichbare Ansprüche zu berücksichtigen.“

35. § 86 Abs. 2 letzter Satz entfällt.

36. Nach § 86 Abs. 2a werden folgende Abs. 2b und 2c eingefügt:

„(2b) Abweichend von Abs. 2 gebührt für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen und an freien Tagen nach § 84a 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 der Ausführungsbestimmungen zu Abs. 2b in Kraft getreten sind, bleiben aufrecht, soweit sie Abs. 2b entsprechen.“

37. § 86 Abs. 3 lautet:

„(3) Für Feiertage, die gemäß § 84a 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.“

38. Nach § 92 Abs. 1 werden folgende Abs. 1a und 1b eingefügt:

„(1a) Der Dienstnehmer kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des ihm zustehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen. Der Dienstnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben.

(1b) Es steht dem Dienstnehmer frei, auf Ersuchen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der Dienstnehmer weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Weiters hat er für den bekannt gegebenen Tag außer dem Urlaubsentgelt Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, insgesamt daher das doppelte Entgelt, womit das Recht gemäß Abs. 1a erster Satz konsumiert ist.“

39. Nach § 99 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Unter Gesundheit ist physische und psychische Gesundheit zu verstehen.“

40. In der Überschrift des § 100 wird nach dem Wort „Maßnahmen“ der Klammersausdruck „(Arbeitsplatzevaluierung)“ angefügt.

41. In § 100 Abs. 1 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Dabei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß § 103 anzuwenden.“

42. § 100 Abs. 1 lit. e bis g lautet:

- „e) die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken,
- f) die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation und
- g) der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Dienstnehmer.“

43. § 100 Abs. 7 lit. a bis g lautet:

- „a) nach Unfällen,
- b) bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, daß sie arbeitsbedingt sind,
- c) nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung,
- d) bei sonstigen Umständen und Ereignissen, die auf eine Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit der Dienstnehmer schließen lassen,
- e) bei der Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe und Arbeitsverfahren,
- f) bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 99 Abs. 2 und
- g) auf begründetes Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.“

44. § 100 Abs. 8 zweiter Satz lautet:

„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.“

45. In § 102 Abs. 3 wird die Wortfolge „daß sie an körperlichen Schwächen oder an Gebrechen in einem Maße leiden, daß sie dadurch bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären“ durch die Wortfolge „dass sie auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären“ ersetzt.

46. § 103 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Unter Gefahren im Sinn dieses Gesetzes sind arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen.“

47. § 103 Abs. 2 lit. e bis j lautet:

- „e) Berücksichtigung der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation;
- f) Berücksichtigung des Standes der Technik;
- g) Ausschaltung und Verringerung von Gefahrenmomenten;
- h) 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;
- i) Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor dem individuellen Gefahrenschutz;
- j) Erteilung geeigneter Anweisungen an die Dienstnehmer.“

48. § 106 Abs. 2 lautet:

„(2) Sicherheitsvertrauenspersonen 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.“

49. § 106 wird folgender Abs. 9 angefügt:

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

50. § 116f lautet:

**„§ 116f
Nichtraucherschutz**

(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 Nichtraucher 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 TNRSRG.“

51. § 116h Abs. 5 und 6 lautet:

„(5) Dienstgeber müssen die Gefahren beurteilen, die von den Arbeitsstoffen auf Grund ihrer Eigenschaften oder auf Grund der Art ihrer Verwendung ausgehen könnten. Sie müssen insbesondere die Angaben der Hersteller oder Importeure, praktische Erfahrungen, Prüfungsergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen. Im Zweifel müssen sie Auskünfte der Hersteller oder Importeure einholen.

(6) Werden Arbeitsstoffe vom Dienstgeber erworben, gilt für die Ermittlung gemäß Abs. 4 Folgendes:

- a) Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach
 1. der Verordnung (EG) Nr. 1271/2008 (CLP-Verordnung)
 2. dem Chemikaliengesetz 1996
 3. dem Pflanzenschutzmittelgesetz 2011
 4. dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 oder
 5. dem BiozidprodukteG

gekennzeichnet oder deklariert ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind.

