

Begutachtungsentwurf
März 2019

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

**Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Kärntner Landarbeitsordnung 1995
geändert wird**

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

Kärntner Landarbeitsordnung 1995 – K-LAO 1995

StF: LGBI. Nr. 97/1995 (WV)

Änderung

LGBI. Nr. 15/1999

LGBI. Nr. 63/1999

LGBI. Nr. 79/2001

LGBI. Nr. 53/2002

LGBI. Nr. 57/2002

LGBI. Nr. 59/2003

LGBI. Nr. 43/2005

LGBI. Nr. 104/2005

LGBI. Nr. 12/2006

LGBI. Nr. 60/2006

LGBI. Nr. 30/2007

LGBI. Nr. 25/2008

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

LGBI. Nr. 9/2009
LGBI. Nr. 10/2009
LGBI. Nr. 6/2010
LGBI. Nr. 102/2010
LGBI. Nr. 64/2011
LGBI. Nr. 33/2012
LGBI. Nr. 29/2013
LGBI. Nr. 85/2013
LGBI. Nr. 57/2014
LGBI. Nr. 56/2015
LGBI. Nr. 13/2016
LGBI. Nr. 77/2017
LGBI. Nr. 50/2018

§ 2

Anwendung auf Angehörige

(1) Von den Vorschriften dieses Gesetzes sind unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 2 ausgenommen:

1. die folgenden familieneigenen Dienstnehmer:
 - a) der Ehegatte
 - b) die Kinder und Kindeskindern
 - c) die Schwiegersöhne und Schwiegertöchter
 - d) die Eltern und Großeltern,
2. der eingetragene Partner

des Dienstgebers, wenn sie mit ihm in Hausgemeinschaft leben und in seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich in einem Dienstverhältnis beschäftigt sind. Z 1 lit. b bis d gelten im Verhältnis zu eingetragenen Partnern sinngemäß.

(2) Auf Dienstnehmer nach Abs. 1 sind die §§ 1 Abs. 5, 14, 99 bis 116z, 135 bis 138 sowie die Abschnitte 6, 7 und 8 anzuwenden. Abweichend davon sind die §§ 116r bis 116z auf diese Dienstnehmer nicht anzuwenden, wenn der

Dienstgeber keine sonstigen Dienstnehmer beschäftigt.

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.

§ 7 Dienstschein

(1) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstschein) auszuhändigen.

(2) Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:

- a) Name und Anschrift des Dienstgebers,
- b) Name und Anschrift des Dienstnehmers,
- c) Beginn des Dienstverhältnisses,
- d) bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
- e) Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermine,
- f) gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
- g) anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
- h) vorgesehene Verwendung,
- i) Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
- j) Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
- k) vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Dienstnehmers,
- l) Bezeichnung der auf den Dienstvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,
- m) Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Dienstnehmers.

(3) Hat der Dienstnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland

zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstschein oder schriftliche Dienstvertrag zusätzlich folgende Aufgaben zu enthalten:

- a) voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
- b) Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in Euro ausbezahlt ist,
- c) allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
- d) allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

(4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstscheines besteht, wenn

- a) die Dauer des Dienstverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
- b) ein schriftlicher Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
- c) ein Dienstverhältnis über Gelegenheitsarbeit in der Dauer von höchstens zwei Monaten vorliegt oder
- d) bei Auslandstätigkeit die im Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

(5) Die Angaben gemäß Abs. 2 lit. e, f und i bis k und Abs. 3 lit. b bis d können auch durch Verweisung auf die für das Dienstverhältnis geltenden Bestimmungen im Gesetz oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

(6) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 2 und 3 ist dem Dienstnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von gesetzlichen Bestimmungen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 5 verwiesen wurde.

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 abzugelenden Entgeltbestandteile zugrunde zu legen, soweit der Kollektivvertrag in Bezug auf die Berechnung von Entgeltbestandteilen nicht Abweichendes vorsieht, das zwingenden gesetzlichen Bestimmungen nicht entgegenstehen darf.

§ 11 Teilzeitarbeit

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

1. die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit (§ 79) oder
2. eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit oder
3. eine im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit, die kürzer als die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Z 1 oder 2 ist,

unterschreitet.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit gemäß Abs. 1 und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden. Die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit bedarf der Schriftform. Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vorhinein vereinbart werden.

(3) Abweichend von Abs. 2 kann die Lage der Arbeitszeit 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 Arbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird, sofern Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nicht anderes bestimmen,
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
4. keine Vereinbarung entgegensteht.

(4) Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Ausmaß (Mehrarbeit) nur insoweit verpflichtet, als

1. gesetzliche Regelungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder

der Dienstvertrag dies vorsehen,

2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt und
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers nicht entgegenstehen.

(4a) Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 4 gebührt ein Zuschlag von 25 vH. § 86 Abs. 2 ist anzuwenden.

(4b) Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

1. sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden;
2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird; § 82 Abs. 6 ist sinngemäß anzuwenden.

(4c) Sieht der Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte eine kürzere Normalarbeitszeit als 40 Stunden vor und wird für die Differenz zwischen kollektivvertraglicher und gesetzlicher Normalarbeitszeit kein Zuschlag oder ein geringerer Zuschlag als nach Abs. 4a festgesetzt, sind Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten im selben Ausmaß zuschlagsfrei bzw. mit dem geringeren Zuschlag abzugelten.

(4d) Sind neben dem Zuschlag nach Abs. 4a auch andere gesetzliche oder kollektivvertragliche Zuschläge für diese zeitliche Mehrleistung vorgesehen, gebührt nur der höchste Zuschlag.

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

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

(5) Bei Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß findet Abs. 4 Z 3 in den Fällen des § 82 Abs. 5 keine Anwendung.

(6) Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Dienstnehmern nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

(7) Sofern in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Dienstverträgen Ansprüche nach dem Ausmaß der Arbeitszeit bemessen werden,

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.

ist bei Teilzeitbeschäftigung die regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen, dies insbesondere bei der Bemessung der Sonderzahlungen.

(8) Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können für spezifische wetterabhängige Erfordernisse abweichende Regelungen von den Bestimmungen der Abs. 2 und 3 Z 2 getroffen werden.

(9) Die Abs. 2 bis 4, 5 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 44c, 44d, 44j, 132e, 132f und 132l.

§ 11a Abbau von Zeitguthaben

(1) Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 79a) mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 26 Wochen der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im Vorhinein festgelegt, und bestehen

- a) bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen nach Ablauf des halben Durchrechnungszeitraumes,
- b) bei einem längeren Durchrechnungszeitraum nach Ablauf von 26 Wochen, Zeitguthaben, ist der Ausgleichszeitpunkt binnen vier Wochen festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren. Anderenfalls kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Ausgleiches mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden.

(2) Wird bei Überstundenarbeit, für die Zeitausgleich gebührt, der Zeitpunkt des Ausgleichs nicht im Vorhinein vereinbart, ist

- a) der Zeitausgleich für noch nicht ausgeglichene Überstunden, die bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 79a) oder gleitender Arbeitszeit (§ 80a) durch Überschreitung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit

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

entstehen, binnen sechs Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraumes bzw. der Gleitzeitperiode zu gewähren;

- b) in sonstigen Fällen der Zeitausgleich für sämtliche in einen Kalendermonat geleistete und noch nicht ausgeglichene Überstunden binnen sechs Monaten nach Ende des Kalendermonats zu gewähren. Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

(3) Wird der Zeitausgleich für Überstunden nicht innerhalb der Frist nach Abs. 2 gewährt, kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Zeitausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegen stehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen.

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.

§ 12

Dienstantritt

(1) Der Dienst ist vom Dienstnehmer zur vereinbarten Zeit und am

vereinbarten Ort anzutreten. Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer zur vereinbarten Zeit in den Dienst aufzunehmen.

(2) Der Dienstnehmer ist berechtigt, den Dienst nicht anzutreten, der Dienstgeber ist berechtigt, den Dienstnehmer nicht zum Dienst zuzulassen, wenn Gründe vorliegen, die zu einer vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses berechtigen würden.

(3) Tritt der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund den Dienst nicht an oder läßt der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund nicht zum Dienst zu, so finden die Vorschriften über ungerechtfertigte vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses Anwendung. Dieselbe Regelung gilt auch für das Probendienstverhältnis.

(4) Fordert der Dienstgeber eine sich um eine Stellung bewerbende Person ausdrücklich zur Vorstellung auf, so sind dieser die erwachsenen angemessenen Auslagen zu ersetzen, auch dann, wenn ein Dienstvertrag nicht zustande kommt.

8. § 12 wird folgender Abs. 5 angefügt:

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

§ 15 Entgelt

(1) Die Höhe des Entgeltes und die Art seiner Entrichtung werden durch Vereinbarung bestimmt. Mangels einer solchen ist ein den Umständen angemessenes Entgelt unter billiger Berücksichtigung des Ortsgebrauches zu leisten.

(2) Auf jeden Fall wird das bereits verdiente Entgelt mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Lohnrückbehaltungen sind unzulässig. Eine Aufrechnung gegenüber einer Lohnforderung kann nur im Umfang des §293 Abs. 3 der Exekutionsordnung erfolgen.

(3) Sind in einem Kollektivvertrag Sonderzahlungen (Urlaubszuschuß oder Weihnachtsgeld) oder eine andere besondere Entlohnung vorgesehen, so gebühren diese dem Dienstnehmer, wenn das Dienstverhältnis während des Jahres beginnt oder endet, ohne Rücksicht auf allfällige Einschränkungen durch den Kollektivvertrag, in dem Betrag, der dem Verhältnis zwischen der Dienstperiode, für die diese Entlohnung gebührt, und der zurückgelegten Dienstzeit entspricht.

(4) Bei jeder Art der Entlohnung ist dem Dienstnehmer über sein Verlangen ein der geleisteten Arbeit und seinen Auslagen entsprechender Vorschuß vor

Fälligkeit der Entlohnung zu gewähren.

