

Textgegenüberstellung (Kunsttext¹)

Entwurf – Stand: 25.03.2019

Gesetz über das Arbeiterrecht und den Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft (Land- und Forstarbeitsgesetz)

LGBl.Nr. 28/1997, 26/2000, 38/2001, 22/2003, 17/2005, 31/2006, 6/2010, 1/2011, 56/2011, 15/2013, 44/2013, 31/2014, 56/2016, 2/2017, 37/2018, .../2019²

1. Abschnitt Geltungsbereich

§ 1

(1) Dieses Gesetz regelt:

- a) das Arbeitsvertragsrecht der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter (Landarbeiterrecht);
- b) den Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt.

(2) Land- und Forstarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die vertragsmäßig Dienstleistungen in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft gegen Entgelt verrichten, gleichgültig, ob sie in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind oder nicht.

(3) Als Landarbeiter sind ferner Personen anzusehen, die Dienste für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder des Hausstandes verrichten, wenn sie auch Dienste für den land- und forstwirtschaftlichen Betrieb des Dienstgebers leisten und nicht unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz fallen.

(4) Land- und forstwirtschaftliche Angestellte sind Personen, die in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft vorwiegend zur Leistung höherer oder kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.

(5) Auf freie Dienstnehmer finden die Bestimmungen der §§ 59f bis 59n und 59t Anwendung.

§ 2

Aufgrund des § 1 des Bundesverfassungsgesetzes, betreffend die Zuständigkeit des Bundes auf dem Gebiete des Arbeiterrechtes sowie des Arbeiter- und Angestelltenschutzes und der Berufsvertretung, BGBl. Nr. 139/1948, sowie des § 2 des Landarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 287/1984, sind die Arbeiter und Angestellten in Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkereien, die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden und dauernd mehr als fünf Dienstnehmer beschäftigen, von den Bestimmungen dieses Gesetzes ausgenommen.

§ 3

(1) Von den Vorschriften des Gesetzes sind unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 3 die familieneigenen Dienstnehmer (Abs. 2) und der eingetragene Partner des Dienstgebers ausgenommen, wenn sie mit ihm in Hausgemeinschaft leben und in seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich in einem Dienstverhältnis beschäftigt sind.

(2) Als familieneigene Dienstnehmer gelten:

- a) der Ehegatte,
- b) die Kinder und Kindeskinde,

¹ Die beabsichtigten Änderungen sind im Korrekturmodus ersichtlich gemacht.

² Das Gesetz über eine Regelung des Erholungsurlaubes – Sammelnovelle beinhaltet Änderungen im Land- und Forstarbeitsgesetz. Das Gesetz soll als Selbständiger Antrag (Blg.) in den Landtag eingebracht, voraussichtlich am 3. April 2019 beschlossen und noch im April kundgemacht werden.

- c) die Schwiegersöhne und Schwiegertöchter,
- d) die Eltern und Großeltern.

(3) Auf Dienstnehmer nach Abs. 1 finden die Bestimmungen der §§ 14, 96 bis 113e, 128 und 129, sowie die Abschnitte 5 und 6 sinngemäß Anwendung. Abweichend davon sind die §§ 112 bis 113e auf diese Dienstnehmer nicht anzuwenden, wenn der Dienstgeber keine sonstigen Dienstnehmer beschäftigt.

(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.

§ 4

(1) Die Abschnitte 2, 2a, 6 und 9 sowie die §§ 60a bis 60k des Abschnittes 2b, die §§ 60l bis 71 des Abschnittes 3 und die §§ 87 bis 95 des Abschnittes 4 sind auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht anzuwenden.

(2) Für Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft oder in Betrieben eines öffentlichen Fonds beschäftigt sind, gelten die Vorschriften dieses Gesetzes nur insoweit, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für Rechtsgebiete bestehen, die in den einzelnen Abschnitten dieses Gesetzes geregelt sind.

(3) Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden auf Bedienstete des Bundes, des Landes, der Gemeindeverbände und Gemeinden keine Anwendung.

