

Regierungsvorlage

**Gesetz
über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes**

Der Landtag hat beschlossen:

Das Land- und Forstarbeitsgesetz, LGBl.Nr. 28/1997, in der Fassung LGBl.Nr. 26/2000, Nr. 38/2001, Nr. 22/2003, Nr. 17/2005, Nr. 31/2006, Nr. 12/2008, Nr. 6/2010, Nr. 1/2011, Nr. 56/2011, Nr. 15/2013, Nr. 44/2013, Nr. 31/2014, Nr. 56/2016, Nr. 2/2017, Nr. 37/2018 und Nr. 29/2019, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Die §§ 35 bis 42a gelten sinngemäß auch für das Dienstverhältnis einer Frau, die gemäß § 144 Abs. 2 und 3 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches Elternteil ist.“

2. Nach dem § 7 wird folgender § 7a eingefügt:

**„Entgelt bei Pauschalvereinbarungen
§ 7a**

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

3. Im § 11 wird im Abs. 6 lit. b der Ausdruck „§ 81 Abs. 6“ durch den Ausdruck „§ 81 Abs. 3“ und im Abs. 11 der Ausdruck „§ 81 Abs. 5“ durch den Ausdruck „§ 81 Abs. 2 letzter Satz“ ersetzt.

4. Dem § 11 wird folgender Abs. 16 angefügt:

„(16) 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 wird als § 11d bezeichnet; nach dem § 11 werden die folgenden §§ 11a bis 11c eingefügt:

**„Wiedereingliederungsteilzeit
§ 11a**

(1) Ein Dienstnehmer kann nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unglücksfall (Anlassfall) mit dem Dienstgeber schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Wiedereingliederungsteilzeit) für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit im

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 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (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 Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG). Die Beratung erstreckt sich auch auf den zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan (§ 1 Abs. 2 Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz). 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 § 113 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 v.H. 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 v.H. unter- oder überschritten wird. Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit darf – abgesehen von der befristeten Änderung der Arbeitszeit – keine Auswirkungen auf die seitens des Dienstnehmers im Rahmen des Dienstvertrages geschuldeten Leistungen haben.

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

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

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

(6) Während der Wiedereingliederungsteilzeit hat der Dienstnehmer gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf das entsprechend der Arbeitszeitreduktion aliquot zustehende Entgelt. Die Höhe des aliquot zustehenden Entgelts ist nach § 27 zu berechnen. Wird eine Vereinbarung im 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 § 51 das ungeschmälerte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 1 zugestanden wäre.

(8) Die §§ 59a Abs. 4 und 6, 59e sowie 59r Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden. Im Übrigen darf für die Dauer einer Altersteilzeit gemäß § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG), sowie für die Dauer einer Teilpension gemäß § 27a AIVG (erweiterte Altersteilzeit) eine Wiedereingliederungsteilzeit nach Abs. 1 nicht vereinbart werden.

Lage der Normalarbeitszeit

§ 11b

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

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

- 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.

Abgeltung von Zeitguthaben

§ 11c

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

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

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

„Unabdingbarkeit

§ 11e

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

7. Dem § 12 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

8. Nach dem § 14 werden folgende §§ 15 und 16 eingefügt:

„Gleichbehandlungsgebot und Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 15

Die §§ 2, 3, 4, 6 bis 9, 10 Abs. 1 und 3 sowie die §§ 11 bis 14 des Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl.Nr. 17/2005 in der Fassung LGBl.Nr. .../2019, gelten für Dienstverhältnisse nach diesem Gesetz sinngemäß.

Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung

§ 16

(1) Der Dienstgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch intern in diskriminierender Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) In Ausschreibungen ist das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht. Dies gilt sinngemäß für Dienstverträge in Bereichen, in denen es kein kollektivvertraglich oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregeltes Mindestentgelt gibt. In der Stellenausschreibung ist jenes Entgelt anzugeben, das als Mindestgrundlage für die Arbeitsvertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll.

(3) Das Gebot der Abs. 1 und 2 gilt in gleicher Weise für private Arbeitsvermittler und die mit der Arbeitsvermittlung betrauten juristischen Personen des öffentlichen Rechts.“

9. Im § 18 Abs. 4 wird der erste Satz durch die folgenden Sätze ersetzt:

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

10. Der § 21 Abs. 3 lautet:

„(3) 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 § 26 Abs. 1 erster und zweiter Satz lautet:

„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 15 Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat.“

12. Im § 26 Abs. 3 wird der Ausdruck „Abs. 1“ durch den Ausdruck „Abs. 1 und 5“ ersetzt.

13. Der § 26 Abs. 4 lautet:

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

14. Im § 29 wird der Ausdruck „§ 26 Abs. 1 und 5“ durch die Wortfolge „diesem Gesetz“ ersetzt und folgender Satz angefügt:

„Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 26 Abs. 1, 4 und 5 einvernehmlich beendet wird.“

15. Im § 35 Abs. 5 werden nach dem zweiten Satz die folgenden Sätze eingefügt:

„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.“

16. Im § 37 Abs. 1 lit. b entfällt der Ausdruck „in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen,“.

17. Im § 37 Abs. 2 wird nach dem Wort „Pflegeelterns“ ein Beistrich sowie der Ausdruck „im Falle des § 35 Abs. 5 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt“ eingefügt.

18. Im § 37 Abs. 4 entfällt die Wortfolge „nimmt er es“ und der Ausdruck „in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen“.

19. Im § 37 Abs. 5 entfällt der Ausdruck „nimmt er es in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen,“.

20. Im § 41 Abs. 1 wird in der lit. a am Ende das Wort „und“ durch einen Beistrich und in der lit. b am Ende der Punkt durch das Wort „und“ ersetzt; folgende lit. c wird angefügt:

„c) die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 v.H. reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).“

21. Im § 41a wird nach dem Wort „vereinbaren“ ein Beistrich sowie der Ausdruck „bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 v.H. reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite)“ eingefügt.

22. Im § 41b Abs. 2 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Dieses Recht wird durch das Zurückziehen des Teilzeitantrages nach § 41 Abs. 1 oder § 41a nicht verwirkt.“

23. Im § 41b wird in den Abs. 5 und 6 jeweils nach dem Ausdruck „oder der Lage)“ der Ausdruck „innerhalb der Bandbreite nach § 41 Abs. 1 lit. c oder § 41a“ eingefügt.

24. Dem § 41b wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 41 oder § 41a vor.“

25. Im § 41c Abs. 1 wird nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ der Ausdruck „nach § 41 Abs. 1“ eingefügt.

26. Im § 41d Abs. 1 wird nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ der Ausdruck „nach § 41a“ eingefügt.

27. Der § 44 lautet:

„Kündigung § 44

(1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.

(2) Mangels einer für den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten 15. Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten 25. Dienstjahr auf fünf Monate. Durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 175 Abs. 6 überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden.

(3) Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die im Abs. 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am 15. oder am Letzten des Kalendermonats endigt.

(4) Mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung kann der Dienstnehmer das Dienstverhältnis mit dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Dienstnehmer vereinbarte Kündigungsfrist. Durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 175 Abs. 6 überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden.

(5) Ist das Dienstverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.“

28. Im § 47 Abs. 1 entfällt der Ausdruck „oder wenn dieses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung bei demselben Dienstgeber mit einem im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird,“.

29. Im § 47 Abs. 4 entfällt in der lit. a die Wortfolge „oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung“ und wird in der lit. b am Ende der Beistrich durch das Wort „oder“ ersetzt.

30. Im § 47 Abs. 4 entfällt die bisherige lit. c und werden folgende lit. c und d angefügt:

„c) das Dienstverhältnis wegen Feststellung einer voraussichtlich mindestens sechs Monate andauernden Berufsunfähigkeit oder Invalidität durch den Versicherungsträger gemäß § 367 Abs. 4 ASVG endet oder

d) das Dienstverhältnis im Fall der Arbeitsverhinderung gemäß § 26 nach Ende des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung und nach Beendigung des Krankengeldanspruches gemäß § 138 ASVG

während eines anhängigen Leistungsstreitverfahrens gemäß § 354 ASVG über Berufsunfähigkeit (§ 273 ASVG) oder Invalidität (§ 255 ASVG) endet.“

31. Der § 47 Abs. 5 entfällt.

32. Im § 47 Abs. 6 entfällt der Ausdruck „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 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genanntes Ausmaß“.

33. Im § 47 Abs. 8 lit. a wird der Ausdruck „Abs. 6“ durch den Ausdruck „Abs. 7“ ersetzt.

34. Der § 48 Abs. 3 entfällt; der bisherige Abs. 4 wird als Abs. 3 bezeichnet.

35. Der § 59d Abs. 1 entfällt; die bisherigen Abs. 2 bis 4 werden als Abs. 1 bis 3 bezeichnet.

36. Im nunmehrigen § 59d Abs. 1 wird die Wortfolge „Darüber hinaus“ durch das Wort „Es“ ersetzt.

37. Im § 59g Abs. 4 wird der Ausdruck „§ 120 Abs. 1 Z. 3 ASVG“ durch den Ausdruck „§ 120 Z. 3 ASVG“ ersetzt.

38. Dem § 59p 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.“

39. Nach dem § 59t wird folgender § 59u eingefügt:

**„Ruhe der Hauptleistungspflichten bei Bezug von Rehabilitations- oder Umschulungsgeld
§ 59u**

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

(2) § 40b 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 des Landarbeitsgesetzes 1984 für arbeitsfähig erklärt.“

40. Dem § 60l wird folgender Abs. 5 angefügt:

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

41. Im § 76 Abs. 2 entfällt nach dem Ausdruck „40 Stunden“ der Beistrich sowie der Ausdruck „für Dienstnehmer mit freier Station, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, 42 Stunden“.