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

(6) Für Betriebe mit weniger als fünf Dienstnehmern kann durch Kollektivvertrag eine vom Abs. 5 abweichende Regelung getroffen werden.

§ 18 Sonderzahlungen

(1) Neben dem laufenden Entgelt gebühren dem Dienstnehmer ein Urlaubszuschuß und ein Weihnachtsgeld.

(2) Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren dem Dienstnehmer die Sonderzahlungen (Abs. 1) entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig. Der Dienstnehmer verliert jedoch diese Ansprüche, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(3) Dienstnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253 c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl Nr 400, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

9. § 15 Abs. 5 lautet:

(5) Dem Dienstnehmer ist bei Fälligkeit des Entgeltes 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

**§ 22a
Gleichstellung**

Ziel der Bestimmungen dieses Unterabschnitts sind die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen sowie der Abbau von sonstigen Diskriminierungen.

**§ 33
Entgeltfortzahlung**

(1) Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für Soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 des Opferfürsorgegesetzes, einem Landesinvalidenamts oder der Landesregierung oder der Bezirksverwaltungsbehörde auf Grund des Sozialhilfegesetzes bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 sind

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.

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

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

Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils sechzig Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(4) Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist..

(5) Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis fünf zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

(6) Im Abs. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder wegen einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Abs. 5 gleichzuhalten.

(7) Die Leistungen für die im Abs. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer gemäß Abs. 2 bestimmten Stelle erbracht, wenn hiezu ein Kostenzuschuß mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

§ 38

Anspruch des Dienstnehmers auf Karenz

(1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen Karenz gegen

Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist, ausgenommen im Falle des § 39 Abs. 2, nicht zulässig.

(2) Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt des Kindes (§ 124 Abs. 1, gleichartige Rechtsvorschriften des Bundes oder der Länder oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum).

(3) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG), BGBl Nr 560/1978, oder nach § 98 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes (BSVG), BGBl Nr 559/1978, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens in dem in den §§ 102a Abs. 1, vierter Satz, GSVG und 98 Abs. 1, vierter Satz, BSVG genannten Zeitpunkt.

(4) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

(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, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende seiner Karenz bekanntgeben, dass er die Karenz verlängert und bis wann.

§ 41

Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters

(1) Anspruch auf Karenz unter den in §§ 38 bis 40 dieses Gesetzes sowie § 26c Abs. 5 LAG genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im

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

Folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivvater);
2. in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, 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.

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber unverzüglich Beginn und Dauer der Karenz nach §§ 38 oder 39 bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann Karenz nach den §§ 38 oder 39 vereinbart werden.

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

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

(6) Die §§ 39 und 40 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Begriffs „die Mutter“ in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form der Begriff „der andere Elternteil“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

§ 44c Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

(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

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,

ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und

- b) der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 161) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist.

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.

(2) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 lit. a zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die aufgrund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Gesetz werden abweichend von § 44b Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 lit. b ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 227 Abs. 1 Z 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmer wirksam, die zum Kündigungsstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

- 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.

§ 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 zu Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

§ 44e
Gemeinsame Bestimmungen zur
Teilzeitbeschäftigung

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 44c und 44d ist, dass der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 177 Abs. 4 oder 179 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs (ABGB) gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

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

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

- a) mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 124 Abs. 1 oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder anderer Staaten, deren Angehörigen Österreich aufgrund von Staatsverträgen im Rahmen der europäischen Integration das Recht auf Freizügigkeit zu gewähren hat) oder
- b) mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist (Fälle des § 38 Abs. 1 lit. b), angetreten werden. In diesem Fall hat der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt zu geben. § 38 Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu

§ 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.

einem späteren Zeitpunkt, hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß Abs. 3 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

(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, 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) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400, in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seinem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen.

(9) Die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz für ein weiteres Kind.

19. In § 44e Abs. 5 und 6 wird jeweils nach dem Klammerausdruck 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.

§ 44f
Verfahren beim Anspruch auf
Teilzeitbeschäftigung

(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. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 der Zivilprozessordnung (ZPO), RGBI Nr 113/1895, zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche den Dienstnehmer auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, anderenfalls kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die vom Dienstnehmer bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam.

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

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, anderenfalls bleibt die Teilzeitbeschäftigung unverändert.

§ 44g Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

(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) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung in die Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(3) Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstnehmer binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben.

(4) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, anderenfalls bleibt die Teilzeitbeschäftigung unverändert.

§ 52 Abfertigung

(1) War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses oder wenn dieses unter

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

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 vollen Dienstjahren 12 v. H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v. H. bis zum vollen fünfundzwanzigsten Dienstjahr. Vom vollen vierzigsten Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v. H.

(2) Das Jahresentgelt umfaßt den Barlohn und die Naturalbezüge (§ 8 Abs. 2). Im Falle 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 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, oder
- b) 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 132l) das Dienstverhältnis auflösen.

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 132l) 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. Sofern 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.

(7) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 v. H. des Jahresentgeltes 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 hinausgehende Abfertigungsbetrag kann in zwei gleichen Teilbeträgen zum Beginn des auf die Auflösung des Dienstverhältnisses oder, bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber unter Inanspruchnahme einer Gleitpension, auf den Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß folgenden dritten und vierten Monats abgestattet werden.

(8) Abs. 4 lit. b gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 44c und 44d oder 44j) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wurde (§ 44b Abs. 4).

(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 gemäß § 44a Abs. 1 und § 132 d außer Betracht.
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die volle Arbeitszeit zugrunde zu

legen.

3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 44c, 44d, 44j, 132e, 132f oder 132l ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz auszugehen.

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

(11) Der Abschnitt 3b sowie die §§ 39j Abs. 2 und 3, 39k Abs. 4 bis 6, 39l, 39m Abs. 5, 39n Abs. 3 und 4 sowie 39q Abs. 6 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, sind auf die Abs. 1 bis 10 nicht anzuwenden.

§ 62g

Beitragsleistung in besonderen Fällen

(1) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach den §§ 19, 37 bis 39 des Wehrgesetzes 2001 – WG 2001 bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 des Kinderbetreuungsgeldgesetzes – KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001 in der Fassung vor dem BGBl. I Nr. 53/2016. Dies gilt nicht für den zwölf Monate übersteigenden Teil eines Wehrdienstes als Zeitsoldat gemäß § 19 Abs. 1 Z 5 WG 2001, eines Auslandseinsatzpräsenzdienstes gemäß § 19 Abs. 1 Z 9 WG 2001 oder eines Ausbildungsdienstes.

(2) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Zivildienstes nach § 6a sowie für die Dauer des Auslandsdienstes nach § 12b des Zivildienstgesetzes 1986 bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in der Höhe von 1,53 v. H. der fiktiven Bemessungsgrundlage nach Abs. 1 erster Satz.

(3) Für die Dauer eines Anspruchs auf Krankengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) hat der Dienstnehmer bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 v. H. einer fiktiven Bemessungsgrundlage. Diese richtet sich nach der Hälfte des für den Kalendermonat vor Eintritt des

Versicherungsfalles gebührenden Entgelts. Sonderzahlungen sind bei der Festlegung der fiktiven Bemessungsgrundlage außer Acht zu lassen.

(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 v. H. einer fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe eines Monatsentgeltes, berechnet nach dem in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Versicherungsfall der Mutterschaft (§ 120 Abs. 1 Z 3 ASVG) gebührenden Entgelt, einschließlich anteiliger Sonderzahlungen, es sei denn, diese sind für die Dauer des Wochengeldbezuges fortzuzahlen. Bei einem neuerlichen Eintritt eines Beschäftigungsverbot nach § 122

- a) unmittelbar im Anschluss an eine vorherige Karenz nach diesem Gesetz im selben Dienstverhältnis oder
- b) nach einer Beschäftigung im selben Dienstverhältnis zwischen einer Karenz und dem neuerlichen Beschäftigungsverbot nach § 122, die kürzer als drei Kalendermonate dauert,
- c) 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 für den Kalendermonat vor dem Beschäftigungsverbot, das dieser Karenz unmittelbar vorangegangen ist, gebührende Monatsentgelt (berechnet nach dem ersten Satz), im Fall der lit. c das für den letzten Kalendermonat vor dem Eintritt des neuerlichen Beschäftigungsverbot gebührende volle Monatsentgelt heranzuziehen.

(5) (entfällt)

(6) Für die Einhebung der Beiträge nach Abs. 1 bis 4 ist § 62f Abs. 1 bis 1b anzuwenden.

§ 62p

Begleitung von schwersterkranken Kindern

§ 62o und § 39t Abs. 5 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl Nr 287, sind auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkranken Kindern (Wahl-, Pflegekindern oder leiblichen Kindern des anderen Ehegatten, eingetragenen Partners oder der Person, mit der der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt) des Dienstnehmers anzuwenden. Abweichend von

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

§ 62o 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.

§ 79

Tages- und Wochenarbeitszeit

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

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

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

(3a) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Dienstnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden. Der Kollektivvertrag kann den Einarbeitungszeitraum verlängern. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei einem Einarbeitungszeitraum von bis zu 13 Wochen zehn Stunden nicht überschreiten.

(4) Die Betriebsvereinbarung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, kann eine solche Arbeitszeiteinteilung schriftlich vereinbart werden.

(5) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann durch Kollektivvertrag eine wöchentlich Normalarbeitszeit von bis zu 60 Stunden und eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zugelassen werden. § 82 ist nicht anzuwenden.

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.