§ 5

(1) Betriebe der Land- und Forstwirtschaft im Sinne dieses Gesetzes sind Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Produktion und ihre Nebenbetriebe, soweit diese in der Hauptsache die Verarbeitung der eigenen Erzeugnisse zum Gegenstand haben oder dem Abbau der eigenen Bodensubstanz dienen oder Leistungen im Sinne des § 2 Abs. 4 Z. 3 bis 7 der Gewerbeordnung 1973 zum Gegenstand haben und sich in allen diesen Fällen nicht als selbständige, von der Land- und Forstwirtschaft getrennt verwaltete Wirtschaftskörper darstellen, ferner die Hilfsbetriebe, die der Herstellung und Instandhaltung der Betriebsmittel für den land- und forstwirtschaftlichen Hauptbetrieb dienen. In diesem Rahmen zählen zur land- und forstwirtschaftlichen Produktion die Hervorbringung und Gewinnung pflanzlicher Erzeugnisse mit Hilfe der Naturkräfte und das Halten von Nutztieren zur Zucht, Mästung oder Gewinnung tierischer Erzeugnisse. Insbesondere sind als land- und forstwirtschaftliche Produktion Ackerbau, Wiesen-, Weide-, Alp- und Waldwirtschaft, Harz- und Torfgewinnung, Köhlerei, Jagd, Fischerei, Teichwirtschaft, Viehzucht, Viehhaltung, Milchwirtschaft, Imkerei, Obst-, Wein- und Gartenbau und Baumschulen anzusehen. Der land- und forstwirtschaftlichen Produktion gleichzuhalten ist die der Erhaltung der Kulturlandschaft dienende Landschaftspflege, sofern dafür eine Förderung aus öffentlichen Mitteln bezogen wird, deren zugrunde liegendes Förderungsziel die Erhaltung der Kulturlandschaft direkt oder indirekt mit einschließt.

(2) Unter Gartenbau im Sinne des Abs. 1 ist die Hervorbringung von Blumen, Obst, Gemüse, Bäumen und sonstigen Gärtnereierzeugnissen auf eigenem oder gepachtetem Grund ohne Rücksicht auf die Betriebsweise zu verstehen, nicht aber die Errichtung und die Instandhaltung von Gärten einschließlich der gärtnerischen Gräber- und Raumausschmückung, ferner nicht das Binden von Kränzen und Sträußen und der Handel mit Gärtnereierzeugnissen, es sei denn, dass diese Tätigkeiten im Rahmen eines gartenwirtschaftlichen Nebenbetriebes, das heißt in einem im Verhältnis zum Hauptbetrieb untergeordneten Umfang und in der Hauptsache unter Verwendung eigener Erzeugnisse ausgeübt werden.

(3) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten, unbeschadet der Bestimmung des § 2, auch die Betriebe land- und forstwirtschaftlicher Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, soweit der Geschäftsbetrieb dieser Genossenschaften im Wesentlichen der Förderung des Erwerbes oder der Wirtschaft ihrer Mitglieder dient und in denen überwiegend nachstehende Tätigkeiten ausgeübt werden:

1. Der Betrieb von Sägen, Mühlen, Molkereien, Käsereien, Sennereien, Brennereien, Keltereien und sonstigen nach altem Herkommen üblichen Zweigen der Verarbeitung land- und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse.
2. Die Vermittlung des Einkaufes und Verkaufes sowie die Versteigerung von Zuchtvieh.
3. Der Verkauf unverarbeiteter pflanzlicher Erzeugnisse sowie von Ferkeln, Fischen, Geflügel, Eiern und Honig, auch im Wege der Versteigerung.
4. Der im Zusammenhang mit den Tätigkeiten gemäß Z. 3 vorgenommene Einkauf von Verpackungen und Umhüllungen für die von der Z. 3 erfassten Erzeugnisse.
5. Die Züchtung, Vermehrung, Bearbeitung, Verwertung und Beschaffung von Saatgut.
6. Die Nutzung von land- und forstwirtschaftlichen Grundstücken und ortsfesten land- und forstwirtschaftlichen Betriebseinrichtungen, sofern diese Tätigkeit der Hervorbringung und

Gewinnung pflanzlicher Erzeugnisse oder dem Halten von Nutztieren (Abs. 1 vorletzter Satz) dient, sowie die Nutzung von Kühlanlagen, diese jedoch nur für den Eigenverbrauch der Mitglieder.