42. Im § 77 Abs. 1 entfällt die Wortfolge „in der Landwirtschaft“.

43. Im § 78 Abs. 4 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist.“

44. Dem § 78 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Ordnet der Dienstgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gemäß § 76 Abs. 2 und 3 hinausgehen, gelten diese als Überstunden.“

45. Der § 81 Abs. 2 bis 4 entfällt; die bisherigen Abs. 5 und 6 werden als Abs. 2 und 3 bezeichnet.

46. Im nunmehrigen § 81 Abs. 2 wird vor dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Dienstnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen dieses Gesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.“

47. Im nunmehrigen § 81 Abs. 3 wird nach dem Ausdruck „übertragen werden können,“ der Ausdruck „sowie am Ende eines Durchrechnungszeitraumes bestehende Zeitguthaben, die gemäß § 76a Abs. 1 letzter Satz in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden können,“ eingefügt.

48. Der § 81a lautet:

„Höchstgrenze der Arbeitszeit

§ 81a

(1) Die Tagesarbeitszeit darf einschließlich Überstunden elf Stunden, während der Arbeitsspitzen sowie bei Gleitzeitvereinbarungen nach § 78 Abs. 4 zweiter Satz zwölf Stunden nicht überschreiten.

(2) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, während der Arbeitsspitzen sowie bei Gleitzeitvereinbarungen nach § 78 Abs. 4 zweiter Satz 60 Stunden nicht überschreiten.

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

(4) Abweichend von Abs. 1 bis 3 darf bei Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 76 Abs. 5 die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden und im Falle des § 80 Abs. 2 die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden nicht überschreiten.

(5) Für Dienstnehmer nach § 130 Abs. 4a lit. c, 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.“

49. Im § 82 Abs. 3 wird der Ausdruck „§ 81 Abs. 5“ durch den Ausdruck „§ 81 Abs. 2 letzter Satz“ ersetzt.

50. Der § 83 lautet:

„Ruhepause

§ 83

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.“

51. Nach dem § 83 werden folgende §§ 83a und 83b eingefügt:

„Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe

§ 83a

(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 am Samstag um 20 Uhr. Während dieser Zeit darf der Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn dies auf Grund des § 83b Abs. 1 oder des § 84 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) Als Ruhetage gelten

a) Sonntage,

b) 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. Dezember und 26. Dezember,

c) das Fest des örtlichen Kirchenpatrones; anstelle dieses Ruhetages kann durch Kollektivvertrag ein Ersatz festgelegt werden.

(4) Der Dienstnehmer hat für Feiertage Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden.

Sonderfälle der wöchentlichen Ruhezeit

§ 83b

(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 den §§ 83a Abs. 1 und 2 geregelt werden.

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

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

52. Der § 84 lautet:

„Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe

§ 84

(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 Gewerbeordnung 1994 oder einer Buschenschank im Sinne des § 2 Abs. 1 Z. 5 und § 111 Abs. 2 Z. 5 Gewerbeordnung 1994;
- 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.“

53. Nach dem § 84 wird folgender § 84a eingefügt:

„Ausgleichsruhe

§ 84a

(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 § 84 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 des Einkommensteuergesetzes 1988 und vergleichbare Ansprüche zu berücksichtigen.“

54. Im § 85 Abs. 2 entfällt der letzte Satz; nach dem Abs. 2a werden folgende Abs. 2b und 2c eingefügt:

„(2b) Abweichend von Abs. 2 gebührt für Arbeiten während der Nachruhezeit, an Sonntagen und an freien Tagen nach § 83a Abs. 2 ein Zuschlag zum Stundenlohn von 100 %. Der Kollektivvertrag kann für Normalarbeitszeit an Sonntagen abweichende Regelungen vorsehen. Für Arbeiten während der Nachruhezeit kann der Kollektivvertrag abweichende Regelungen vorsehen, wobei ein Überstundenzuschlag nach Abs. 2 unberührt bleiben muss.

(2c) Abweichende Regelungen in Kollektivverträgen, die vor Inkrafttreten der Ausführungsbestimmungen zu Abs. 2b in Kraft getreten sind, bleiben aufrecht, soweit sie Abs. 2b entsprechen.“

55. Im § 85 Abs. 3 wird der Ausdruck „§ 84 Abs. 1“ durch den Ausdruck „§ 83a Abs. 3“ und der Ausdruck „§ 8 Abs. 1“ durch den Ausdruck „§ 8 Abs. 2“ ersetzt und entfällt im zweiten Satz nach dem Wort „gebührt“ der Beistrich sowie der Ausdruck „sofern die Arbeiten nicht zu den im § 84 Abs. 3 verzeichneten zählen“.

56. Im § 96a wird nach dem Abs. 1 folgender Abs. 1a eingefügt:

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

57. Die Überschrift des § 97 lautet:

**„Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen (Arbeitsplatzevaluierung)
§ 97“**

58. Im § 97 Abs. 1 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Dabei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß § 99 anzuwenden.“

59. Im § 97 Abs. 1 entfällt in der lit. e am Ende das Wort „und“, die bisherige lit. f wird als lit. g bezeichnet und nach der lit. e wird die folgende lit. f eingefügt:

„f) die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation und“

60. Im § 97 Abs. 7 werden die bisherigen lit. c bis f als lit. d bis g bezeichnet und wird nach der lit. b die folgende lit. c eingefügt:

„c) nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung,“

61. Im § 97 Abs. 8 wird der Klammerausdruck „(Präventivdienste)“ durch den Ausdruck „sowie sonstige geeignete Fachleute wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere auch Arbeitspsychologen,“ ersetzt.

62. Im § 98 Abs. 3 wird die Wortfolge „wegen einer körperlichen oder geistigen Behinderung“ durch die Wortfolge „auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung“ ersetzt.

63. Dem § 99 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

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

64. Im § 99 Abs. 2 werden die bisherigen lit. e bis i als lit. f bis j bezeichnet und wird nach der lit. d die folgende lit. e eingefügt:

„e) Berücksichtigung der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation;“

65. Im nunmehrigen § 99 Abs. 2 lit. h wird nach dem Ausdruck „Technik“, der Ausdruck „Tätigkeiten und Aufgaben“, nach dem Ausdruck „Arbeitsorganisation“, der Ausdruck „Arbeitsabläufe“, und nach dem Ausdruck „Arbeitsbedingungen“, der Ausdruck „Arbeitsumgebung“, eingefügt.

66. Dem § 102 Abs. 1 werden folgende Sätze angefügt:

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

67. Dem § 102 wird folgender Abs. 9 angefügt:

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

68. Im § 107h Abs. 1 wird das Wort „Nichtraucher“ durch die Wortfolge „nicht rauchende Dienstnehmer“ ersetzt.

69. Der § 107h Abs. 2 bis 4 lautet:

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

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

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

70. Im § 109 Abs. 1 wird das Wort „Zubereitungen“ durch den Ausdruck „Gemische (Zubereitungen)“ ersetzt.

71. Im § 109 Abs. 2 wird der Ausdruck „Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997“ durch den Ausdruck „Pflanzenschutzmittelgesetzes 2011“ ersetzt.

72. Im § 109 Abs. 5 wird die Wortfolge „die mit dem Vorhandensein der Arbeitsstoffe verbunden sein könnten“ durch die Wortfolge „die von den Arbeitsstoffen auf Grund ihrer Eigenschaften oder auf Grund der Art ihrer Verwendung ausgehen könnten“ ersetzt, im zweiten Satz entfällt das Wort „dazu“.

73. Im § 109 Abs. 6 lit. a wird nach der Wortfolge „ein erworbener Arbeitsstoff nach“ der Ausdruck „der Verordnung (EG) Nr. 1271/2008 (CLP-Verordnung)“, eingefügt, der Ausdruck „Pflanzenschutzmittelgesetz 1997“ durch den Ausdruck „Pflanzenschutzmittelgesetz 2011“ und der Ausdruck „Biozid-Produkte-Gesetz“ durch den Ausdruck „Biozidproduktegesetz“ ersetzt.