§ 80 Arbeitsspitzen

(1) Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit in der Landwirtschaft um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, daß die im § 79 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

(2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Fehlt eine kollektivvertragliche Regelung oder findet eine solche auf bestimmte Dienstverhältnisse nicht Anwendung, gilt folgende Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit:

a) für Dienstnehmer, die nicht mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben,

durch 13 Wochen 43 Stunden

durch 26 Wochen 40 Stunden

durch 13 Wochen 37 Stunden

b) für Dienstnehmer, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben,

durch 13 Wochen 45 Stunden

durch 26 Wochen 42 Stunden

durch 13 Wochen 39 Stunden

(3) Wird eine für Zeiten der Arbeitsspitzen nach Abs. 1 und 2 verlängerte Arbeitszeit nicht innerhalb eines Dienstjahres, bei kürzerer Beschäftigungsdauer bis zum Ende der Beschäftigung, durch eine verkürzte Arbeitszeit ausgeglichen, sind über die wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 79 Abs. 2 hinaus geleisteten und nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden nach § 86 zu entlohnen.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 79a.

§ 80a Gleitende Arbeitszeit

(1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Dienstnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens den Beginn und das Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

(2) Die gleitende Arbeitszeit muß durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt

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

werden (Gleitzeitvereinbarung).

Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:

- a) die Dauer der Gleitzeitperiode,
- b) den Gleitzeitrahmen,
- c) das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
- d) Dauer und Lage der fiktiven täglichen Normalarbeitszeit.

(3) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. 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.

§ 82

Überstundenarbeit

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Grenzen der nach §§ 79 bis 81 zulässigen

- a) wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
- b) 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 von einem Dienstnehmer

- a) an einem Wochenarbeitsstag höchstens zwei,
- b) an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht,
- c) insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens zwölf Überstunden geleistet werden. Die in § 82a festgelegten Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit dürfen jedoch nicht überschritten werden.

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 ganztätig 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

(3) Besteht eine Arbeitszeiteinteilung nach § 80 Abs. 1, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer

- a) an einem Werktag höchstens drei,
- b) an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun,
- c) insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 17

Überstunden geleistet werden. Die in § 82a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

(4) Ist eine Arbeitszeiteinteilung nach § 80 Abs. 1 zulässig, machen aber landwirtschaftliche Betriebe davon keinen Gebrauch, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer

- a) an einem Wochentag höchstens vier,
- b) an einem sonst freien Werktag höchstens zehn,
- c) insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 20

Überstunden geleistet werden. Die in § 82a 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.

§ 82a

Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit

(1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich der Überstunden 52 Stunden, in den Fällen des § 82 Abs. 3 oder 4 60 Stunden, nicht überschreiten. Diese Höchstgrenze darf auch bei 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.

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.“

(3) Abweichend von Abs. 1 und 2 darf bei Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 79 Abs. 5 die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten.

§ 83

Mindestruhezeit

(1) Dem Dienstnehmer gebührt auch in der arbeitsreichen Zeit eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens elf Stunden innerhalb von 24 Stunden.

(2) Als Nachtruhezeit gilt in der Regel die Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr.

(3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den im § 82 Abs. 5 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechende längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

§ 84

Arbeitspausen

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.

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

§ 85**Sonn- und Feiertagsruhe**

(1) Die Sonntage sowie die Feiertage 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 Karfreitag gilt für die Angehörigen der Evangelischen Kirche A B und H B, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche als Feiertag.

(1a) Anstelle der im Abs. 1, vorletzter Satz, genannten gesetzlichen Ruhetage kann durch Kollektivvertrag ein Ersatz festgelegt werden.

(2) Die Sonntagsruhe beginnt in der Zeit vom 1. November bis 31. März spätestens am Samstag um 17 Uhr, in der übrigen Zeit um 18 Uhr und endet nicht früher als Montag um fünf Uhr. Die Sonntagsruhe kann ausnahmsweise aus den im § 82 Abs. 5 angeführten Gründen verkürzt werden; die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechende längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

(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 § 81 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 Monates. Wird dieser Freizeitausgleich nicht gewährt, gilt § 86 sinngemäß;
- b) den ausschließlich mit der Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmern gebührt für

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.

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. 2 bis 4 zulässige 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.

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.

§ 86

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Die Leistung von Überstunden gemäß § 82 Abs. 1 wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 gewährt wird.

(2) Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die mindestens 50 v. H. höher ist als der Stundenlohn, wobei nicht nur die Geld-, sondern auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen sind. Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze. Für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen und an für Sonntagsarbeit gewährten Ersatzruhetagen gebührt ein 100prozentiger Aufschlag zum Stundenlohn.

(2a) Für die Berechnung des Grundlohnes und des Zuschlages für Überstunden ist für Lehrlinge ab Vollendung des 18. Lebensjahres der bzw. das niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn bzw. Angestelltegehalt heranzuziehen.

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

(3) Für Feiertage, die gemäß § 85 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 § 85 Abs. 3 verzeichneten zählen, außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

(4) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Kollektivvertrag eine von den Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 abweichende Regelung getroffen werden.

§ 92

Verbrauch desurlaubes

(1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, daß der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(2) Für Zeiträume, während deren ein Dienstnehmer wegen Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Dienstleistung verhindert ist oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Dienstleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluß der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Dienstverhinderung nicht als Urlaub.

(3) Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muß ein Teil mindestens sechs Werktage betragen. Der Zusatzurlaub gemäß § 89 Abs. 4 kann auch tageweise verbraucht werden.

(4) Hat der Dienstnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seinesurlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens zwölf Werktagen dem Dienstgeber mindestens drei Monate vorher bekanntgegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Dienstnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei

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.“

Inanspruchnahme einer Karenz gemäß den §§ 38, 42, 131 und 132c um den Zeitraum der Karenz.

§ 99

Allgemeine Pflichten der Dienstgeber

(1) Die Dienstgeber sind verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer in bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen nicht zu Lasten der Dienstnehmer gehen. Die Dienstgeber haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

(2) Die Dienstgeber haben sich unter Berücksichtigung der bestehenden Gefahren über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechend zu informieren.

(3) Die Dienstgeber sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen, daß die Dienstnehmer bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr

- a) ihre Tätigkeit einstellen,
- b) sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit bringen und
- c) außer in begründeten Ausnahmefällen ihre Arbeit nicht wieder aufnehmen, solange eine ernste und unmittelbare Gefahr besteht.

(4) Die Dienstgeber haben durch Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, daß die Dienstnehmer bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder für die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, selbst die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahr zu treffen, wenn sie die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen. Bei diesen Vorkehrungen sind die Kenntnisse der Dienstnehmer und die ihnen zur Verfügung stehenden technischen Mittel zu berücksichtigen.

(5) Die Dienstgeber haben für eine geeignete Sicherheits- und

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

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

Gesundheitsschutzkennzeichnung zu sorgen, wenn die Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit der Dienstnehmer nicht durch sonstige technische und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können. Dabei ist die gemäß § 100 vorgenommene Ermittlung und Beurteilung der Gefahren zu berücksichtigen.

§ 100

Ermittlung und Beurteilung von Gefahren, Festlegung von Maßnahmen

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

- a) die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte,
- b) die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
- c) die Verwendung von Arbeitsstoffen,
- d) die Gestaltung der Arbeitsplätze,
- e) die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
- f) der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Dienstnehmer.

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Dienstnehmer sowie die Eignung der Dienstnehmer im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (§ 102 Abs. 1) zu berücksichtigen.

(3) Der Dienstgeber hat über Abs. 1 hinaus für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder auf das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen. Bei dieser Ermittlung und Beurteilung sind insbesondere Art, Dauer und Ausmaß der Einwirkungen und Belastungen zu berücksichtigen durch

- a) Lärm, Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen,
- b) das Bewegen schwerer Lasten von Hand, das eine Gefährdung insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates mit sich bringt,
- c) ionisierende und nicht ionisierende Strahlung,

40. *In der Überschrift des § 100 wird nach dem Wort „Maßnahmen“ der Klammerausdruck „(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.

- d) extreme Hitze oder Kälte,
- e) Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastungen,
- f) biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2 bis 4 gemäß § 116h Abs. 3, soweit bekannt ist, daß diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden,
- g) gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe gemäß § 116h Abs. 2 lit. c und
- h) Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerinnen polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen ausgesetzt sind, die in Steinkohlenruß, Steinkohlenteer oder Steinkohlenpech vorhanden sind.

(4) Der Dienstgeber hat weiters vor Beginn der Beschäftigung von Jugendlichen und bei bedeutenden Änderungen der Arbeitsbedingungen die für die Sicherheit und Gesundheit der Jugendlichen sowie die für die Sittlichkeit bestehenden spezifischen Gefahren zu ermitteln, dabei sind insbesondere folgende Punkte zu berücksichtigen:

- a) Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
- b) Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen,
- c) physikalische Einwirkungen und Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden und biologischen Arbeitsstoffen der Gruppen 2 bis 4,
- d) Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe und deren Zusammenwirken sowie
- e) Körperkraft und Stand der Ausbildung und Unterweisung.

(5) Auf der Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß Abs. 1 bis 4 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß §§ 121a und 136 Abs. 4a zu ergreifenden Maßnahmen festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen sowie für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen.

(6) Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist erforderlichenfalls zu überprüfen und den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Die festgelegten Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen, dabei ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben.

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

- a) nach Unfällen,
- b) bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, daß sie arbeitsbedingt sind,
- c) bei sonstigen Umständen und Ereignissen, die auf eine Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit der Dienstnehmer schließen lassen,
- d) bei der Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe und Arbeitsverfahren,
- e) bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 99 Abs. 2 und
- f) 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 Präventivdienste beauftragt werden.

§ 102 Einsatz der Dienstnehmer

(1) Die Dienstgeber haben bei der Übertragung von Aufgaben an die Dienstnehmer deren Eignung in bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf die Konstitution und die Körperkräfte, das Alter und die Qualifikation Rücksicht zu nehmen.

(2) Die Dienstgeber haben durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, daß nur jene Dienstnehmer Zugang zu Bereichen mit erheblichen oder spezifischen Gefahren haben, die zuvor ausreichende Anweisungen erhalten haben.