7. Die Wahrnehmung der Rechte der Mitglieder hinsichtlich der Ausübung von Nutzungsrechten im Sinne des Grundsatzgesetzes 1951 über die Behandlung der Wald- und Weidenutzungsrechte sowie besonderer Felddienstbarkeiten.

(4) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten ferner die Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Ein- und Verkaufsgenossenschaften, soweit diese überwiegend mit dem Einkauf land- und forstwirtschaftlicher Betriebserfordernisse und dem Lagern und dem Verkauf unverarbeiteter land- und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse befasst sind, sowie aus solchen Betrieben seit dem 1. Jänner 1990 hervorgegangene Nachfolgeunternehmen jeder Rechtsform, solange der bisherige Unternehmensgegenstand beibehalten wird. Ferner gelten die Betriebe der Agrargemeinschaften im Sinne des Flurverfassungsgesetzes als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft.

(5) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten weiters

- a) Betriebe, die in untergeordnetem Umfang im Verhältnis zum Hauptbetrieb im Sinne des Abs. 1 bzw. 2 geführt werden, deren Geschäftsbetrieb nachstehende selbständige Tätigkeiten umfasst und diese nach ihrer wirtschaftlichen Zweckbestimmung in einem Naheverhältnis zum Hauptbetrieb erfolgen:
1. Nebengewerbe der Land- und Forstwirtschaft gemäß § 2 Abs. 4 der Gewerbeordnung 1994;
 2. Tätigkeiten, die im Ergebnis einer Dienstleistung eines Landwirtes für einen anderen gleichkommen;
 3. Tätigkeiten im Rahmen der Qualitätssicherung der land- und forstwirtschaftlichen Produktion sowie produzierter Produkte;
 4. Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z. 7 der Gewerbeordnung 1994, soweit sie auf Tätigkeiten oder Kenntnisse des bäuerlichen Betriebes aufsetzen;
 5. Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z. 8 der Gewerbeordnung 1994, wie sie üblicherweise in einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb anfallen, auch wenn sie für dritte Personen erbracht werden;
 6. Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z. 9 der Gewerbeordnung 1994, wie sie üblicherweise in einem land- und forstwirtschaftlichen Betriebshaushalt anfallen, wenn dieser dem Hauptbetrieb wesentlich dient, auch wenn sie für dritte Personen erbracht werden;
 7. Tätigkeiten, für deren Ausübung weder eine Gewerbeanmeldung (§ 339 der Gewerbeordnung 1994) noch eine berufsrechtliche Berechtigung erforderlich ist sowie
- b) die Privatzimmervermietung gemäß Art. III der Bundes-Verfassungsgesetz-Novelle 1974 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Z. 9 der Gewerbeordnung 1994, soweit diese in der spezifischen Form des Urlaubs am Bauernhof erfolgt.

2. Abschnitt Dienstvertrag

Abschluss des Dienstvertrages

§ 6

Der Abschluss des Dienstvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden.

Dienstschein

§ 7

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

(2) Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:

- a) Name und Anschrift des Dienstgebers,
- b) Name und Anschrift des Dienstnehmers,
- c) Beginn des Dienstverhältnisses,
- d) bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
- e) Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermine,
- f) gewöhnlichen Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls den Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,

- g) anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
 - h) vorgesehene Verwendung,
 - i) Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile wie z.B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgeltes,
 - j) Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubs,
 - k) vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Dienstnehmers,
 - l) Bezeichnung der auf den Dienstvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,
 - m) Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Dienstnehmers.
- (3) Hat der Dienstnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstschein oder schriftliche Dienstvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:
- a) voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
 - b) Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in Euro auszuzahlen ist,
 - c) allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
 - d) allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.
- (4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstscheines besteht, wenn
- a) die Dauer des Dienstverhältnisses höchstens einen Monat beträgt, oder
 - b) ein schriftlicher Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
 - c) ein Dienstverhältnis über Gelegenheitsarbeit in der Dauer von höchstens zwei Monaten vorliegt, oder
 - d) bei Auslandstätigkeit die im Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.
- (5) Die Angaben gemäß Abs. 2 lit. e, f und i bis k und Abs. 3 lit. b bis d können auch durch Verweisung auf die für das Dienstverhältnis geltenden Bestimmungen im Gesetz oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.
- (6) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 2 und 3 ist dem Dienstnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung gesetzlicher Bestimmungen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 5 verwiesen wurde.
- (7) Hat das Dienstverhältnis bereits bei Inkrafttreten der Abs. 1 bis 6 bestanden, so ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstschein gemäß Abs. 1 bis 3 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Dienstgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstschein oder ein schriftlicher Dienstvertrag alle nach diesen Bestimmungen erforderlichen Angaben enthält.