74. Der § 109b 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.“

75. Im § 109b Abs. 4 zweiter Satz wird das Wort „Bereichen“ durch den Ausdruck „Räumen und Bereichen (einschließlich Schränken)“ ersetzt; der letzte Satz lautet:

„Die Zugänge zu diesen Räumen und Bereichen müssen, sofern die einzelnen Verpackungen und Behälter nicht bereits mit einer ausreichenden Kennzeichnung versehen sind, gut sichtbar gekennzeichnet sein und sind nach Möglichkeit mit Vorrichtungen auszustatten, die unbefugte Dienstnehmer am Betreten dieser Bereiche hindern.“

76. Der § 110 Abs. 2 lautet:

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

77. Der § 111 Abs. 2 lautet:

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

- a) Organische Phosphorverbindungen;
- b) Benzol, Toluol, Xylol;
- c) Halogenkohlenwasserstoffe;
- d) Pech und Ruß mit hohem Anteil polycyclischer aromatischer Kohlenwasserstoffe;
- e) Quarzhaltiger Staub;
- f) gesundheitsgefährdender Lärm.“

78. Im § 111 Abs. 3 wird in der lit. b am Ende der Punkt durch das Wort „oder“ ersetzt und folgende lit. c angefügt:

„c) wenn das durchschnittliche Expositionsausmaß einen in der Verordnung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion nach Abs. 8 festzulegenden Wert nicht überschreitet.“

79. Im § 111 Abs. 8 lit. b wird vor dem Wort „Zeitabstände“ die Wortfolge „Zeitpunkte und“ eingefügt.

80. Der § 112a 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.“

81. Im § 112a Abs. 6 wird die bisherige lit. b als lit. c bezeichnet; nach der lit. a wird folgende lit. b eingefügt:

„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,“

82. Der § 113a Abs. 8 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.“

83. Dem § 113b wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

84. Die Überschrift des § 113c lautet:

**„Meldung von Mängeln
§ 113c“**

85. Im § 113c Abs. 1 wird das Wort „Missstände“ durch das Wort „Mängel“ ersetzt.

86. Im § 121 wird nach dem Abs. 1 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.“

87. Im § 121 Abs. 4 wird nach der Wortfolge „nach der Entbindung“ die Wortfolge „sowie bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt“ eingefügt.

88. Im § 123 Abs. 2 wird die Wortfolge „sinngemäß anzuwenden ist“ durch den Ausdruck „mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass im Falle des § 116 Abs. 3 der Durchschnittsverdienst nach den letzten 13 Wochen vor Eintritt des Beschäftigungsverbotes zu berechnen ist“ ersetzt.

89. Im § 124 Abs. 4 zweiter Satz wird die Wortfolge „dieser Karenz“ durch den Ausdruck „ihrer Karenz“, ersetzt und nach dem zweiten Satz folgender Satz eingefügt:

„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.“

90. Dem § 124 Abs. 5 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.“

91. Im § 124c Abs. 1 lit. b entfallen die Ausdrücke „in der Absicht,“ und „an Kindes statt anzunehmen, dieses“.

92. Im § 124c Abs. 2 lit. a wird nach dem Wort „Pflegeelternteils“ ein Beistrich gesetzt und der Ausdruck „im Falle des § 124 Abs. 4 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt“ eingefügt.

93. Im § 124c Abs. 3 erster Satz entfällt der Ausdruck „nimmt sie es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen,“ und wird im zweiten Satz nach dem Wort „Pflegeelternteils“ ein Beistrich gesetzt und der Ausdruck „im Falle des § 124 Abs. 4 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt“ eingefügt.

94. Im § 125 Abs. 1 lit. a wird das Wort „und“ durch einen Beistrich ersetzt, in der lit. b der Klammerausdruck „(§ 156)“ durch den Klammerausdruck „(§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz)“ und am Ende der Punkt durch das Wort „und“ ersetzt; die folgende lit. c wird angefügt:

„c) die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 v.H. reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).“

95. Im § 125a wird nach dem Wort „vereinbaren“ ein Beistrich gesetzt und der Ausdruck „bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 v.H. reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite)“ eingefügt.

96. Im § 125b Abs. 2 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach § 125 Abs. 1 oder § 125a nicht verwirklicht.“

97. Im § 125b Abs. 5 und Abs. 6 wird nach dem Ausdruck „oder der Lage)“ jeweils der Ausdruck „innerhalb der Bandbreite nach § 125 Abs. 1 lit. c oder § 125a“ eingefügt.

98. Dem § 125b wird folgender Abs. 11 angefügt:

„(11) Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 125 oder § 125a vor.“

99. Im § 125c Abs. 1 wird nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ der Ausdruck „nach § 125 Abs. 1“ eingefügt.

100. Im § 125d Abs. 1 wird nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ der Ausdruck „nach § 125a“ eingefügt.

101. Im § 128 werden nach dem Abs. 2 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.“

102. Im § 128 Abs. 5 wird das Wort „zehn“ durch das Wort „elf“ ersetzt.

103. Dem § 128 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.“

104. Der § 128 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.“

105. Im § 128 Abs. 10 wird der Klammerausdruck „(§ 84 Abs. 4)“ durch den Klammerausdruck „(§ 84 Abs. 2)“ ersetzt.

106. Im § 130 Abs. 1 lit. b wird der Ausdruck „§ 84 Abs. 3 lit. a“ durch den Ausdruck „§ 84a“ ersetzt.

107. Im § 130 werden nach dem Abs. 4 folgende Abs. 4a bis 4c eingefügt:

„(4a) Für

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

sind ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen.

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

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

108. Der § 146 Abs. 2 letzter Satz lautet:

„Der Abschluss des Lehrvertrages von minderjährigen Lehrlingen bedarf der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings.“

109. Im § 146 Abs. 3 lit. c und Abs. 4 wird die Wortfolge „nicht eigenberechtigt“ jeweils durch das Wort „minderjährig“ ersetzt.

110. Dem § 149 Abs. 4 werden folgende Sätze angefügt:

„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.“

111. In den §§ 183 Abs. 1, 199 Abs. 2, 206 Abs. 1, 212 Abs. 2, 276 Abs. 1 sowie 282 Abs. 1 lit. a wird jeweils das Wort „vier“ durch das Wort „fünf“ ersetzt.

112. Im § 242 Abs. 1 wird nach der Wortfolge „drei Wochen“ die Wortfolge „und drei Arbeitstagen“ eingefügt.

113. Der § 299 Abs. 1 Z. 4 lautet:

„4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 89/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 8/2019,“

114. Der § 299 Abs. 1 Z. 8 lautet:

„8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,“

115. Dem § 299 Abs. 1 werden folgende Z. 41 bis 43 angefügt:

„41. Arbeit- und Gesundheit-Gesetz – AGG, BGBl. I Nr. 111/2010, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018.

42. Bewertungsgesetz 1955, BGBl. Nr. 148/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 77/2016.

43. Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtrauchererschutzgesetz – TNRSRG, BGBl. Nr. 431/1995, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 37/2018.“

116. Im § 300 Abs. 1 lit. a wird der Ausdruck „§§ 76 bis 84“ durch den Ausdruck „§§ 76 bis 84a“ ersetzt.

117. Im § 300 wird nach dem Abs. 1a folgender Abs. 1b eingefügt:

„(1b) Mit einer Geldstrafe von bis zu 2.200 Euro ist von der Bezirkshauptmannschaft zu bestrafen, wer eine Stelle entgegen der Bestimmung des § 16 ausschreibt; bei Vorliegen erschwerender Umstände können Geldstrafen bis zu 4.400 Euro verhängt werden.“

118. Im § 300 Abs. 4 werden die Z. 1 bis 8 als Z. 2 bis 9 bezeichnet und wird vor der nunmehrigen Z. 2 folgende Z. 1 eingefügt:

„1. des § 16 die um die Stelle werbende Person,“

119. Dem § 302 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Die §§ 15, 16, 300 Abs. 1b sowie 300 Abs. 4, in der Fassung LGBl. Nr. .../2019, treten am 30. Dezember 2019 in Kraft.“

120. Nach dem § 306 wird folgender § 306a eingefügt:

„§ 306a

Die §§ 41 Abs. 1, 41a, 41b Abs. 5, 6 und 10, 41c Abs. 1 und 41d Abs. 1 in der Fassung LGBl. Nr. .../2019 gelten für Väter (Adoptiv- oder Pflegeväter) und die §§ 125 Abs. 1, 125a, 125b Abs. 5, 6 und 10, 125c und 125d in der Fassung LGBl. Nr. .../2019 gelten für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kinder ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl. Nr. .../2019, geboren, adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen wurden.“

121. Dem § 308 werden folgende Abs. 4 und 5 angefügt:

„(4) Die § 26 Abs. 1 und 4 in der Fassung LGBl. Nr. .../2019 sind auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem Inkrafttreten des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl. Nr. .../2019, begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind. Für zu diesem Zeitpunkt laufende Dienstverhinderungen sind § 26 Abs. 1 und 4 in der Fassung LGBl. Nr. .../2019 ab Beginn dieses Arbeitsjahres anzuwenden.

(5) Der § 29 in der Fassung LGBl. Nr. .../2019 ist auf einvernehmliche Beendigungen des Dienstverhältnisses während einer oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 26 Abs. 1, 4

und 5 anzuwenden, die eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach dem Inkrafttreten des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. .../2019, bewirken.“

122. Nach dem § 317 werden folgende §§ 318 bis 320 angefügt:

„Übergangsbestimmung betreffend Kündigung

§ 318

Der § 44 in der Fassung LGBl.Nr. .../2019 ist auf Beendigungen von Dienstverhältnissen anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2020 ausgesprochen werden.