(3) Dienstnehmer, von denen dem Dienstgeber bekannt ist, daß sie an körperlichen Schwächen oder an Gebrechen in einem Maße 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.

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.

§ 103 Grundsätze der Gefahrenverhütung

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

(2) Die Dienstgeber haben bei der Gestaltung der Arbeitsstätten, der Arbeitsplätze und der 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:

- a) Vermeidung von Risiken;
- b) Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken;
- c) Gefahrenbekämpfung an der Quelle;
- d) Berücksichtigung des Faktors "Mensch" bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen;
- e) Berücksichtigung des Standes der Technik;
- f) Ausschaltung und Verringerung von Gefahrenmomenten;
- g) Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz;
- h) Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor dem individuellen Gefahrenschutz;
- i) Erteilung geeigneter Anweisungen an die Dienstnehmer.

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.

§ 106

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

(1) In jedem Betrieb im Sinne des § 161 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinne des § 162, in dem/der dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, ist eine Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen. In Betrieben oder Arbeitsstätten, in denen dauernd mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, sind zwei Sicherheitsvertrauenspersonen, bei solchen mit dauernd mehr als 100 Dienstnehmern sind drei Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen. Bei Betrieben oder Arbeitsstätten, in denen aufgrund ihrer Eigenart oder räumlichen Ausdehnung oder bei Vorliegen gefährlicher Arbeitsvorgänge eine besondere Gefährdung der Dienstnehmer besteht, kann die Bezirksverwaltungsbehörde nach Anhörung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dem Dienstgeber auch bei einer geringeren Anzahl von Beschäftigten die Bestellung weiterer Sicherheitsvertrauenspersonen auftragen. Für jede Sicherheitsvertrauensperson ist nach Möglichkeit ein Vertreter zu bestellen.

(2) (entfällt)

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates auf die Dauer von vier Jahren zu bestellen. Dies gilt auch dann, wenn ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernimmt. Falls kein Betriebsrat eingerichtet ist, sind alle Dienstnehmer über die beabsichtigte Bestellung schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmer binnen vier Wochen gegen die beabsichtigte Bestellung schriftlich Einwände erhebt, muß eine andere Person bestellt werden.

(4) Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur ganztätig beschäftigte Dienstnehmer bestellt werden, die

- a) mit der Eigenart der Arbeitsvorgänge und den damit verbundenen besonderen Unfallgefahren vertraut sind,
- b) über einschlägige Fachkenntnisse verfügen und
- c) über die Grundsätze des Dienstnehmerschutzes Bescheid wissen.

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.

(5) Eine vorzeitige Abberufung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat auf Verlangen des Betriebsrates, falls kein Betriebsrat eingerichtet ist, auf Verlangen von mindestens einem Drittel der Dienstnehmer, zu erfolgen.

(6) Die Dienstgeber haben sicherzustellen, daß den Sicherheitsvertrauenspersonen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Arbeitszeit zur Verfügung steht. Die Dienstgeber haben den Sicherheitsvertrauenspersonen unter Bedachtnahme auf die betrieblichen Belange Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen näheren Fachkenntnisse zu erwerben und zu erweitern. Den Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Behelfe und Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind angemessen zu unterweisen.

(7) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen und ihrer Vertreter der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und der Landarbeiterkammer schriftlich mitzuteilen.

(8) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften. Den Sicherheitsvertrauenspersonen kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung von Dienstnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden. § 111 gilt auch für Sicherheitsvertrauenspersonen.

§ 116f Nichtraucherschutz

(1) Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß die 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 Raum arbeiten müssen, der nur durch Betriebsangehörige genutzt wird, ist das Rauchen am Arbeitsplatz verboten.

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

(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 Sanitätsräumen und Umkleieräumen ist das Rauchen verboten.

§ 116h Arbeitsstoffe

(1) Arbeitsstoffe im Sinne 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 und das innerbetriebliche Befördern.

(2) Soweit im Folgenden Gefahrenklassen oder -kategorien genannt sind, sind diese im Sinne der Kriterien nach Anhang I Teil 2 und 3 der Verordnung (EG) Nr. 2012/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen (CLP-Verordnung) zu verstehen, auch wenn der Arbeitsstoff nicht aufgrund dieser Verordnung eingestuft ist. Gefährliche Arbeitsstoffe sind insbesondere:

1. explosionsgefährliche Arbeitsstoffe gemäß § 40 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG);
2. brandgefährliche Arbeitsstoffe gemäß § 40 Abs. 3 ASchG;
3. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe gemäß § 40 Abs. 4 und 4b ASchG;
4. gefährliche Arbeitsstoffe gemäß § 40 Abs. 7 ASchG.

Bei den Einstufungen gemäß Z 1 bis 4 ist auf das Chemikaliengesetz 1996 und das Pflanzenschutzmittelgesetz 2011 Bedacht zu nehmen.

(2a) Gefährliche Stoffe im Sinne des Abs. 2 Z 1 bis 3 sind weiters explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe im Sinne des § 40 Abs. 2a, 3a und 4a des ASchG.

(2b) Bestimmungen über gefährliche Arbeitsstoffe in Verordnungen zu diesem Gesetz gelten nach Maßgabe der Bestimmung des § 40 Abs. 8 ASchG.

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 TNRSG.

(3) Als gefährliche Arbeitsstoffe gelten auch biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und die Beurteilung gemäß Abs. 5 und 7 ergibt, daß es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Risikogruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Dienstnehmer handelt. Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen, einschließlich genetisch veränderter Mikroorganismen, Zellkulturen und Humanendoparasiten, die Infektionen, Allergien oder toxische Wirkungen hervorrufen könnten. Entsprechend den von ihnen ausgehenden Infektionsrisiken gilt folgende Unterteilung in vier Risikogruppen:

- a) biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 1 sind Stoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, daß sie beim Menschen eine Krankheit verursachen;
- b) biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2 sind Stoffe, die eine Krankheit beim Menschen hervorrufen können und eine Gefahr für die Dienstnehmer darstellen könnten; eine Verbreitung des Stoffes in der Bevölkerung ist unwahrscheinlich; eine wirksame Vorbeugung und Behandlung ist normalerweise möglich;
- c) biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 3 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für die Dienstnehmer darstellen können; die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung kann bestehen, doch ist normalerweise eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung möglich;
- d) biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 4 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für die Dienstnehmer darstellen; die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung ist unter Umständen groß; normalerweise ist eine wirksame Vorbeugung und Behandlung nicht möglich.

(4) Die Dienstgeber müssen sich im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hinsichtlich aller Arbeitsstoffe vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt.

(5) Die Dienstgeber müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und die Gefahren beurteilen, die von den Arbeitsstoffen aufgrund ihrer Eigenschaften oder aufgrund der Art ihrer Verwendung ausgehen können. Sie müssen dazu insbesondere die Angaben der Hersteller oder Importeure, praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse oder 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. 5, sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach

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. 1272/2008 (CLP-Verordnung),
2. dem Chemikaliengesetz 1996,
3. dem Pflanzenschutzmittelgesetz 2011,
4. dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002, oder
5. dem Biozidproduktegesetz,

- a) gekennzeichnet oder deklariert ist, dass Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen können, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind;
- b) nicht gekennzeichnet oder deklariert sind, die Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen können, dass der Arbeitsstoff keiner Kennzeichnungspflicht nach diesen Bundesgesetzen unterliegt.

(7) Die Dienstgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden und biologischen Arbeitsstoffen auf die Dienstnehmer ermitteln. Sie müssen in regelmäßigen Zeitabständen ermitteln, ob explosionsgefährliche oder brandgefährliche Arbeitsstoffe in einer für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährlichen Konzentration vorliegen. Gegebenenfalls sind die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Die Ermittlung ist zusätzlich auch bei einer Änderung der Bedingungen vorzunehmen; die Ermittlung nach dem ersten Satz zusätzlich auch bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die arbeitsbedingt sein können.

(8) Krebs erzeugende (Gefahrenklasse 3.6 – Karzinogenität), erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5 – Keimzellmutagenität), fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 – Reproduktionstoxizität) und biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 2 bis 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis mit nicht gefährlichen Arbeitsstoffen erreicht werden kann oder, sofern dies nicht möglich ist, mit Arbeitsstoffen, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen. Mit besonderen Gefahren verbundene Verfahren bei der Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen dürfen nicht angewendet werden, wenn durch die Anwendung eines anderen Verfahrens, bei dem die von der Verwendung des Arbeitsstoffes ausgehenden Gefahren verringert werden können, ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erzielt werden kann.

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.

(9) Die beabsichtigte Verwendung von Arbeitsstoffen gemäß Abs. 8 ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich zu melden, wobei die Meldung betreffend biologische Arbeitsstoffe 30 Tage vor Beginn der Arbeiten zu erfolgen hat. Auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der Dienstgeber dieser im Zusammenhang mit der Verwendung dieser Stoffe alle Informationen über die Gründe der Verwendung, die Risikoabschätzung, die Tätigkeiten und die Anzahl der betreffenden Dienstnehmer, die Namen der Verantwortlichen, die Schutzmaßnahmen, Notfallpläne und Ergebnisse der Untersuchungen mitzuteilen.

(10) Bei der Verwendung von Arbeitsstoffen gemäß Abs. 8 müssen die Dienstgeber die dem jeweiligen Gesundheitsrisiko entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen treffen. Diese Arbeitsstoffe dürfen, wenn es nach der Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist, nur in geschlossenen Systemen verwendet werden. Es sind entsprechende hygienische Vorkehrungen zu treffen. Bei Verwendung biologischer Arbeitsstoffe sind den Dienstnehmern erforderlichenfalls wirksame Impfstoffe zur Verfügung zu stellen.