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.

Inhalt des Dienstvertrages

§ 8

- (1) Art und Ausmaß der Dienstleistung sowie des hierfür gebührenden Entgeltes werden durch Vereinbarung bestimmt. In Ermangelung einer solchen sind den Umständen angemessene Arbeit und ebensolches Entgelt unter billiger Berücksichtigung des Ortsgebrauches zu leisten.
- (2) Zum Entgelt im Sinne dieses Gesetzes gehören der Barlohn und die Naturalbezüge. Als Naturalbezüge sind insbesondere Deputate, Kost, Wohnung, Landnutzung und Viehhaltung anzusehen.

Dauer des Dienstvertrages

§ 9

- (1) Der Dienstvertrag kann abgeschlossen werden
 - a) auf bestimmte Zeit,
 - b) auf unbestimmte Zeit.
- (2) Der Dienstvertrag auf bestimmte Zeit endet mit dem Ablauf der Zeit, für welche der Vertrag abgeschlossen worden ist.
- (3) Wird nach Ablauf der Vertragsdauer der Dienstnehmer weiterbeschäftigt, so entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit; bis zum Abschluss eines neuen Dienstvertrages gelten die bisherigen Bedingungen weiter.

Befristete Dienstverhältnisse

§ 9a

- (1) Dienstnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis dürfen gegenüber Dienstnehmern mit einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.
- (2) Der Dienstgeber hat Dienstnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis über im Unternehmen oder Betrieb frei werdende Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, für den Dienstnehmer leicht zugänglicher Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen.

Probendienstverhältnis

§ 10

- (1) Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.
- (2) Läuft die Probezeit ohne Lösung des Dienstverhältnisses ab, so geht das Probendienstverhältnis mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeitdauer über.

Teilzeitarbeit

§ 11

- (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt
 - a) die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit (§ 76) oder
 - b) eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit oder
 - c) eine im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit, die kürzer als die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß lit. a oder b ist,unterschreitet.
- (2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit gemäß Abs. 1 und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden. Die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit bedarf der Schriftform. Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vorhinein vereinbart werden.
- (3) Abweichend von Abs. 2 kann die Lage der Arbeitszeit vom Dienstgeber geändert werden, wenn
 - a) dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
 - b) dem Dienstnehmer die Lage der Arbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird, sofern Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nicht anderes bestimmen,
 - c) berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
 - d) keine Vereinbarung entgegensteht.
- (4) Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Ausmaß (Mehrarbeit) nur insoweit verpflichtet, als
 - a) gesetzliche Regelungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Dienstvertrag dies vorsehen,
 - b) ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt und
 - c) berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers nicht entgegenstehen.

(5) Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 4 gebührt ein Zuschlag von 25 %. § 85 Abs. 2 ist anzuwenden.

(6) Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

- a) sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden;
- b) bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. ~~§ 81 Abs. 3~~ ~~§ 81 Abs. 6~~ ist sinngemäß anzuwenden.

(7) Sieht der Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden vor und wird für die Differenz zwischen kollektivvertraglicher und gesetzlicher Normalarbeitszeit kein Zuschlag oder ein geringerer Zuschlag als nach Abs. 5 festgesetzt, sind Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten im selben Ausmaß zuschlagsfrei bzw. mit dem geringeren Zuschlag abzugelten.

(8) Sind neben dem Zuschlag nach Abs. 5 auch andere gesetzliche oder kollektivvertragliche Zuschläge für diese zeitliche Mehrleistung vorgesehen, gebührt nur der höchste Zuschlag.