- b) Ist ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach lit. a gekennzeichnet oder deklariert, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff keiner Kennzeichnungspflicht nach den in lit. a genannten Gesetzen unterliegt.“

52. § 116j Abs. 2 lautet:

„(2) Dienstgeber müssen dafür sorgen, dass Behälter (einschließlich sichtbar verlegter Rohrleitungen), die gefährliche Arbeitsstoffe enthalten, entsprechend den Eigenschaften dieser Arbeitsstoffe mit Angaben über die möglichen Gefahren, die mit ihrer Einwirkung verbunden sind, sowie über notwendige Sicherheitsmaßnahmen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sind, soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen. In diesem Fall muss durch andere Maßnahmen für eine ausreichende Information und Unterweisung der Dienstnehmer über die Gefahren, die mit der Einwirkung verbunden sind, und über die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen gesorgt werden.“

53. § 116k 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.“

54. § 116q Abs. 2 lit. k und l lautet:

- „k) den Organismus besonders belastende Hitze (zwei Jahre);
- l) gesundheitsgefährdender Lärm (fünf Jahre).“

55. § 116q Abs. 3 lit. b und c lautet:

- „b) die Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung gemäß Abs. 2 ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden oder
- c) wenn das durchschnittliche Expositionsmaß einen von der Landesregierung durch Verordnung festzulegenden Wert nicht überschreitet.“

56. § 116s Abs. 4 lit. e lautet:

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

57. § 116u Abs. 5 lit. f lautet:

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

58. In § 116v wird nach Abs. 3 folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) 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 der Ergebnisse zu gewähren oder Kopien dieser Unterlagen zu übermitteln.“

59. In der Überschrift des § 116w sowie in § 116w werden jeweils das Wort „Mißständen“ durch das Wort „Mängeln“ und das Wort „Mißstände“ durch das Wort „Mängel“ ersetzt.

60. § 116y Abs. 1 lit. a bis c lautet:

- „a) in Arbeitsstätten mit einem bis zehn Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,
- b) 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,
- c) in Arbeitsstätten mit elf bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr.“

61. Nach § 127 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a 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.“

62. § 129 lautet:

„§ 129 Entlassungsschutz

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 § 55 lit. a bis g ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden. In den Fällen des § 55 lit. c und e ist der durch die Schwangerschaft, die Entbindung oder die Fehlgeburt der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.“

63. § 130 Abs. 2 lautet:

„(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 122 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 121a, 123, 124 Abs. 4, 124a oder des § 125 Abs. 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass im Falle des § 122 Abs. 3 der Durchschnittsverdienst nach den letzten 13 Wochen vor Eintritt des Beschäftigungsverbotes zu berechnen ist.“

64. § 131 Abs. 3 lautet:

„(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 124 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.“

65. § 131 Abs. 4 wird folgender Satz 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.“

66. § 132b Abs. 1 lautet:

- „(1) Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,
 a) an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivmutter) oder
 b) ein Kind in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter)

und die mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenz.“

67. § 132b Abs. 2 Z 1 lautet:

- „1. Karenz nach den §§ 131 und 132 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 Falle des § 131 Abs. 3 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt;“

68. § 132b Abs. 3 lautet:

„(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten 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 Falle des § 131 Abs. 3 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.“

69. § 132e Abs. 1 lautet:

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

- a) das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
 b) die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 34 ArbVG) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist und
 c) 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.“

70. § 132f lautet:

„§ 132f

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 132e Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).“

71. § 132g 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 § 132e Abs. 1 oder § 132f nicht verwirkt. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.“

72. In § 132g Abs. 5 wird nach dem Klammerausdruck die Wortfolge „innerhalb der Bandbreite nach § 132e Abs. 1 lit. c oder § 132f“ eingefügt.

73. In § 132g Abs. 6 wird nach dem Klammerausdruck die Wortfolge „innerhalb der Bandbreite nach § 132e Abs. 1 lit. c oder § 132f“ eingefügt.

74. § 132g wird folgender Abs. 11 angefügt:

„(11) Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 132e oder § 132f vor.“

75. In § 132h Abs. 1 erster Satz wird nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ das Zitat „nach § 132e Abs. 1“ eingefügt.