(11) Stehen gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung, haben Dienstgeber Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in folgender Rangordnung zu treffen:

- a) Beschränkung der Arbeitsstoffmenge auf das unbedingt erforderliche Ausmaß;
- b) Beschränkung der Anzahl der Dienstnehmer, die der Einwirkung ausgesetzt sind, auf das unbedingt erforderliche Ausmaß;
- c) Beschränkung der Dauer und der Intensität der Einwirkung auf die Dienstnehmer auf das unbedingt erforderliche Ausmaß;
- d) Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge, daß die Dienstnehmer nicht mit den Arbeitsstoffen in Kontakt kommen können und gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe nicht frei werden können;
- e) kann nicht verhindert werden, daß gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe frei werden, so sind diese vollständig zu erfassen und abschließend zu beseitigen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist;
- f) ist eine vollständige Erfassung nicht möglich, sind zusätzlich die dem Stand der Technik entsprechenden Lüftungsmaßnahmen zu treffen;
- g) kann mit den angeführten Maßnahmen kein ausreichender Schutz der Dienstnehmer erreicht werden, müssen entsprechende persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden.

(12) Bei bestimmten Tätigkeiten, wie Wartungs- und Reinigungsarbeiten, bei denen die Möglichkeit einer beträchtlichen Erhöhung der Exposition der Dienstnehmer oder eine Überschreitung der Grenzwerte vorherzusehen ist, haben die Dienstgeber alle möglichen technischen Vorbeugungsmaßnahmen auszuschöpfen und sicherzustellen, daß

- a) die Dauer der Exposition und die Anzahl der Dienstnehmer auf das unbedingt notwendige Mindestmaß verringert werden;
- b) die Dienstnehmer während dieser Tätigkeit die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden und
- c) der Bereich der Tätigkeit klar abgegrenzt und gekennzeichnet und der Zutritt unbefugter Dienstnehmer verhindert wird.

(13) Stehen Arbeitsstoffe gemäß Abs. 8, ausgenommen biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, in Verwendung, müssen die Dienstgeber ein Verzeichnis jener Dienstnehmer führen, die der Einwirkung dieser Arbeitsstoffe ausgesetzt sind. Dieses muß für jeden betroffenen Dienstnehmer insbesondere folgende Angaben enthalten:

- a) Name, Geburtsdatum, Geschlecht;
- b) Bezeichnung der Arbeitsstoffe, Art und Dauer der Tätigkeit und der Gefährdung;
- c) Datum und Ergebnis von Messungen im Arbeitsbereich und Angaben zur Exposition und
- d) Unfälle und Zwischenfälle im Zusammenhang mit diesen Arbeitsstoffen.

Die Verzeichnisse sind stets auf aktuellem Stand zu halten und bis zur Übermittlung an den zuständigen Träger der Sozialversicherung aufzubewahren. Die Dienstgeber müssen jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren. Nach dem Ende der Exposition sind die Aufzeichnungen dem zuständigen Träger der Sozialversicherung zu übermitteln.

§ 116j

Kennzeichnung, Verpackung, Lagerung, Zugangsbeschränkungen

(1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen, müssen die Dienstgeber dafür sorgen, daß gefährliche Arbeitsstoffe so verpackt sind, daß bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für das Leben oder die Gesundheit der Dienstnehmer

herbeigeführt werden kann.

(2) Die Dienstgeber haben dafür zu 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.

(3) Gefährliche Arbeitsstoffe, die nicht gemäß Abs. 2 gekennzeichnet sind, dürfen nicht verwendet werden.

(4) Bei der Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen müssen die Dienstgeber dafür sorgen, daß alle aufgrund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen werden und vorhersehbare Gefahren für die Dienstnehmer vermieden werden. Räume und Bereiche (einschließlich Schränke), die für die Lagerung erheblicher Mengen gefährlicher Arbeitsstoffe verwendet werden, müssen bei den Zugängen gut sichtbar gekennzeichnet sein, sofern die einzelnen Verpackungen oder Behälter nicht bereits mit einer ausreichenden Kennzeichnung versehen sind.

(5) Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß unbefugte Dienstnehmer zu Bereichen, in denen gefährliche Stoffe im Sinne des § 116h Abs. 8 in Verwendung stehen, keinen Zugang haben. Diese Bereiche sind nach Möglichkeit mit Vorrichtungen auszustatten, die unbefugte Dienstnehmer am Betreten dieser Bereiche hindern, und sie müssen gut sichtbar gekennzeichnet sein.

c) Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 116k

Allgemeine Bestimmungen

(1) Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, daß ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Dementsprechend sind vom Dienstgeber die hierfür notwendigen und geeigneten Einrichtungen und Mittel zur Verfügung zu stellen. Auch ist von ihm die Arbeitsweise im Betrieb in diesem Sinne einzurichten.

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 Belastungen durch Monotonie, einseitige Belastung sowie Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck möglichst gering gehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.

(3) Arbeitsplätze müssen unter Bedachtnahme auf die Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen so eingerichtet und beschaffen sein und so erhalten werden, daß die Dienstnehmer möglichst ohne Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit ihre Arbeit verrichten können. Hiebei ist auch auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse Bedacht zu nehmen.

(4) Zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer verbunden sind, dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die die vom Standpunkt des Dienstnehmerschutzes notwendigen Fachkenntnisse und Berufserfahrungen für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten besitzen.

(5) Zu Arbeiten nach Abs. 4, bei denen es mit Rücksicht auf die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, daß die notwendigen Fachkenntnisse für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten vorliegen, dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die den Nachweis dieser Fachkenntnisse erbringen. Als Nachweis dieser Fachkenntnisse gelten insbesondere Zeugnisse einer hiefür in Betracht kommenden Unterrichtsanstalt oder einer anderen Einrichtung, die aufgrund des § 63 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes vom Bundesminister für Gesundheit, Arbeit und Soziales oder vom Bundesminister für Wissenschaft und Verkehr zur Ausstellung solcher Zeugnisse ermächtigt worden ist, oder – sofern es sich nicht um Sprengarbeiten handelt – auch eine Bescheinigung von Dienstgebern über eine mindestens fünfjährige einschlägige Verwendung.

§ 116q

Eignungs- und Folge- sowie sonstige Untersuchungen

(1) Mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn

(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.

- a) vor Aufnahme der Tätigkeit eine Untersuchung durchgeführt wurde (Eignungsuntersuchung) und
- b) bei Fortdauer der Tätigkeit Untersuchungen in regelmäßigen Zeitabständen durchgeführt werden (Folgeuntersuchungen).

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

- a) organische Phosphorverbindungen (sechs Monate oder Ende der Saison);
- b) Quecksilber und seine Verbindungen (sechs Monate);
- c) Benzol, Toluol, Xylol (sechs Monate);
- d) Halogenkohlenwasserstoffe (sechs Monate);
- e) biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2 bis 4 (ein Jahr);
- f) Pech und Ruß mit hohem Anteil an poly zyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen (zwei Jahre);
- g) quarzhaltiger Staub (zwei Jahre);
- h) Nachtarbeit (drei Jahre);
- i) krebserzeugende Arbeitsstoffe (fünf Jahre);
- j) häufiges und länger andauerndes Tragen von Atemschutzgeräten (ein Jahr);
- k) den Organismus besonders belastende Hitze (zwei Jahre).

(3) Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden, wenn

- a) die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 100 ergibt, daß die Arbeitsstoffe gemäß Abs. 2 in einer Apparatur so verwendet werden, daß während des normalen Arbeitsvorganges kein Entweichen in den Arbeitsraum möglich ist, oder
- b) die Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung gemäß Abs. 2 ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden.

(4) Wenn im Hinblick auf die spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen, müssen die Dienstgeber dafür

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 Expositionsausmaß einen von der Landesregierung durch Verordnung festzulegenden Wert nicht überschreitet.

sorgen, daß Dienstnehmer, die eine solche Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer solchen besonderen Untersuchung unterziehen können.

(5) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 bis 4 sind vom Dienstgeber zu tragen. Die Kosten für Untersuchungen nach Abs. 4 sind dann nicht vom Dienstgeber zu tragen, wenn sie auf Kosten eines Versicherungsträgers erfolgen. Sofern es sich jedoch um Dienstnehmer handelt, bei denen infolge der Art der Einwirkung die Gefahr besteht, daß sie an einer Berufskrankheit im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften erkranken, hat der Dienstgeber gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen. Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die die Unfallversicherungspflicht auslöst.

(6) Die Untersuchung hat durch gemäß § 56 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes ermächtigte Ärzte oder Einrichtungen zu erfolgen. Bei der Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen ist nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:

- a) die Untersuchungen sind nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen;
- b) die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten;
- c) es hat eine Beurteilung zu erfolgen (“geeignet”, “nicht geeignet”);
- d) wenn die Beurteilung auf geeignet lautet, aber eine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung geboten erscheint, ist in die Beurteilung der Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen;
- e) der Befund ist dem Dienstnehmer auf Verlangen zu übermitteln und zu erläutern.

(7) Bei der Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen finden die Grundsätze des Abs. 6 lit. a – sofern für die Untersuchung einheitliche Richtlinien erlassen wurden –, b und c Anwendung.

(8) Das Ergebnis der Eignungs- und Folgeuntersuchungen ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber zu übermitteln. Wird bei einer Untersuchung die gesundheitliche Nichteignung festgestellt, so darf der Dienstnehmer mit dieser Tätigkeit nicht beschäftigt werden. Die Aufhebung des Beschäftigungsverbotes erfolgt, wenn aufgrund einer

Folgeuntersuchung durch den Arzt festgestellt wird, daß die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist.

(9) Der Dienstgeber und der Dienstnehmer können bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Überprüfung der Ergebnisse der Eignungs- oder Folgeuntersuchung beantragen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat eine Überprüfung durch geeignete sachverständige Ärzte vornehmen zu lassen. Führt die Überprüfung zu einem anderslautenden Ergebnis, ist dies dem untersuchenden Arzt, dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer mitzuteilen. Auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion kann die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde feststellen, ob die Voraussetzungen des Abs. 8 vorliegen.