(9) Abweichend von Abs. 5 kann eine Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich vereinbart werden. Der Mehrarbeitszuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuführen. Die Abs. 6 bis 8 sind auch auf die Abgeltung durch Zeitausgleich anzuwenden.

(10) Der Kollektivvertrag kann Abweichungen von Abs. 5 bis 9 zulassen.

(11) Bei Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß findet Abs. 4 lit. c in den Fällen des ~~§ 81 Abs. 2 letzter Satz~~ ~~§ 81 Abs. 5~~ keine Anwendung.

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

(13) Sofern in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Dienstverträgen Ansprüche nach dem Ausmaß der Arbeitszeit bemessen werden, ist bei Teilzeitbeschäftigung die regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen, dies insbesondere bei Bemessung der Sonderzahlungen.

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

(15) Die Abs. 2 bis 4, 11 und 14 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 41, 41a, 41g, 125, 125a und 125g.

(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.

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 § 94 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.

Abbau von Zeitguthaben

§ 11d

(1) Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 76a) mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 26 Wochen der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im Vorhinein festgelegt, und bestehen

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

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

- a) der Zeitausgleich für noch nicht ausgeglichene Überstunden, die bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 76a) oder gleitender Arbeitszeit (§ 78) durch Überschreitung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit entstehen, binnen sechs Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraumes bzw. der Gleitzeitperiode zu gewähren;
- b) in sonstigen Fällen der Zeitausgleich für sämtliche in einem Kalendermonat geleistete und noch nicht ausgeglichene Überstunden binnen sechs Monaten nach Ende des Kalendermonats zu gewähren.

Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

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

Unabdingbarkeit

§ 11e

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

Dienstantritt

§ 12

(1) Der Dienst ist vom Dienstnehmer zur vereinbarten Zeit und am vereinbarten Ort anzutreten. Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer zur vereinbarten Zeit in den Dienst aufzunehmen.

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

(3) Tritt der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund den Dienst nicht an oder lässt der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund nicht zum Dienst zu, so finden die Vorschriften über ungerechtfertigte vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses Anwendung.

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

Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers

§ 13

Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die ihm obliegenden Arbeiten mit Fleiß und Gewissenhaftigkeit zu leisten. Er hat in der ihm zugewiesenen Wohnung Ordnung und Reinlichkeit zu halten, die Wohnung und deren Einrichtung sowie die zur Ausführung seiner Arbeiten verwendeten Werkzeuge, Geräte und Einrichtungen schonend zu benützen, die Haustiere sorgsam und mit Güte zu behandeln. Er ist verpflichtet, dem Dienstgeber, dessen Familie und den Mitarbeitern gegenüber sich anständig und gesittet zu benehmen.

Allgemeine Pflichten des Dienstgebers

§ 14

Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer dem Recht und der guten Sitte entsprechend zu behandeln und die Arbeitsbedingungen gewissenhaft zu erfüllen; er hat ferner die notwendigen Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit des Dienstnehmers zu treffen; insbesondere hat er für die berufliche Ausbildung und den sittlichen Schutz des jugendlichen Dienstnehmers Sorge zu tragen.

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.

Allgemeines über das Entgelt

§ 18

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

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

(3) Bei jeder Art der Entlohnung ist dem Dienstnehmer über sein Verlangen ein der geleisteten Arbeit und seinen Auslagen entsprechender Vorschuss vor Fälligkeit der Entlohnung zu gewähren.

(4) 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. ~~Dem Dienstnehmer ist eine Abrechnung, aus der die Berechnung der Höhe des Entgeltes zu ersehen ist, mindestens einmal monatlich sowie dann auszufolgen, wenn sich dessen Höhe ändert.~~ Die Abrechnung hat insbesondere den Bruttobezug, die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, die gesetzlichen Abzüge, durch den Dienstgeber gewährte Sachbezüge sowie den Nettobezug zu enthalten.

(5) Für Betriebe mit weniger als fünf Dienstnehmern kann durch Kollektivvertrag eine von Abs. 4 abweichende Regelung getroffen werden.

Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich

§ 19

(1) Beschäftigt ein Dienstgeber ohne Sitz in Österreich, der nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, einen Dienstnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Vorarlberg, so hat dieser Dienstnehmer Anspruch zumindest auf jenes gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Dienstnehmern von vergleichbaren Dienstgebern gebührt.

(2) Abs. 1 gilt, unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechtes, auch für einen Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber ohne Sitz in Österreich zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Vorarlberg entsandt wird.

Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber bei Entsendung

§ 19a

(1) Ein Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber ohne Sitz in einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union, einem Staat, der Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ist, oder der Schweiz für Arbeiten zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Vorarlberg entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf

- a) bezahlten Urlaub nach § 87, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält dieser Dienstnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht;
- b) die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen.

(2) Ein Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union, einem Staat, der Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ist, oder der Schweiz zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Vorarlberg entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung neben den Ansprüchen nach Abs. 1 lit. a und b auch zwingend Anspruch auf die Bereithaltung der Aufzeichnung im Sinne der Richtlinie 91/ 533/EWG in Österreich durch den Dienstgeber oder den mit der Ausübung des Weisungsrechts des Dienstgebers gegenüber den entsandten Dienstnehmern Beauftragten.

Barlohn

§ 20

(1) Der Barlohn ist der Vereinbarung entsprechend zu bezahlen. Mangels einer Vereinbarung sind ein nach Tagen bemessener Barlohn wöchentlich, alle übrigen Bezüge monatlich im Nachhinein auszubezahlen.

(2) Akkord-, Stück- oder Gedinglöhne, akkordähnliche oder sonstige leistungsbezogene Prämien oder Entgelte werden mangels Vereinbarung nach Fertigstellung der Arbeit fällig und sind spätestens binnen zwei Wochen auszuzahlen. Der Anspruch gemäß § 18 Abs. 3 bleibt unberührt.

Sonderzahlungen

§ 21

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

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

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

Deputate

§ 22

(1) Die als Teil des Entgeltes zu leistenden Naturalien (Deputate) sind in Waren einwandfreier Beschaffenheit, ortsüblicher Art und Güte zu gewähren und nach metrischem Maß und Gewicht zu bemessen. Die Deputate sind, sofern nichts anderes vereinbart wurde oder sofern nicht deren Art und Gebrauch eine frühere oder spätere Ausfolgung erfordern, in der Regel monatlich im Vorhinein zu entrichten. Die Deputate können im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer in Geld abgelöst werden.

(2) Bei Gewährung von Deputaten an Landarbeiterfamilien ist auf die Anzahl der mitbeschäftigten und auch der arbeitsunfähigen Familienangehörigen sowie der noch nicht arbeitsfähigen Kinder des Dienstnehmers entsprechend Rücksicht zu nehmen.

(3) Bei Lösung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Dauer sind die Deputate im Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit zu leisten; können die Deputate nicht in natura geleistet werden, so sind sie mit dem entsprechenden Geldwert zu vergüten.

(4) Die Deputate sind den teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur wöchentlichen Normalarbeitszeit im Sinne des § 11 Abs. 1 lit. a bis c entspricht.

Wohnung

§ 23

(1) Wird als Teil der Naturalentlohnung auch Wohnung gewährt, so muss die bereitgestellte Wohnung den Forderungen der Gesundheit und Sittlichkeit und den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen. In Ställen dürfen keine Wohnungen errichtet werden. Für angemessene sanitäre Anlagen ist vorzusorgen. Dienstnehmer verschiedenen Geschlechtes müssen getrennt untergebracht werden.

(2) Die Wohnungen der ledigen und jener Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, müssen die notwendigen Einrichtungsgegenstände enthalten und verschließbar sein. Für die ortsübliche Beleuchtung und Beheizung hat der Dienstgeber auf eigene Rechnung Sorge zu tragen.

(3) Für die verheirateten Dienstnehmer sind geeignete Familienwohnungen bereitzustellen, deren Wohnräume unter Berücksichtigung der Kinderzahl und Geschlechter ausreichend sind.

(4) Die Bezirksverwaltungsbehörde hat die den Vorschriften der Abs. 1, 2 und 3 entsprechende Instandsetzung und Instandhaltung der zur Unterbringung landwirtschaftlicher Dienstnehmer benützten Räume zu veranlassen, wenn dies nicht möglich ist, deren weitere Verwendung zu diesem Zwecke zu untersagen.