Übergangsbestimmung betreffend Organe der Dienstnehmerschaft

§ 319

Die §§ 183 Abs. 1, 199 Abs. 2, 206 Abs. 1, 212 Abs. 2, 242 Abs. 1, 276 Abs. 1 sowie 282 Abs. 1 lit. a in der Fassung LGBl.Nr. .../2019 gelten für Organe der Dienstnehmerschaft, deren Konstituierung ab dem Inkrafttreten des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. .../2019, erfolgt.

Übergangsbestimmung betreffend Pauschalentgeltvereinbarungen

§ 320

Der § 7a in der Fassung LGBl.Nr. .../2019 gilt für nach dem Inkrafttreten des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. .../2019, neu abgeschlossene Pauschalentgeltvereinbarungen.“

Bericht zur Regierungsvorlage

I. Allgemeines:

1. Ziel und wesentlicher Inhalt:

Das Arbeiterrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz sind, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Erlassung von Ausführungsgesetzen und deren Vollziehung (Art. 12 Abs. 1 Z. 6 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG) in der geltenden Fassung). Die grundsatzgesetzlichen Bestimmungen sind im Landarbeitsgesetz 1984 sowie im IV. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes enthalten. Die Ausführungsbestimmungen erfolgten bislang im Land- und Forstarbeitsgesetz (LFAG) sowie im Antidiskriminierungsgesetz (ADG).

Mit der Novelle BGBl. I Nr. 14/2019 erfolgten Änderungen in der Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern. Ab dem 1. Jänner 2020 sind das Arbeiterrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, Bundessache in der Gesetzgebung und Landessache in der Vollziehung (Art. 11 Abs. 1 Z. 9 B-VG in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2019). Bis zur Erlassung eines neuen Bundesgesetzes werden die in dieser Angelegenheit erlassenen Landesgesetze zu (partikulärem) Bundesrecht (vgl. Art. 151 Abs. 63 Z. 4 B-VG in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2019). Vor diesem Hintergrund sollen die im Antidiskriminierungsgesetz enthaltenen und auf Dienstnehmer im land- und forstwirtschaftlichen Bereich anwendbaren Bestimmungen in das Land- und Forstarbeitsgesetz übernommen werden. Dies geschieht im Land- und Forstarbeitsgesetz durch einen Verweis auf die relevanten Bestimmungen des Antidiskriminierungsgesetzes (§ 15 LFAG). Gleichzeitig sollen mit separater, gleichzeitig in den Landtag eingebrachter Regierungsvorlage die ausschließlich land- und forstwirtschaftliche Dienstnehmer betreffenden Bestimmungen im Antidiskriminierungsgesetz – ausgenommen jene betreffend die Zuständigkeit des Landesvolksanwalts als Antidiskriminierungsstelle – entfallen (vgl. die gleichzeitig in den Landtag eingebrachte Regierungsvorlage zum Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes).

Daneben dient das vorliegende Gesetzesvorhaben der Ausführung der zwischenzeitlich mehrfach novellierten Grundsatzbestimmungen im Landarbeitsgesetz 1984 durch den Bundesgesetzgeber. Die folgenden Novellen des Landarbeitsgesetzes 1984 werden ausgeführt:

1.1. BGBl. I Nr. 35/2017:

Mit dieser Novelle erfolgte die Verlängerung der Tätigkeitsdauer der Betriebsräte und Rechnungsprüfer von vier auf fünf Jahre sowie die Erhöhung des Anspruches auf Bildungsfreistellung der Mitglieder des Betriebsrates um drei Tage.

1.2. BGBl. I Nr. 153/2017:

Durch die Novelle wurden die Bestimmungen über die Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unglücksfall geändert und die Kündigungsfristen neu geregelt.

1.3. BGBl. I Nr. 59/2018:

Mit der Novelle wurde die Bestimmung über den Abschluss von Lehrverträgen neu formuliert und an die Begrifflichkeiten des 2. Erwachsenenschutz-Gesetzes angepasst.

1.4. BGBl. I Nr. 100/2018:

Durch die Novelle wurden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984, die noch Regelungen zur Gleitpension sowie zur vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) betrafen, aus dem Rechtsbestand entfernt.

1.5. BGBl. I Nr. 16/2019:

Durch die Novelle wurden zahlreiche arbeitsrechtliche Bestimmungen für den land- und forstwirtschaftlichen Bereich nachvollzogen. Die wesentlichen Punkte betreffen:

- im Bereich der Arbeitszeit: Anhebung der Höchstarbeitszeit für Arbeitsspitzen und bei Gleitzeit, Entfall der Überstundenkontingente, Ausnahmen von den Aufzeichnungspflichten, Lage der Normalarbeitszeit und Abgeltung von Zeitguthaben, Verkürzung der Ruhepause auf 30 Minuten, Übernahme des Systems des Arbeitszeitgesetzes für die wöchentliche Ruhezeit (Wochenendruhe –

Wochenruhe – Ersatzruhe), Durchrechnung der wöchentlichen Ruhezeit für Almbewirtschaftung, Schichtarbeit und Ernteübernahme, Kollektivvertragsdispositivität der gesetzlichen Sonntags- und Nachtarbeitszuschläge;

- im Bereich des technischen Arbeitnehmerschutzes: Betonung der Prävention von arbeitsbedingten psychischen Belastungen, Klarstellung über die Vereinbarkeit der Funktionen Präventivfachkraft und Sicherheitsvertrauensperson, Erneuerung der Terminologie bei gefährlichen Arbeitsstoffen, Neuregelung des Nichtraucher-schutzes;
- im Bereich des Mutterschutzes und der Väterkarenz: Ermöglichung der späteren Karenz für den Elternteil, der das Kind nicht direkt nach der Geburt betreut, Karenz und Teilzeit auch für Pflegeeltern ohne Adoptionsabsicht, Einführung einer Bandbreite bei der Elternteilzeit, Kündigungs- und Entlassungsschutz für Dienstnehmerinnen nach einer Fehlgeburt;
- im Bereich der Arbeitszeit von Jugendlichen: Änderungen im Zusammenhang mit der Durchrechnung der Normalarbeitszeit, der wöchentlichen Ruhezeit sowie die Möglichkeit durch Kollektivvertrag vorzusehen, dass Jugendliche über 16 Jahren unter bestimmten Voraussetzungen bis 22 Uhr beschäftigt werden können;
- im Bereich des Arbeitsvertragsrechts: Wiedereingliederungsteilzeit, Schaffung eines zivilrechtlichen Anspruchs auf Lohnabrechnung, Transparenz bei der Anmeldung zur Sozialversicherung und bei All-In-Verträgen durch ziffernmäßige Ausweisung des Grundlohnes, Anpassungen bei der Familienhospizkarenz, Karenzierung für die Dauer des Bezugs von Reha- oder Umschulungsgeld;
- Ersatz von Internatskostenkosten für auszubildende Lehrlinge.

1.6. BGBl. I Nr. 22/2019:

Die Novelle betrifft Änderungen im Zusammenhang mit der Feiertagsregelung des Karfreitags. Notwendig wurden gesetzliche Änderungen aufgrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH), dass die österreichische Rechtslage, nach der der Karfreitag nur für Angehörige von bestimmten Religionsgemeinschaften ein Feiertag ist, eine unmittelbare, nicht gerechtfertigte Diskriminierung aufgrund der Religion darstellt (vgl. EuGH vom 22.01.2019, C-193/17). Ein Teil der Grundsatzbestimmungen wurde – aufgrund der zeitlichen Dringlichkeit – durch das Gesetz über eine Regelung des Erholungsurlaubes – Sammelnovelle, LGBl.Nr. 29/2019, ausgeführt. Die verbleibende Grundsatzbestimmung zum Verbot besonderer Regelungen für den Karfreitag in Kollektivverträgen wird durch gegenständlichen Entwurf ausgeführt (§ 601 Abs. 5 LFAG).

2. Kompetenzen:

Gemäß Art. 12 Abs. 1 Z. 6 B-VG ist das Arbeiterrecht sowie der Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, Bundessache hinsichtlich der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache hinsichtlich der Erlassung von Ausführungsgesetzen und deren Vollziehung. Mit 1. Jänner 2020 wird sich dies – wie oben unter 1. ausgeführt – ändern.

3. Finanzielle Auswirkungen:

Durch dieses Gesetz entstehen dem Land oder den Gemeinden keine nennenswerten Kosten. Das Gesetz dient ausschließlich der Ausführung grundsatzgesetzlicher Vorgaben.

4. EU-Recht:

Das Recht der Europäischen Union enthält keine Bestimmungen, die den vorliegenden Änderungen entgegenstehen.

5. Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche:

Der Entwurf hat keine besonderen Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche.

II. Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z. 1 (§ 3 Abs. 4):

Der neue Abs. 4 dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 3 Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, und damit der Anpassung an die Novelle des Väter-Karenzgesetzes (VKG), BGBl. I Nr. 149/2015 sowie der Klarstellung zu § 144 Abs. 2 und 3 ABGB. Nach § 144 ABGB hat eine Frau, deren Lebensgefährtin oder eingetragene Partnerin durch

medizinisch unterstützte Fortpflanzung schwanger wird, die Rechte und Pflichten eines Elternteiles. Demgemäß soll auch die Möglichkeit der Elternkarenz offen stehen.

Zu Z. 2 (§ 7a):

Der neue § 7a dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 7a des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Bei sogenannten All-In-Verträgen ist der Grundlohn ziffernmäßig auszuweisen, anderenfalls der Dienstnehmer zwingend Anspruch auf den branchen- und ortsüblichen Normalstundenlohn (Ist-Lohn) hat, der am Arbeitsort vergleichbaren Dienstnehmern von vergleichbaren Dienstgebern gebührt. Nachvollzogen wird damit die Bestimmung des § 2g Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, die mit dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2015, BGBl. I Nr. 152/2015, eingefügt wurde.

Zu Z. 3 (§ 11 Abs. 6 lit. b und Abs. 11):

Die Verweise werden angepasst.

Zu Z. 4 (§ 11 Abs. 16)

Der neue Abs. 16 dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 10a Abs. 10 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Dadurch wird der § 19d Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes (AZG) der Novelle BGBl. I Nr. 152/2015 nachvollzogen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind bei Ausschreibungen von im Betrieb frei werdenden Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren.

Zu Z. 5 und 6 (§§ 11a bis 11e):

Die neuen §§ 11a, 11b, 11c und 11e dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 10b bis 10f des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019.

Zu § 11a:

Durch die Bestimmung wird die Regelung zur Wiedereingliederungsteilzeit nach einem mindestens sechswöchigen Krankenstand des § 13a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. 54/2018, nachvollzogen.

Zu §§ 11b und 11c:

Die neuen Bestimmungen dienen der Angleichung an die Regelungen der §§ 19c und 19e AZG im Zusammenhang mit der Lage der Normalarbeitszeit und der Abgeltung von Zeitguthaben. Unvorhersehbare Fälle im Sinne des § 11b Abs. 3 sind in der Landwirtschaft etwa Arbeitsbeginn und Arbeitsende während der Erntezeit. Abweichend von § 19e Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes wird für Teilzeitbeschäftigte die Abgeltung von Zeitguthaben aus Normalarbeitszeit mit einem Zuschlag von 25 % vorgesehen.

Zu § 11e:

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

Zu Z. 7 und 9 (§§ 12 Abs. 4 und 18 Abs. 4):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 11a Abs. 4 und § 14 Abs. 4 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Der Dienstnehmer hat einen Anspruch auf Aushändigung einer Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung sowie auf Übermittlung einer schriftlichen, übersichtlichen, nachvollziehbaren und vollständigen Abrechnung für die in der jeweiligen Lohnzahlungsperiode zustehenden Bezüge (Entgelt und Aufwandsentschädigungen).

Zu Z. 8, 117 und 118 (§§ 15, 16 und 300 Abs. 1b und 4):

Die Grundsatzbestimmungen über die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft sind im IV. Teil des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GlBG), BGBl. I Nr. 66/2004 in der Fassung BGBl. I Nr. 40/2017, enthalten.

Die Ausführungsbestimmungen waren bislang im Antidiskriminierungsgesetz enthalten (vgl. den Bericht zur Regierungsvorlage, Blg. 2/2005, 28. LT).

Aufgrund der Novelle BGBl. I Nr. 14/2019 erfolgen Änderungen in der Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern. Ab dem 1. Jänner 2020 sind das Arbeiterrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, Bundessache in der Gesetzgebung und Landessache in der Vollziehung (Art. 11 Abs. 1 Z. 9 B-VG in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2019). Bis zur Erlassung eines neuen Bundesgesetzes werden die in dieser Angelegenheit erlassenen Landesgesetze zu (partikulärem) Bundesrecht (vgl. Art. 151 Abs. 63 Z. 4 B-VG in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2019). Vor diesem Hintergrund sollen die im Antidiskriminierungsgesetz enthaltenen und auf Dienstnehmer im land- und forstwirtschaftlichen Bereich anwendbaren Bestimmungen in das Land- und Forstarbeitsgesetz übernommen werden. Rechtstechnisch geschieht dies durch einen statischen Verweis auf die relevanten Bestimmungen des Antidiskriminierungsgesetzes, die damit auch auf Dienstverhältnisse nach dem Land- und Forstarbeitsgesetz anzuwenden sind. Das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung wird in § 16 – vor dem Hintergrund der mit ihr zusammenhängenden Strafbestimmung – eigens ausgeführt (vgl. die Grundsatzbestimmung des § 49 des Gleichbehandlungsgesetzes).

Parallel dazu sollen mit der gleichzeitig dem Landtag vorgelegten Regierungsvorlage betreffend das Antidiskriminierungsgesetz die darin vorgesehenen ausschließlich land- und forstwirtschaftliche Dienstnehmer betreffenden Bestimmungen entfallen (vgl. die Regierungsvorlage zum Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes). Die Zuständigkeit des Landesvolksanwaltes als Antidiskriminierungsstelle soll jedoch aufrecht bleiben (s. § 15 ADG in der Fassung der Regierungsvorlage zum Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes). Siehe auch die Inkrafttretensbestimmung in § 302 Abs. 5.

Zu § 300 Abs. 1b und 4:

Wer eine Stelle entgegen der Bestimmung des § 16 ausschreibt, begeht eine Verwaltungsübertretung. Die Strafbestimmung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 58 des Gleichbehandlungsgesetzes des Bundes.

Zu Z. 10 (§ 21 Abs. 3):

Die Neufassung des Abs. 3 dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 16 Abs. 3 und 4 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novellen BGBl. I Nr. 100/2018 sowie BGBl. I Nr. 16/2019. Der bisherige § 16 Abs. 3 Landarbeitsgesetz 1984 entfiel durch BGBl. I Nr. 100/2018 (vgl. die Erläuterungen zu Z. 28 bis 36); mit BGBl. I Nr. 16/2019 wurde ein neuer § 16 Abs. 4 Landarbeitsgesetz 1984 eingefügt. Durch diese kollektivvertragliche Abweichungsmöglichkeit soll den Betrieben eine Erleichterung bei der Beschäftigung von Erntehelferinnen und Erntehelfern geboten werden; ermöglicht wird eine Pauschalierung der Sonderzahlungen, jedoch kein Entfall.

Zu Z. 11, 12 und 13 (§ 26 Abs. 1, 3, und 4):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen des § 21 Abs. 1 und 4 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 153/2017, sowie des § 21 Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2016.

Zu § 26 Abs. 1:

Durch die Sammelnovelle zu BGBl. I Nr. 153/2017 wurden unter anderem im Bereich des Entgeltfortzahlungsanspruches Angleichungen zwischen Arbeitern und Angestellten vorgenommen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von acht Wochen besteht nunmehr bereits nach einjähriger Dauer des Dienstverhältnisses (anstatt der bisher vorgesehenen Dauer von fünf Jahren). Er beträgt somit im ersten Arbeitsjahr sechs und nach dem ersten bis zum 15. Arbeitsjahr acht Wochen in voller Höhe. Siehe auch die Übergangsbestimmung in § 308 Abs. 4.

Zu § 26 Abs. 3:

Es wird eine Zitatberichtigung vorgenommen.

Zu § 26 Abs. 4:

Im Fall einer Wiedererkrankung bzw. eines neuerlichen Unglücksfalles des Dienstnehmers innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur soweit, als der Entgeltfortzahlungsanspruch für dieses Arbeitsjahr noch nicht ausgeschöpft ist. Mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres entsteht der Anspruch wieder im vollen Umfang.

Reicht eine Arbeitsverhinderung von einem Arbeitsjahr ins nächste Arbeitsjahr, gilt die im neuen Arbeitsjahr liegende Erkrankung als Erkrankung im neuen Arbeitsjahr. Dies gilt auch dann, wenn im alten Arbeitsjahr wegen der Ausschöpfung des Anspruchs keine Entgeltfortzahlung mehr bestand. Siehe auch die Übergangsbestimmung in § 308 Abs. 4.

Zu Z. 14 (§ 29):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 24 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 153/2017.

Nach geltender Rechtslage hat ein Dienstnehmer einen Entgeltfortzahlungsanspruch auch nach Ende des Dienstverhältnisses, wenn der Dienstnehmer während der Dienstverhinderung gekündigt oder ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen wird oder den Dienstgeber ein Verschulden an einem vorzeitigem Austritt des Dienstnehmers trifft.

Ein Entgeltfortzahlungsanspruch über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus gebührt dem Dienstnehmer nunmehr auch dann, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung einvernehmlich beendet wird. Siehe auch die Übergangsbestimmung in § 308 Abs. 5.