76. In § 132i Abs. 1 wird nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ das Zitat „nach § 132f“ eingefügt.

77. Nach § 135 Abs. 2 werden folgende Abs. 2a und 2b 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

- a) der Kollektivvertrag dies zulässt,
- b) für vergleichbare erwachsene Dienstnehmer des Betriebes eine solche Arbeitszeiteinteilung besteht und
- c) 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.“

78. In § 135 Abs. 5 wird im letzten Satz das Wort „zehn“ durch das Wort „elf“ ersetzt.

79. § 135 Abs. 7 wird folgender Satz angefügt:

„Der Kollektivvertrag kann die Beschäftigung von Jugendlichen über 16 Jahre bis 22 Uhr zulassen, wenn dies wegen der Art der Tätigkeit erforderlich ist.“

80. § 135 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

- a) am Montag nicht beschäftigt werden,
- b) von Dienstag bis Freitag neun Stunden beschäftigt werden.

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

81. In § 135 Abs. 10 lautet der Klammerausdruck „(§ 85 Abs. 2)“.

82. § 155 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.“

83. In § 264 Abs. 1 Z 2 wird das Zitat „64 Abs. 3 Z 1“ durch das Zitat „85a“ ersetzt.

84. Nach § 264 Abs. 4 werden folgende Abs. 4a bis 4c eingefügt:

„(4a) Für

- a) Dienstnehmer, die die Lage ihrer Arbeitszeit oder ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können,
- b) Dienstnehmer, die ihre Tätigkeit in ihrer Wohnung ausüben, für jene Tage, an denen dies durchgehend erfolgt, und
- c) 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.“

85. In § 309 Abs. 1 wird das Zitat „79 bis 85“ durch das Zitat „79 bis 85a“ ersetzt.

86. § 311 Abs. 1 lautet:

„(1) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird und im zweiten Satz nicht Abweichendes bestimmt wird, sind diese in der im § 284 Abs. 2 Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287/1984, angeführten Fassung anzuwenden. Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, die im § 284 Abs. 2 Landarbeitsgesetz 1984 nicht angeführt sind, sind diese in der nachstehenden Fassung anzuwenden:

- a) Bundes-Verfassungsgesetz – B-VG, BGBl. Nr. 1/1930, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 14/2019;
- b) Landarbeitsgesetz 1984 – LAG, BGBl. Nr. 287/1984, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2019;
- c) Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51/1991, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2018;
- d) Verwaltungsstrafgesetz 1991 – VStG, BGBl. Nr. 52/1991, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2018;
- e) Strafgesetzbuch – StGB, BGBl. Nr. 60/1974, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/2018;
- f) Gebührenanspruchsgesetz – GebAG, BGBl. Nr. 136/1975, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2014;
- g) Gleichbehandlungsgesetz – GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 40/2017;
- h) ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018;
- i) Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtraucherschutzgesetz – TNRSKG, BGBl. Nr. 431/1995, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 37/2018.“

Artikel II

(1) § 7a in der Fassung dieses Gesetzes gilt für Pauschalentgeltvereinbarungen, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes neu abgeschlossen werden.

(2) § 44c Abs. 1, § 44d, § 44e Abs. 5, 6 und 10, § 44f Abs. 1, § 44g Abs. 1 in der Fassung dieses Gesetzes gelten für Väter (Adoptiv- oder Pflegeväter) sowie § 132e Abs. 1, § 132f, § 132g Abs. 5, 6 und 11, § 132h und § 132i in der Fassung dieses Gesetzes gelten für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kinder ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.

(3) § 311 Abs. 1 bis 2 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2019 außer Kraft.

(4) Der Dienstnehmer kann binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes einen Zeitpunkt für den Urlaubsantritt wählen, ohne die Frist gemäß § 92 Abs. 1a in der Fassung dieses Gesetzes einzuhalten. In diesem Fall hat der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes frühestmöglich, spätestens aber zwei Wochen vor diesem Zeitpunkt dem Dienstgeber bekannt zu geben.

(5) Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Dienstnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, sind unwirksam und künftig unzulässig.