(10) Gelangt die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zur Kenntnis, daß bei einem Dienstnehmer eine Erkrankung aufgetreten ist, die auf eine Tätigkeit im Sinne des Abs. 2 zurückzuführen sein könnte, so kann sie die Untersuchung der anderen Dienstnehmer anregen, die mit derartigen Tätigkeiten beschäftigt sind.

(11) Die Dienstgeber müssen den untersuchenden Ärzten Zugang zu den Arbeitsplätzen und den zu untersuchenden Dienstnehmern sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung notwendigen Informationen, wie den Meßergebnissen, und anderen Aufzeichnungen gewähren. Die Dienstgeber müssen den Dienstnehmern die für die Durchführung der Untersuchungen erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes gewähren.

§ 116s

Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte

(1) Die Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Der Dienstgeber hat die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachkräfte heranzuziehen, insbesondere

- a) in Fragen der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung,
- b) bei der Planung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen,
- c) bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und persönlichen Schutzausrüstungen,
- d) bei der Einführung von Arbeitsverfahren oder Arbeitsstoffen,
- e) bei der Organisation von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung oder -bekämpfung, Evakuierung sowie der Ersten Hilfe und

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,

f) bei der Beurteilung und Ermittlung von Gefahren sowie Organisation der Unterweisung.

(2) Die Dienstgeber haben den Sicherheitsfachkräften alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Die Sicherheitsfachkräfte sind gesondert zu informieren, wenn Dienstnehmer aufgenommen werden, oder wenn Dienstnehmer aufgrund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß die Sicherheitsfachkräfte

- a) den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen,
- b) die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten und
- c) den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

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

- a) die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß Abs. 1,
- b) die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
- c) die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 114 Abs. 2 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,
- d) die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
- e) die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,

- f) die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 v.H. der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
- g) die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung und
- h) die Koordination der Tätigkeit mehrerer Sicherheitsfachkräfte.

(5) Sofern dies unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der bestehenden Gefahren vertretbar ist, dürfen die Dienstgeber in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern selbst zur Gänze die Aufgaben oder selbst einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn sie die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 116r Abs. 2 nachweisen.

(6) In Arbeitsstätten mit bis zu 25 Dienstnehmern können die Dienstgeber die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn sie ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachweisen, die durch eine Ausbildungseinrichtung bescheinigt werden, die eine gemäß § 74 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), BGBl Nr 450/1994, anerkannte Fachausbildung durchführt. Voraussetzung für diese Bescheinigung ist der erfolgreiche Abschluss einer Aus- und Weiterbildung, die zumindest den Erfordernissen des § 78b Abs. 2 und 3 ASchG entspricht.

(7) Soweit der zuständige Träger der Unfallversicherung sonstige Ausbildungsnachweise auf den in Abs. 6 letzter Satz angeführten Gebieten gemäß § 93a Abs. 11 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl Nr 287, anerkennt, sind diese Kenntnisse durch eine den Richtlinien des zuständigen Trägers der Unfallversicherung entsprechende Prüfung durch eine Ausbildungseinrichtung nach § 78b Abs. 2 Z 2 des ASchG zu bescheinigen.

(8) Die Dienstgeber haben die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane, sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, alle Dienstnehmer, von ihrer Absicht, die sicherheitstechnische Betreuung selbst durchzuführen, zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten.

(9) Die Anwendung des Unternehmermodells gemäß Abs. 5 und 6 enthebt die Dienstgeber nicht von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

§ 116u

Aufgaben, Information und Beiziehung der Arbeitsmediziner

(1) Die Arbeitsmediziner haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Die Arbeitsmediziner sind in Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz hinzuzuziehen, insbesondere

- a) in Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz;
- b) bei der Planung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Arbeitszeiten;
- c) bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln, Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen, die Einfluß auf die Gesundheit der Dienstnehmer haben können, sowie persönlicher Schutzausrüstungen;
- d) bei der Organisation von Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gefahren für die Gesundheit der Dienstnehmer sowie der Ersten Hilfe und
- e) bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren für die Gesundheit der Dienstnehmer sowie Organisation der Unterweisung.

(2) Die Dienstgeber haben den Arbeitsmedizinern alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie an sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Die Arbeitsmediziner sind gesondert zu informieren, wenn Dienstnehmer aufgenommen werden, oder wenn Dienstnehmer aufgrund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß die Arbeitsmediziner

- a) den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen, soweit dem nicht die ärztliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht;
- b) die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten, und

c) den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

(4) Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß alle Dienstnehmer sich auf Wunsch einer regelmäßigen geeigneten Überwachung der Gesundheit je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz durch die Arbeitsmediziner unterziehen können. Die Regelungen über Eignungs- und Folgeuntersuchungen bleiben unberührt.

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

- a) die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß Abs. 1,
- b) die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
- c) die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 114 Abs. 2 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,
- d) die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
- e) die arbeitsmedizinische Untersuchung von Dienstnehmern bis zum Höchstausmaß von 20 v. H. der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
- f) die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
- g) die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Dienstnehmer im Zusammenhang stehen,
- h) die Weiterbildung bis zum Höchstausmaß von 15 v. H. der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
- i) die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und
- j) die Koordination der Tätigkeit mehrerer Arbeitsmediziner.

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,

§ 116v

Zusammenarbeit, sonstige Fachleute

(1) Die Präventivfachkräfte (Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner), die sonstigen Fachleute und der Betriebsrat haben zusammenzuarbeiten.

(2) Die Präventivfachkräfte haben gemeinsame Besichtigungen der Arbeitsstätten durchzuführen.

(3) Die Präventivfachkräfte haben bei gemeinsamen Besichtigungen gemäß Abs. 2 die zuständigen Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat beizuziehen.

(4) Der Dienstgeber hat den in der Präventionszeit beschäftigten sonstigen Fachleuten, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen oder Arbeitspsychologen, alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die sonstigen Fachleute sind bei der Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(5) Die sonstigen Fachleute haben, sofern ihre Beschäftigung innerhalb der Präventionszeit ein Kalenderjahr nicht überschreitet, nach Beendigung ihrer Tätigkeit, sonst jährlich, dem Dienstgeber einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen, der auch eine systematische Darstellung der Auswirkungen ihrer Tätigkeit zu enthalten hat.

§ 116w

Meldung von Mißständen

(1) Die Präventivfachkräfte haben die bei der 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) Stellen die Präventivfachkräfte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der

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.

Dienstnehmer fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Dienstnehmer und den Dienstgeber oder die für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen sowie den Betriebsrat zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.

(3) Die Präventivfachkräfte haben das Recht, sich an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu wenden, nachdem sie erfolglos vom Dienstgeber die Beseitigung einer ernsten und unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer verlangt haben.

§ 116y

Einsatz der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner

(1) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner zu erfolgen. Diese regelmäßigen Begehungen haben mindestens in den folgenden Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen:

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

Diese Begehungen haben sich auf die Aufgaben der Präventivfachkräfte gemäß §§ 116s Abs. 1 und 116u Abs. 1 in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 114 Abs. 2, zu beziehen. Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(2) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Für Arbeitsstätten mit wechselnder Dienstnehmerzahl gelten die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern auch dann, wenn die vorhersehbare durchschnittliche Dienstnehmerzahl pro Jahr nicht mehr als 50 Dienstnehmer beträgt und an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr mehr als 75 Dienstnehmer in der Arbeitsstätte beschäftigt werden.

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.

(3) Dienstnehmer, die auf Flächen gemäß § 114 Abs. 2 beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Dienstnehmerzahl jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

(4) Die Dienstgeber haben bei Begehungen nach Abs. 1 dafür zu sorgen, dass nach Möglichkeit alle Dienstnehmer anwesend sind, soweit sie nicht durch Urlaub, Krankenstand oder sonstige wichtige persönliche Gründe oder zwingende betriebliche Gründe verhindert sind.

(5) Sofern in Abs. 1 nichts anderes bestimmt wird, sind Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner mindestens im Ausmaß der im Folgenden für sie festgelegten Präventionszeit zu beschäftigen.

(6) Die Präventionszeit pro Kalenderjahr beträgt

- a) für Dienstnehmer an Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen (geringe körperliche Belastung): 1,2 Stunden pro Dienstnehmer,
- b) für Dienstnehmer an sonstigen Arbeitsplätzen: 1,5 Stunden pro Dienstnehmer.

Bei Berechnung der jährlichen Präventionszeiten für die jeweiligen Arbeitsstätten sind Teile von Stunden unterhalb von 0,5 auf ganze Stunden abzurunden und ab 0,5 auf ganze Stunden aufzurunden. Eine Neuberechnung der jährlichen Präventionszeit im laufenden Kalenderjahr hat erst bei Änderung der der Berechnung zugrunde gelegten Dienstnehmeranzahl um mehr als 5 v. H. zu erfolgen.

(7) Das Ausmaß der Präventionszeit pro Kalenderjahr richtet sich nach der Anzahl der Dienstnehmer, die in einer Arbeitsstätte beschäftigt werden. Auf Flächen gemäß § 114 Abs. 2 beschäftigte Dienstnehmer sind einzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl richtet sich die jährliche Präventionszeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Dienstnehmerzahl.

(8) Der Dienstgeber hat pro Kalenderjahr die Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40 v. H. und die Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35 v. H. der gemäß Abs. 6 ermittelten Präventionszeit zu beschäftigen. Zumindest im Ausmaß der restlichen 25 v. H. der jährlichen Präventionszeit hat der Dienstgeber je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation beizuziehende sonstige geeignete Fachleute oder die

Sicherheitsfachkräfte und/oder Arbeitsmediziner zu beschäftigen.