Zu Z. 15 bis 26 (§§ 35 Abs. 5, 37 Abs. 1 lit. b, Abs. 2, 4 und 5, 41 Abs. 1, 41a, 41b Abs. 2, 5, 6 und 10, 41c Abs. 1 und 41d Abs. 1):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 26a Abs. 5, 26d Abs. 1, 2, 4 und 5, 26j Abs. 1, 26k, 26l Abs. 2, 5, 6 und 10, 26m Abs. 1 und 26n Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Die Bestimmungen dienen der Angleichung an die Novellen des Väter-Karenzgesetzes (VKG) und des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG) BGBl. I Nr. 149/2015 und BGBl. I Nr. 162/2015.

Wenn die Kindesmutter keinen Karenzanspruch hat, soll der Vater Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen können (sogenannter zweiter Meldezeitpunkt, §§ 35 Abs. 5 und 37 Abs. 2). Pflegeväter sollen auch ohne Adoptionsabsicht einen Anspruch auf Karenz haben, daraus ergibt sich für diese auch ein Anspruch auf Elternteilzeit (§§ 37 Abs. 1 lit. b, 4 und 5).

Klargestellt wird, dass ein Teilzeitantrag zurückgezogen und ein neuer Antrag eingebracht werden kann, wenn z.B. erkennbar ist, dass der ursprüngliche Antrag keine innerbetriebliche Zustimmung finden wird (§ 41b Abs. 2).

Weiters wird bei der Elternteilzeit eine Bandbreite eingeführt. Die Arbeitszeitreduktion muss mindestens 20 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit betragen; die wöchentliche Mindestarbeitszeit ist mit zwölf Stunden pro Woche festgelegt (§§ 41 Abs. 1 lit. c, 41a, 41b Abs. 5 und 6, 41c und 41d). Vereinbaren die Vertragsparteien jedoch ein Ausgestaltungsmodell der Teilzeit außerhalb der Bandbreite, sollen auf Grund dieser Willensübereinstimmung die Bestimmungen über die Elternteilzeit Anwendung finden (§ 41b Abs. 10).

Zu Z. 27 (§ 44):

Die Neufassung der Kündigungsregelung in § 44 dient der Ausführung der Grundsatzbestimmungen in § 29 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung BGBl. I Nr. 153/2017. Mit diesem Gesetz wurden die Bestimmungen über die Kündigung im ABGB dahingehend neu geregelt, als die Regelungen für Angestellte auch für Arbeiter Anwendung finden. Gleichzeitig wurde die Regelung auch ins Landarbeitsgesetz 1984 übernommen. Die Bedingungen des § 44 können durch Dienstvertrag oder durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nur zum Vorteil des Dienstnehmers geändert werden.

Die geänderten Kündigungsbestimmungen sind gemäß § 318 auf Beendigungen von Dienstverhältnissen anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2020 ausgesprochen werden.

Zu Z. 28 bis 36 (§§ 47 Abs. 1, 4, 5, 6 und 8, 59d, sowie Entfall des bisherigen § 48 Abs. 3):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 31, 32, und 39h des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 100/2018. Durch die Novelle wurden

die Grundsatzbestimmungen, die noch Regelungen zur vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit sowie zur Gleitpension nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) betrafen, aus dem Rechtsbestand entfernt. Die entsprechenden Bestimmungen im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) entfielen bereits durch BGBl. I Nr. 43/2000 und BGBl. I Nr. 71/2003.

Zum nunmehrigen § 47 Abs. 4 lit. c und d:

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 31 Abs. 1 Z. 1a und 1b des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Mit der Bestimmung wird die Regelung des § 23a Abs. 1 Z. 3 und 4 des Angestelltengesetzes in der Fassung BGBl. I. Nr. 152/2015 betreffend den Anspruch bei Kündigung seitens des Dienstnehmers übernommen.

Zu § 47 Abs. 8:

Bei der Änderung des Verweises in Abs. 8 handelt es sich um eine Zitatkorrektur.

Zu Z. 37 (§ 59g Abs. 4):

Es handelt sich um eine Zitatberichtigung.

Zu Z. 38 (§ 59p):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 39u des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit der die Bestimmung des § 14b des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 30/2017 nachvollzogen wurde. Eine neuer Anlassfall für die neuerliche Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz und des Pflegekarenzgeldes soll – der bisherigen Verwaltungspraxis folgend – auch dann vorliegen, wenn die Karenzierung anlässlich einer weiteren notwendigen Therapie erfolgen soll, selbst wenn sich keine Hinweise auf ein neues Krankheitsbild oder eine maßgebliche Verschlechterung des Gesundheitszustandes finden.

Zu Z. 39 (§ 59u):

Die neue § 59u dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 39z des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019 mit dem § 15b AVRAG in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 152/2015 umgesetzt wurde.

Bei dem Verweis auf das Landarbeitsgesetz 1984 handelt es sich um einen Verweis auf unmittelbar anwendbares Bundesrecht.

Zu Z. 40 (§ 60l Abs. 5):

Der neue Abs. 5 dient der Ausführung des § 285 Abs. 77 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 22/2019. Aufgrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH), dass die österreichische Rechtslage, nach der der Karfreitag nur für Angehörige von bestimmten Religionsgemeinschaften ein Feiertag ist, eine unmittelbare, nicht gerechtfertigte Diskriminierung aufgrund der Religion darstellt (vgl. EuGH vom 22.01.2019, C-193/17) waren gesetzliche Änderungen notwendig. Der Bundesgesetzgeber hat sich dazu entschieden, auch solche kollektivvertragliche Bestimmungen als unwirksam zu erklären, die nur für Dienstnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen (vgl. § 33a Abs. 28 des Arbeitsruhegesetzes (ARG) in der Fassung BGBl. I Nr. 22/2019). Diese Regelung wird nachvollzogen.

Zu Z. 41 (§ 76 Abs. 2):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 56 Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, wonach die höhere wöchentliche Normalarbeitszeit für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Hausgemeinschaft mit freier Station entfällt.

Zu Z. 42 (§ 77 Abs. 1):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 57 Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Die Arbeitsspitzenregelung wird auf die

Forstwirtschaft ausgedehnt. Eine Anpassung der Arbeitszeit an den Jahreszeiten ist z.B. bei Förstern und Revierjägern notwendig.

Zu Z. 43 und 44 (§ 78 Abs. 4 und 5):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 58 Abs. 4 und 5 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit der die Erweiterung der Normalarbeitszeit bei Gleitzeit in § 4b Abs. 4 und 5 Arbeitszeitgesetz in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 53/2018 übernommen wurde.

Zu Z. 45 bis 47 und 49 (§§ 81 und 82 Abs. 3):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 61 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, womit die Definition der Überstunden und die Regelung zur Verpflichtung von Dienstnehmern zur Leistung von Überstunden an diejenigen des Arbeitszeitgesetzes angepasst wurden.

In § 82 Abs. 3 wird der Verweis angepasst.

Zu Z. 48 (§ 81a):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 61a des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Die Bestimmung wurde neu gefasst, um die bisherige Regelung der zulässigen Überstundenkontingente, die auf dem jeweiligen Modell der Normalarbeitszeit aufbaut, durch klare Höchstgrenzen für die tägliche und die wöchentliche Normalarbeitszeit zu ersetzen. Unter Arbeitsspitzen ist ein erhöhter Arbeitsbedarf auf Grund besonderer Umstände zu verstehen.

Zu Z. 50 (§ 83):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 63 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Die Mindestruhepause wird von einer Stunde auf eine halbe Stunde verkürzt, weil ein besonderes Bedürfnis nach längeren Ruhepausen in der Land- und Forstwirtschaft nicht mehr feststellbar ist und längere Einsatzzeiten nicht im Interesse der Dienstnehmer liegen.

Zu Z. 51 und 52 (§§ 83a, 83b und 84):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 63a, 63b und 64 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019.

In § 84 werden für Buschen- und Almausschanken, die als Nebengewerbe der Land- und Forstwirtschaft von der Gewerbeordnung 1994 ausgenommen sind, sowie für Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Fremdenverkehr zusätzliche Ausnahmen von der Sonntags- und Feiertagsruhe zugelassen. Weitere Ausnahmen aus wirtschaftlichen Gründen sollen durch Kollektivvertrag zugelassen werden können (vgl. die Regelung der §§ 8 und 12a ARG, BGBl. Nr. 144/1983 in der Fassung BGBl. I Nr. 53/2018).

Dadurch kann es vermehrt dazu kommen, dass an Sonntagen Normalarbeitszeit geleistet wird, weshalb in § 83a eine Neuregelung der wöchentlichen Ruhezeit in Form von Wochenendruhe und Wochenruhe nach dem Vorbild des ARG erfolgt.

Für die Bewirtschaftung von Almen, die weitab von Siedlungen liegen, wird in § 83b eine abweichende Regelung der wöchentlichen Ruhezeit durch Kollektivvertrag ermöglicht. Dabei werden die Vorgaben des Art. 17 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie beachtet. § 83b Abs. 1 und 2 enthalten Sonderregelungen für die Schichtarbeit nach dem Vorbild des § 5 Abs. 1 und 2 ARG. Die Sonderregelung in Abs. 4 betrifft insbesondere Silomeister sowie Kellermeister, die typischerweise nicht ersetzt werden können.