(9) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte sowie die Präventionszeit der Arbeitsmediziner ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auf das Kalenderjahr aufzuteilen. Jeder Teil muss jeweils mindestens zwei Stunden betragen.

(10) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte kann auf mehrere Sicherheitsfachkräfte, die Präventionszeit der Arbeitsmediziner auf mehrere Arbeitsmediziner aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.

§ 127

Kündigungsschutz

(1) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, daß dem Dienstgeber die Schwangerschaft bzw. Entbindung nicht bekannt ist.

(2) Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft bzw. Entbindung binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung dem Dienstgeber bekanntgegeben wird. Eine schriftliche Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. Entbindung ist rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünftagefrist zur Post gegeben wird. Wendet die Dienstnehmerin diese Tatsache ihrer Schwangerschaft bzw. Entbindung innerhalb der vorstehenden Frist ein, so hat sie gleichzeitig durch eine ärztliche Bestätigung die Schwangerschaft oder die Vermutung der Schwangerschaft nachzuweisen oder die Geburtsurkunde des Kindes vorzuweisen. Kann die Dienstnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, dem Dienstgeber die Schwangerschaft bzw. Entbindung nicht innerhalb der Fünftagefrist bekanntgeben, so gilt die Bekanntgabe als rechtzeitig erstattet, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

(3) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muß dieser Vereinbarung überdies eine Bescheinigung eines Gerichtes oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer

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.

beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den gesetzlichen Kündigungsschutz im Fall der Mutterschaft belehrt wurde.

§ 129
Entlassungsschutz

Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung 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 bzw. Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

§ 130
Weiterzahlung des Entgeltes

(1) Macht die Anwendung der Vorschriften der §§ 121a, 123, 124 Abs. 4, 124 a oder des § 125 Abs. 1, soweit § 102a Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl Nr 287, nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten dreizehn Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in den Zeitraum von dreizehn Wochen Zeiten, während deren die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Zeitraum von dreizehn Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Die vorstehende Regelung gilt auch, wenn sich durch die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, daß der Berechnung des Entgeltes die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde. Bei Saisonarbeit mit Akkord- oder Prämienentlohnung ist der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen nur für die Zeit weiter zu gewähren, während der solche Arbeiten im Betrieb verrichtet werden; für die übrige Zeit ist das Entgelt weiter zu gewähren, das die Dienstnehmerin ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 122 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der Vorschriften der §§ 121a,

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,

123, 124 Abs. 4, 124 a oder des § 125 Abs. 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit bei dem Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 und 2 besteht nicht für Zeiten, während deren Wochengeld oder Krankengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl Nr 189/1955, bezogen werden kann. Ein Anspruch auf einen Zuschuß des Dienstgebers zum Krankengeld wird hiedurch nicht berührt.

(4) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 Einkommensteuergesetz 1988, BGBl Nr 400, in den Kalenderjahren, in welche Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl Nr 189/1955, fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen.

§ 131 Karenz

(1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 124 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Das Gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 124 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(1a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist, ausgenommen im Falle des § 132 Abs. 1 letzter Satz, nicht zulässig.

(2) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

(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.

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.

(4) Wird Karenz nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 127 und 129 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. § 43 Abs. 2 ist anzuwenden.

§ 132b Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

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

1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivmutter), oder
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegemutter),

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

(2) Die §§ 131 bis 132a dieses Gesetzes sowie § 105b Abs. 4 LAG sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

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;
2. nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz nach den §§ 131 und 132 unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;
3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus Karenz bis zu sechs Monaten in Anspruch nehmen;
4. an die Stelle des Begriffes „Vater“ in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form tritt der Begriff „anderer Elternteil“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes

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 (Pflegemutter)

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

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) Die §§ 127, 129 und 133 sind auf Karenz nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 127 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes Statt oder von der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung einer Karenz verbunden sein.

§ 132e

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

(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 und
- b) die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 161) mit mehr als 20 Dienstnehmern oder Dienstnehmerinnen beschäftigt ist.

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) Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenem Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 lit. a zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die aufgrund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Gesetz werden abweichend von § 132d in Verbindung mit § 44b Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 lit. b ist

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.

maßgeblich, wie viele Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 227 Abs. 1 Z 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmerinnen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmerinnen wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

§ 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.

§ 132g Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 132e und 132f ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 177 Abs. 4 oder 179 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs (ABGB) gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

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

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

Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 124 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 124 Abs. 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 124 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 124 Abs. 1 bekannt zu geben.

(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, 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) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400, in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(8) § 45 ist anzuwenden.

(9) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seiner Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese

Teilzeitantrages nach § 132e Abs. 1 oder § 132f nicht verwirkt. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

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

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

Bestätigung ist von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigen.

(10) Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz für ein weiteres Kind.

§ 132h Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

(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. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 der Zivilprozessordnung (ZPO), RGBI Nr 113/1895, zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche die Dienstnehmerin auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, anderenfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

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.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die von der Dienstnehmerin bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam.

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, anderenfalls bleibt die Teilzeitbeschäftigung unverändert.

§ 132i
Verfahren bei der vereinbarten
Teilzeitbeschäftigung

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

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in die Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(3) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben.

(4) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, anderenfalls bleibt die Teilzeitbeschäftigung unverändert.

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

§ 135

Schutz der Jugendlichen

(1) Jugendliche im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 138 Abs. 6 und 6a gelten, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Abweichend davon gilt § 136 Abs. 3 auch für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten.

§ 80 Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß.

(3) Werden Jugendliche von mehreren Dienstgebern beschäftigt, so darf die Gesamtdauer der einzelnen Beschäftigungen zusammengerechnet die in Abs. 2 vorgesehenen Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht überschreiten.

(4) Für Personen unter 15 Jahren, die im Rahmen eines Pflicht- oder Ferienpraktikums beschäftigt werden (§ 138 Abs. 6a lit. b und c), gilt Abs. 2 mit der Abweichung, daß während der Hauptferien und schulfreier Zeiten, die eine Woche überschreiten, die tägliche Arbeitszeit sieben Stunden und die Wochenarbeitszeit 35 Stunden nicht überschreiten darf. In dieser Zeit ist eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 80 nicht zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens sieben Stunden, ist eine Beschäftigung nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als sieben Stunden, darf die im Betrieb zu verbringende Zeit zwei Stunden nicht überschreiten.

(5) Während jedes Zeitraumes von 24 Stunden ist

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.

- a) Personen unter 15 Jahren (§ 138 Abs. 6a) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren;
- b) 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 zehn Stunden verkürzt werden, sofern innerhalb von drei Wochen eine Ruhezeit oder Wochenfreizeit entsprechend verlängert wird.

(6) § 84 gilt mit der Maßgabe, daß eine Arbeitspause mindestens 30 Minuten zu betragen hat.

(7) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19.00 Uhr und 5.00 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit (§ 82) nicht herangezogen werden.

(8) Personen unter 15 Jahren (§ 138 Abs. 6a) dürfen vor 6.00 Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden. Die übrigen Jugendlichen dürfen zu regelmäßiger Arbeit vor 6.00 Uhr nur herangezogen werden, wenn vor Aufnahme dieser Arbeiten und danach in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 116q Abs. 4 durchgeführt wird.

(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 darauffolgenden 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 aufeinanderfolgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 85 Abs. 4) zulässig.

(11) Jugendliche, die während der Wochenfreizeit (Abs. 10) beschäftigt werden, haben in der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts Anspruch auf Freizeit in folgendem Ausmaß:

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)“.

- a) bei einer Beschäftigung am Samstag im Ausmaß der geleisteten Arbeit;
- b) bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit;
- c) bei einer Beschäftigung während der Wochenfreizeit am Samstag und am Sonntag eine ununterbrochene Wochenfreizeit von 48 Stunden. Jedes zweite Wochenende muß arbeitsfrei bleiben. Eine Beschäftigung während der Wochenfreizeit ist an höchstens 15 Wochenenden im Kalenderjahr erlaubt.

§ 155 Pflichten des Lehrberechtigten

(1) Der Lehrberechtigte hat für die Ausbildung des Lehrlings zu sorgen und ihn unter Bedachtnahme auf die Ausbildungsvorschriften des Lehrberufes selbst zu unterweisen oder durch geeignete Personen unterweisen zu lassen.

(2) Der Lehrling darf nur zu Tätigkeiten herangezogen werden, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind.

(3) Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben und zu verantwortungsbewußtem Verhalten anzuleiten und ihn auf die Unfallverhütungsvorschriften aufmerksam zu machen.

(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) Die Unterrichtszeit in der Berufsschule (den Fachkursen), zu deren Besuch der Lehrling gesetzlich verpflichtet ist, ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen.

(6) In die Unterrichtszeit im Sinne der Abs. 4 und 5 sind einzurechnen:

- 1. die Pausen in der Berufsschule, mit Ausnahme der Mittagspause;
- 2. der Besuch von Freigegegenständen im Ausmaß von höchstens zwei Unterrichtsstunden;
- 3. an ganzjährigen und saisonmäßigen Berufsschulen einzelne an einem

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.

Schultag entfallende Unterrichtsstunden oder an lehrgangsmäßigen Berufsschulen der an bis zu zwei aufeinanderfolgenden Werktagen entfallende Unterricht, wenn es in jedem dieser Fälle wegen des Verhältnisses zwischen der im Betrieb zu verbringenden Zeit und der Wegzeit nicht zumutbar ist, daß der Lehrling während der unterrichtsfreien Zeit den Betrieb aufsucht;

4. berufsbezogene Fachkurse, zu deren Besuch keine gesetzliche Verpflichtung besteht, im Ausmaß von höchstens zwei Unterrichtsstunden.