Zu Z. 53 bis 55 und 116 (§§ 84a, 85 und 300 Abs. 1 lit. a):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 64a und 65 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019.

Die in § 84a vorgesehene Ausgleichsruhe für Arbeiten während der wöchentlichen Ruhezeit orientiert sich hinsichtlich Dauer und Lage an der Ersatzruhe nach dem ARG. Die Ausgleichsruhezeit ist auf die Arbeit anzurechnen, sie ist jedoch nicht zu entlohnen. Der Ausgleich für die Arbeit während der wöchentlichen Ruhezeit erfolgt vielmehr durch den Zuschlag von 100 %. Der Zuschlag gebührt, wenn die Ausgleichsruhe nicht zum vorgesehenen Zeitpunkt eingehalten wird (§ 84a Abs. 5). Dies ist etwa bei

witterungsbedingter Notwendigkeit zur raschen Einbringung der Ernte möglich (§ 84a Abs. 3). Das fiktive Entgelt wird jedoch auf die Bemessungsgrundlage für verschiedene Ansprüche angerechnet (§ 84a Abs. 6).

Auch für Arbeit am freien Tag der Wochenruhe gebührt künftig ein Zuschlag von 100 % (§ 85 Abs. 2b). Bei einer 5-Tage-Woche wird dies der letzte der freien Tage sein. Der Sonntagszuschlag, soweit es sich um Normalarbeitszeit handelt, und eingeschränkt auch der Nachtarbeitszuschlag sind kollektivvertragsdispositiv. Kollektivverträge, die eine abweichende Regelung schon bisher ohne Rechtsgrundlage vorgesehen haben, müssen nicht neu abgeschlossen werden, soweit sie der Neuregelung entsprechen (§ 85 Abs. 2c). Hinsichtlich des Feiertagszuschlages entfällt die Ausnahme für Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt (§ 85 Abs. 3).

In den Strafbestimmungen war der Verweis entsprechend anzupassen (§ 300 Abs. 1 lit. a).

Zu Z. 56 bis 67 und 76 (§§ 96a Abs. 1a, 97, 98 Abs. 3, 99, 102 und 110 Abs. 2):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der § 76a Abs. 1a, 77, 79 Abs. 3, 80, 83 sowie 91 Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit denen Änderungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz in der Fassung BGBl. I Nr. 118/2012 übernommen wurden.

Zu § 96a Abs. 1a:

Beim neuen § 96a Abs. 1a handelt es sich um eine Klarstellung, die der stärkeren Betonung der Wichtigkeit psychischer Belastungen dient.

Zu § 97:

Im § 97 Abs. 1 wird ausdrücklich klargestellt, dass im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren die Grundsätze der Gefahrenverhütung nach § 99 zu berücksichtigen sind. Die Ergänzung der Aufzählung durch die neue lit. f orientiert sich am Leitfaden der Arbeitsinspektionen zu arbeitsbedingten psychischen Belastungen bzw. der ÖNorm EN ISO 10075 "Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen" (Teil 1-3). Zwischenfälle, die eine akute psychische Belastungsreaktion auslösen können, wie sie im neuen § 97 Abs. 7 lit. c gemeint sind, sind etwa die Häufung von Konflikten oder Beschwerden, Gewaltübergriffe, posttraumatische Belastungsstörung nach einem Arbeitsunfall, etc. In § 97 Abs. 8 werden die zu beauftragenden Fachleute beispielhaft aufgezählt; im Hinblick auf die Evaluierung psychischer Beanspruchungen sind insbesondere Personen aus dem Fach der Arbeitspsychologie hervorzuheben.

Zu § 98 Abs. 3:

In Anlehnung an das Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz, BGBl. I Nr. 90/2006, wird die Formulierung angepasst.

Zu § 99:

Auch bei der Gefahrenverhütung sind die grundlegenden Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen sowie deren Zusammen- und Wechselwirkung und die Schnittstelle Mensch-Technik-Organisation zu berücksichtigen.

Zu § 102 Abs. 1 und 9:

Durch die derzeitige Formulierung wird nicht mit hinreichender Unmissverständlichkeit zum Ausdruck gebracht, dass nur Dienstnehmer (und nicht etwa externe Dienste) zu Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt werden können.

Durch den neuen Abs. 9 wird die Bestimmung des § 83 Abs. 9 des Landarbeitsgesetzes 1984 ausgeführt, mit der eine Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. 94/2014 übernommen wurde.

Zu § 110 Abs. 2:

Es wird die Formulierung des § 60 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. 118/2012 übernommen. Die ständige Durchführung von Arbeiten in Zwangshaltung, insbesondere mit nicht gestützten oder über den Kopf gestreckten Armen sowie in stark gebückter oder kniender

Stellung, muss möglichst vermieden werden. Um die Durchführung von Arbeiten in nicht körpergerechter Stellung zu vermeiden, sind erforderlichenfalls entsprechende Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel, wie Hebe- oder Absenkvorrichtungen, zur Verfügung zu stellen. Es wird klargestellt, dass bei der Gestaltung der Arbeitsvorgänge auch sonstige psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, möglichst gering gehalten werden sollen.

Zu Z. 68 und 69 (§ 107h):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 88h des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit dem die Neuregelung des Nichtrauchererschutzes in § 30 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. 126/2017 umgesetzt wurde.

Der Schutz von nichtrauchenden Beschäftigten am Arbeitsplatz vor schädlichem Passivrauchen soll an die Schutzstandards des Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtrauchererschutzes – TNRSKG, in der Fassung BGBl. I Nr. 101/2015, angepasst werden. In diesem Sinn wird ein allgemeines Rauchverbot in Arbeitsstätten in Gebäuden festgelegt. In einzelnen Räumen kann das Rauchen gestattet werden, allerdings nicht in Arbeitsräumen sowie bestimmten sonstigen Räumen (Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräume).

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

Zu Z. 70 bis 75 (§§ 109 und 109b Abs. 2 und 4):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 90 und 90a des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit dem Änderungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes durch die Novellen BGBl. I Nr. 118/2012 und BGBl. I Nr. 60/2015 nachvollzogen wurden.

In § 109 Abs. 1 wird der Ausdruck „Zubereitung“ präzisiert, im Abs. 2 ein Zitat angepasst, im Abs. 5 die Formulierung angepasst und im Abs. 6 die Aufzählung der Rechtsvorschriften um die Verordnung (EG) Nr. 1271/2008 (CLP-Verordnung) ergänzt und die Bezeichnung weiterer Rechtsvorschriften aktualisiert.

Der § 90a Landarbeitsgesetz 1984 des Bundes wurde in Umsetzung der Richtlinie 2014/27/EU neu gefasst. Die Änderungen der Grundsatzbestimmung werden in § 109b ausgeführt, inhaltlich wurde die Richtlinie 2014/27/EU bereits auf Verordnungsebene umgesetzt (vgl. Verordnung der Landesregierung über den Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer gegen Gefährdung durch gefährliche Arbeitsstoffe und über Grenzwerte für gefährliche Arbeitsstoffe, LGBl.Nr. 67/2018).

Zu Z. 77 bis 79 (§ 111 Abs. 2, 3 und 8):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 92 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Die Stoffaufzählung wird an die Erfordernisse in der Land- und Forstwirtschaft angepasst.

Die Abs. 1 und 2 sind künftig auch dann nicht anzuwenden, wenn nachgewiesen wird, dass das durchschnittliche tägliche Expositionsausmaß der in Abs. 2 genannten Stoffe bestimmte, von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in einer Verordnung nach Abs. 8 festzulegende Werte nicht überschreitet.

Zu Z. 80 bis 82 (§§ 112a Abs. 4 lit. e, Abs. 6 lit. b und c, 113a Abs. 8 lit. f):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 93a und 94a des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit dem Änderungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz durch die Novelle BGBl. I Nr. 126/2017 nachvollzogen wurden.

Nach geltendem Recht darf in die Präventionszeit der Präventivdienste in Bezug auf die Evaluierung nur jene Zeit eingerechnet werden, die für "die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente" aufgewendet wird (Folgeevaluierungen). Entsprechend den Erfahrungen und Bedürfnissen der Praxis sollen in Zukunft nicht nur Tätigkeiten im Zuge der Überprüfung und Anpassung der Evaluierung, sondern auch die erstmalige Auseinandersetzung mit den im Betrieb bestehenden Gefahren (Erstevaluierung) in die Präventionszeit mit eingerechnet werden können (§§ 112a Abs. 4 lit. e und 113a Abs. 8 lit. f).

Das verpflichtende Begehungsintervall für die präventivdienstliche Betreuung soll für Arbeitsstätten mit einem bis zehn Dienstnehmern, in denen ausschließlich Büroarbeitsplätze sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen eingerichtet sind, auf Grund des geringen Gefährdungspotenzials von zwei auf drei Jahre verlängert werden (vgl. die ausführlichen Erläuterungen zu BGBl. I Nr. 126/2017, SA 2228/A Blg. NR XXV. GP Art. I zu § 77a Abs. 2 Z 1a).

Zu Z. 83 (§ 113b Abs. 4):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 94b Abs. 4 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, und dient der Intensivierung der Zusammenarbeit von Behörde und Präventivkräften.