(7) Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling während der Dauer der Lehrzeit und der Behaltspflicht (§ 151 Abs. 7) die zur erstmaligen Ablegung der Facharbeiterprüfung und der in den Ausbildungsvorschriften vorgesehenen Zwischenprüfungen erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts freizugeben. Wenn der Lehrling während der Lehrzeit oder der Behaltspflicht (§ 151 Abs. 7) erstmals zur Facharbeiterprüfung antritt, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe zu ersetzen.

(8) Schülervertretern und Mitgliedern von Schülerbeiräten ist für die Erfüllung ihrer gesetzlichen Obliegenheiten die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren, soweit die Wahrnehmung dieser Verpflichtungen in die Arbeitszeit fällt.

(9) Der Lehrberechtigte hat die Eltern bzw. sonstige Erziehungsberechtigte des Lehrlings und im Fall der lit. c auch den Lehrling selbst zu verständigen

- a) von wichtigen Vorkommnissen, die die Ausbildung eines minderjährigen Lehrlings betreffen;
- b) ehestens von einer Erkrankung eines minderjährigen, in die Hausgemeinschaft des Lehrberechtigten aufgenommenen Lehrlings;
- c) schriftlich vom Eintritt der Endigung des Lehrverhältnisses.

§ 264

Aufzeichnungspflichten des Dienstgebers

(1) Über die in § 96 bestimmten Aufzeichnungspflichten hinaus hat der Dienstgeber Aufzeichnungen zu führen über

1. die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung;
2. die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und den gewährten Freizeitausgleich gemäß den §§ 81 Abs. 1 und 85 Abs. 3 lit. a.

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

(1a) Ist bei gleitender Arbeitszeit vereinbart, daß die Arbeitszeitaufzeichnungen vom Dienstnehmer zu führen sind, hat der Dienstgeber den Dienstnehmer zur ordentlichen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten. Nach dem Ende der Gleitzeitperiode hat sich der Dienstgeber diese Aufzeichnungen aushändigen zu lassen und zu kontrollieren. Werden die Aufzeichnungen vom Dienstgeber durch ein Zeiterfassungssystem geführt, ist dem Dienstnehmer nach dem Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln, anderenfalls ist ihm Einsicht zu gewähren.

(2) Für Jugendliche sind folgende Aufzeichnungen zu führen:

1. Name, Geburtsdaten und Anschrift des Jugendlichen;
2. Name und Anschrift des gesetzlichen Vertreters;
3. Tag des Eintritts in den Betrieb;
4. Art der Beschäftigung;
5. die geleisteten Arbeitsstunden (Tätigkeiten gemäß § 136 Abs. 3 sind gesondert auszuweisen) und deren Entlohnung einschließlich der Unterrichtszeit in der Berufsschule und der vorgeschriebenen Fachkurse;
6. Angaben über die Beschäftigung während der Wochenfreizeit (§ 135 Abs. 9 und 10) und die hierfür gewährten Freizeiten.

(3) § 96 Abs. 2 ist anzuwenden.

(4) Für Betriebe, die dauernd weniger als fünf Dienstnehmer beschäftigen, kann durch Kollektivvertrag eine von Abs. 1 und 2 abweichende Regelung getroffen werden.

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

(5) Ist wegen des Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar, werden Verfallsfristen gehemmt.

§ 309 Strafbestimmungen

(1) Der Dienstgeber, der gegen die Vorschriften der §§ 79 bis 85, 96, 99 Abs. 3 bis 5, 100 bis 102, 104 bis 106, 107 Abs. 4 bis 7, 108 bis 110, 112 Abs. 1 lit. a und b und Abs. 3, 113 bis 116r, 116s Abs. 2 bis 4 und 8, 116t, 116u Abs. 2 bis 5, 116v Abs. 1, 4 und 5, 116y Abs. 1 und 4 sowie Abs. 5 bis 10, 116z Abs. 4 bis 6, 120 bis 121a, 122 Abs. 1, 3 und 6, 123 Abs. 1 bis 3 und 5, 124, 124a Abs. 2, 125 bis 126a, 135 bis 138, 140 Abs. 3 und Abs. 4 Z 2, 141 Abs. 3, 155 Abs. 2, 262 und 264, und der Dienstnehmer, der gegen die Vorschrift des § 111 Abs. 1 bis 5 verstößt, sind, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 150 bis 1100 Euro zu bestrafen.

(1a) Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 264 Abs. 5 sind hinsichtlich jedes einzelnen Dienstnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.

(1b) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, sind Verwaltungsübertretungen

- a) der §§ 63 Abs. 2 bis 4, 63a sowie 63g mit einer Geldstrafe von 1.000 Euro bis zu 5.000 Euro, im Wiederholungsfall von 2.000 Euro bis 10.000 Euro,

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.

b) des § 63f Abs. 2 mit einer Geldstrafe von 500 Euro bis 5.000 Euro, im Wiederholungsfall von 1.000 Euro bis 10.000 Euro,

c) der §§ 63d Abs. 1 bis 3, 63f Abs. 1 sowie 63i Abs. 2 und 3 mit einer Geldstrafe bis zu 1.000 Euro, im Wiederholungsfall von 500 Euro bis 2.000 Euro,

durch die Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen. Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.

(2) Wer die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt, ist, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 150 bis 1100 Euro zu bestrafen.

(3) Wer als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts sowie als Dienstgeber oder Dienstgeberin einen Arbeitsplatz entgegen den Geboten des § 25 ausschreibt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 400 Euro zu bestrafen.

(4) Verwaltungsübertretungen nach Abs. 3 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn ein Stellenwerber binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt.

(5) Der Dienstgeber, der gegen die Vorschriften der §§ 69, 119, 182 Abs. 3, 218 Z 3, 229 Abs. 3 und 4, 233, 234 Abs. 1, 239 Abs. 3, 240 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 und 246, und das Betriebsratsmitglied, das gegen die Verschwiegenheitspflicht des § 244 Abs. 4 verstößt, sind, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit einer strengeren Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafen von 150 bis 2200 Euro zu bestrafen.

(6) Die Bestrafung von Übertretungen gemäß Abs. 5 hat jedoch nur zu erfolgen, wenn im Fall

- a) des § 182 Abs. 3 der Wahlvorstand,
- b) der §§ 69, 119, 218 Z 3, 229 Abs. 3 und 4, 233, 234 Abs. 1 und 246 der Betriebsrat,
- c) des § 239 Abs. 2 oder des § 240 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 das gemäß § 242 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und
- d) des § 244 Abs. 4 der Betriebsinhaber

innen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatankläger).

(7) Der Dienstgeber, der gegen die Vorschriften der §§ 270 lit. a und b, 272 Abs. 3, 273 Abs. 5, 276 Abs. 1 und 4, 282 Abs. 2, 284 Abs. 3, 285 Abs. 3, 288 Abs. 2, 292 Abs. 1 und 308 Abs. 4, und der Dienstnehmervertreter, der gegen die Verschwiegenheitspflicht des § 306 Abs. 1 verstößt, sind, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit einer strengeren Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafen bis 2200 Euro zu bestrafen.

(8) Die Bestrafung der Übertretungen gemäß Abs. 7 hat jedoch nur zu erfolgen, wenn im Fall

- a) der §§ 270 lit. a und b, 272 Abs. 3, 273 Abs. 5, 276 Abs. 1, 283 Abs. 3, 285 Abs. 3, 292 Abs. 1 und 308 Abs. 4 die in den beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften, betroffenen Betrieben oder der Europäischen Genossenschaft bestehenden Dienstnehmervertretungen,
- b) der §§ 276 Abs. 4 und 282 Abs. 2 das besondere Verhandlungsgremium,
- c) des § 288 Abs. 2 die nach der Vereinbarung gemäß § 288 Abs. 1 zuständige Dienstnehmervertretung,
- d) des § 306 Abs. 1 das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften, betroffenen Betriebe oder der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatankläger).

(9) Auf Strafverfahren nach Abs. 4, 6 und 8 ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl Nr 52, anzuwenden.

§ 311 Verweisung

(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:

1. Bundes-Verfassungsgesetz – B-VG, BGBl. Nr. 1/1930, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2016;
2. Landarbeitsgesetz 1984 – LAG, BGBl. Nr. 287/1984, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 36/2017;
3. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51/1991, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 161/2013;
4. Verwaltungsstrafgesetz 1991 – VStG, BGBl. Nr. 52/1991, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2016;
5. Strafgesetzbuch – StGB, BGBl. Nr. 60/1974, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 117/2017;
6. Gebührenanspruchsgesetz – GebAG, BGBl. Nr. 136/1975, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2014;
7. Gleichbehandlungsgesetz – GlBG, BGBl. I Nr. 66/2004, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 40/2017;
8. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2017.

(1a) Abs. 1 gilt nicht für die Verweisung auf das Kinderbetreuungsgeldgesetz – KBGG in § 62g Abs. 1.

(2) Soweit in diesem Gesetz auf Landesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Unter Verweisen in diesem Gesetz auf die SCE-Verordnung sind Verweise auf die Verordnung (EG) Nr 1435/2003 über das Statut der Europäischen Genossenschaft (“Societas Cooperativa Europea” – SCE), ABI Nr L 207 vom 22. 7. 2003, S 1, zu verstehen.

(4) Soweit in diesem Gesetz auf die Richtlinie 91/533/EWG über die Pflichten des Arbeitgebers zur Unterrichtung der Arbeitnehmer über die für seinen

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 – GlBG, 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 – TNRSG, BGBl. Nr. 431/1995, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 37/2018.

Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen verwiesen wird, bezieht sich dieser Verweis auf die Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung der Arbeitnehmer über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 18.10.1991, S 32.

(5) Unter Verweisen in diesem Gesetz auf die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 (CLP-Verordnung) sind Verweise auf die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, ABl. Nr. L 353 vom 31.12.2008, S. 1, derzeit in der Fassung der Verordnung (EU) Nr. 758/2013 der Kommission, ABl. Nr. L 216 vom 10.8.2013, S. 1, zu verstehen.