Zu Z. 84 und 85 (§ 113c):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 94c des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit der die Terminologie in § 86 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes der Novelle BGBl. I Nr. 118/2012 übernommen wurde (zeitgemäßere Formulierung).

Zu Z. 86 und 87 (§ 121 Abs. 1a und 4):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung der § 102 und 103 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit denen Änderungen im MSchG in der Fassung BGBl. I Nr. 149/2015 übernommen wurden. Künftig soll auch Frauen nach einer Fehlgeburt ein zeitlich begrenzter Schutz vor Kündigung und Entlassung zukommen.

Zu Z. 88 (§ 123 Abs. 2):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 104 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019.

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

Zu Z. 89 und 90 (§ 124 Abs. 4 und 5):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 105 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019.

Einem Elternteil soll die Inanspruchnahme der Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt ermöglicht werden, sofern der andere Elternteil keinen Karenzanspruch hat. Der Elternteil soll im zeitlichen Rahmen zwischen Ende der Schutzfrist und vollendetem 2. Lebensjahr des Kindes das Recht haben, die Karenz nach dem MSchG spätestens drei Monate vor dem geplanten Antritt bekannt zu geben und in Anspruch zu nehmen (Abs. 4). Im Abs. 5 wird der dazu notwendige Kündigungsschutz geregelt.

Zu Z. 91 bis 93 (§ 124c):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 105c des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit der Änderungen im MSchG und VKG durch die Novellen BGBl. I Nr. 149/2015 und 162/2015 nachvollzogen wurden.

Für Pflegeeltern, die aus der Übernahme der Pflege kein Entgelt beziehen, wird ein Karenzanspruch geschaffen.

Zu Z. 94 bis 100 (§§ 125 Abs. 1, 125a, 125b, 125c Abs. 1 und 125d Abs. 1):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 105f Abs. 1, 105g, 105h, 105i Abs. 1 und 105j Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, im Zusammenhang mit der Einführung der Bandbreite bei der Elternteilzeit (vgl. die Erläuterungen zu Z. 15 bis 26).

Zu Z. 101 bis 105 (§ 128):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 109 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit dem folgende Neuerungen im Bereich des Jugendarbeitsschutzes vorgesehen wurden:

- Die Durchrechnung der Normalarbeitszeit wurde aus § 11 Abs. 2a und 3 des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes 1987 übernommen (Abs. 2a und 2b).
- Die tägliche Ruhezeit bei Viehpflege und Melkung kann nur mehr auf elf statt bisher zehn Stunden verkürzt werden (Abs. 5).
- Die Arbeit von Jugendlichen über 16 Jahren kann bei tätigkeitsspezifischer Notwendigkeit (z.B. bei Buschenschanken) durch Kollektivvertrag bis 22 Uhr zugelassen werden (Abs. 7).
- Die Bestimmung über die wöchentliche Ruhezeit von zwei zusammenhängenden Tagen wird neu gefasst (Abs. 9). Am Samstag ist die Beschäftigung bis 13 Uhr zulässig, wenn der nächste Montag arbeitsfrei bleibt. Um eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden zu erreichen, kann die Tagesarbeitszeit von Dienstag bis Freitag neun Stunden betragen.

In Abs. 10 erfolgt eine Zitat Anpassung.

Zu Z. 106 und 107 (§ 130):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 236a des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit der Änderungen des AZG durch die Novelle BGBl. I Nr. 53/2018 übernommen wurden.

Für bestimmte Dienstnehmer soll nur die Dauer der Tagesarbeitszeit aufgezeichnet werden müssen (Abs. 4a), die lit. a und b entsprechen weitgehend § 26 Abs. 3 AZG. Bei der Teleheimarbeit wird jedoch nicht auf das Überwiegen der Tätigkeit zu Hause abgestellt, sondern auf den jeweiligen Tag.

Keine Arbeitsaufzeichnungen sollen für Angestellte, die mit der maßgeblichen Führung des gesamten landwirtschaftlichen oder forstwirtschaftlichen Betriebs betraut sind, geführt werden müssen (Abs. 4b).

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

In Abs. 1 lit. b wird der Verweis angepasst.

Zu Z. 108 und 109 (§ 146 Abs. 2 bis 4):

Die Änderung in Abs. 2 dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 127 Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 59/2018. Mit der Novelle wurde die Bestimmung über den Abschluss von Lehrverträgen neu formuliert und an die Begrifflichkeiten des 2. Erwachsenenschutz-Gesetzes angepasst. Ebenso werden die Begrifflichkeiten in den Abs. 3 und 4 angepasst.

Zu Z. 110 (§ 149 Abs. 4):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 130 Abs. 4 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Mit dem Bundesgesetz, mit dem das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Berufsausbildungsgesetz geändert werden, BGBl. I Nr. 154/2017, wurde eine Förderung für Lehrlinge in der Form eingeführt, dass die Internatskosten (Unterbringung und Verpflegung) von den Lehrberechtigten getragen und diesen von den Lehrlingsstellen ersetzt werden (vgl. die unmittelbar anwendbare bundesgesetzliche Bestimmung des § 130 Abs. 4a Landarbeitsgesetz 1984). Diese Regelung wird im Land- und Forstarbeitsrecht nachvollzogen.

Zu Z. 111 (§§ 183 Abs. 1, 199 Abs. 2, 206 Abs. 1, 212 Abs. 2, 276 Abs. 1 und 282 Abs. 1 lit. a):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 166 Abs. 1, 180 Abs. 2, 187 Abs. 1, 193 Abs. 2, 267 Abs. 1 und 273 Abs. 1 Z. 1 Landarbeitsgesetz 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 35/2017.

Die Tätigkeitsdauer der Organe der Dienstnehmerschaft beträgt derzeit vier Jahre. Die Bedingungen der Arbeitswelt und die Anforderungen an die Belegschaftsvertretung haben sich jedoch seit der Einführung dieser Bestimmung vor 30 Jahren grundlegend verändert. Dies erfordert eine Stärkung der Kontinuität der

Gremien. Aus diesem Grund wird die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, des Zentralbetriebsrates, des SCE-Betriebsrates sowie der Rechnungsprüfer auf fünf Jahre verlängert. Siehe auch die Übergangsbestimmung in § 319.

Zu Z. 112 (§ 242 Abs. 1):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 221 Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 35/2017.

Derzeit hat jedes Mitglied eines Betriebsrates Anspruch auf Bildungsfreistellung im Ausmaß von bis zu drei Wochen. Der Bildungsbedarf hat jedoch in den letzten Jahren, nicht zuletzt durch den technologischen Fortschritt, stark zugenommen. Mitglieder eines Betriebsrates müssen sich im Rahmen ihrer Vertretungsaufgaben mit zum Teil sehr komplexen Fragestellungen auseinandersetzen. Schließlich soll der Anspruch auf Bildungsfreistellung auch im Hinblick auf die Verlängerung der Tätigkeitsdauer der Organe der Dienstnehmerschaft auf fünf Jahre ausgedehnt werden. Siehe auch die Übergangsbestimmung in § 319.

Zu Z. 113 bis 115 (§ 299 Abs. 1 Z. 4, 8 und 41 bis 43):

Die Bestimmung über die Verweisungen auf Bundesgesetze wird aktualisiert bzw. erweitert.

Zu Z. 119 (§ 302 Abs. 5):

Die Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsgebot (§§ 15, 16, 300 Abs. 1b und Abs. 4) sollen gemeinsam mit dem Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes in Kraft treten (siehe die Erläuterungen zu Z. 8, 117 und 118 sowie die gleichzeitig dem Landtag vorgelegte Regierungsvorlage zum Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes).

Zu Z. 120 (§ 306a):

Die neue Übergangsbestimmung war aufgrund von § 285 Abs. 72 zweiter Satz Landarbeitsgesetz 1984 (eingefügt durch BGBl. I Nr. 16/2019) vorzusehen.

Zu Z. 121 (§ 308 Abs. 4 und 5):

§ 308 sieht bereits derzeit Übergangsbestimmungen zur Entgeltfortzahlung vor. Vor dem Hintergrund der Änderungen in § 26 Abs. 1 und 4 und § 29 ist in Ausführung des § 285 Abs. 68 Z. 1 und 2 Landarbeitsgesetz 1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 153/2017 eine Ergänzung notwendig.

Zu Z. 122 (§§ 318 bis 320):

Zu § 318:

§ 318 wird in Ausführung des § 285 Abs. 68 Z. 3 Landarbeitsgesetz 1984, geändert durch BGBl. I Nr. 153/2017, eingefügt und betrifft die Neufassung der Kündigungsbestimmung (§ 44).

Zu § 319:

Die neue Übergangsbestimmung war aufgrund von § 285 Abs. 64 Landarbeitsgesetz 1984 (eingefügt durch BGBl. I Nr. 35/2017) vorzusehen.

Zu § 320:

Die neue Übergangsbestimmung war aufgrund von § 285 Abs. 72 erster Satz Landarbeitsgesetz 1984 (eingefügt durch BGBl. I Nr. 16/2019) vorzusehen.