(5) Im Falle des Fehlens geeigneter Landarbeiterwohnungen hat die Bezirkshauptmannschaft dem Dienstgeber die Herstellung neuer bzw. die Verbesserung der vorhandenen Landarbeiterwohnungen aufzutragen.

§ 24

(1) Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, haben eine von ihnen innegehabte Dienstwohnung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen.

(2) Dienstnehmer mit eigenem Haushalt haben eine von ihnen innegehabte Dienstwohnung binnen drei Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen. Stirbt der Dienstnehmer, so haben die hinterbliebenen Familienangehörigen, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten, die Wohnung binnen drei Monaten zu räumen.

(3) Den Hinterbliebenen von Gefallenen oder Vermissten, von Opfern politischer Verfolgung oder tödlich verunglückten Angehörigen des Betriebes kann nach Aufschub der zwangsweisen Räumung gemäß § 19 Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes bei Gefahr der Obdachlosigkeit ein weiterer Aufschub bewilligt werden.

(4) Kranke und Dienstnehmerinnen während der Schutzfrist (§§ 116 Abs. 1 und 118 Abs. 1) dürfen bei Beendigung des Dienstverhältnisses erst dann durch Zwangsvollstreckung zur Räumung der Wohnung verhalten werden, wenn sie die Wohnung laut ärztlichem Zeugnis ohne Gefährdung ihrer oder der Gesundheit ihres Kindes verlassen können.

(5) Wird die Dienstwohnung nicht mit Beendigung des Dienstverhältnisses geräumt, sondern die Räumung nach den Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 aufgeschoben, so gilt dieser Aufschub auch für die Räumung der Wirtschaftsgebäude (Ställe, Scheunen).

Landnutzung und Viehhaltung

§ 25

(1) Werden als Teil des Naturallohnes Landnutzung und Viehhaltung gewährt, so richten sich Art, Beschaffenheit und Ausmaß dieser Naturalbezüge nach der Vereinbarung oder mangels einer solchen nach dem Ortsgebrauch.

(2) Wurden dem Dienstnehmer Deputatgrundstücke zugewiesen und endet das Dienstverhältnis vor der Ernte, so gebührt ihm jener Teil des Ernteertrages, der dem Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit zur Dienstdauer, für welche die Landnutzung gewährt wird, entspricht. Wenn das Deputatgrundstück ausschließlich vom Dienstnehmer bestellt wurde, so gebührt diesem der volle Ernteertrag.

(3) Der Anspruch des Dienstnehmers auf den verhältnismäßigen Anteil des Ernteertrages wird im Falle einer früheren Auflösung des Dienstverhältnisses zwei Wochen nach Einbringung der Ernte fällig. An Stelle des gebührenden Ernteertrages kann eine entsprechende Vergütung in Geld vereinbart werden.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

§ 26

(1) Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. ~~Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit 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 erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat.~~ Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

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

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 und 5 ~~Abs. 4~~ sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

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

~~(4) Wenn innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) eintritt, so ist zunächst ein allfälliger Restanspruch nach Abs. 1 zu verbrauchen. Soweit die Gesamtdauer der Dienstverhinderungen die Anspruchsdauer nach Abs. 1 übersteigt, gebühren noch 40 v.H. des Entgeltes für die halben Zeiträume nach Abs. 1.~~

(5) Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

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

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

Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes

§ 27

(1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 26 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 26 nach dem regelmäßigen Entgelt.

(3) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs. 2 gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.

(4) Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen werden.

(5) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

(6) Durch Kollektivvertrag kann geregelt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Entgelt anzusehen sind und welche Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgelts abweichend von den Bestimmungen der Abs. 3 bis 5 anzuwenden ist.

Mitteilungs- und Nachweispflicht

§ 28

(1) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zu geben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angaben über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) In den Fällen des § 26 Abs. 2 und 6 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(3) Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen im Abs. 1 oder 2 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das Gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 29

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 26 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die nach diesem Gesetz § 26 Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wengleich das Dienstverhältnis früher endet. 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.

Günstigere Regelungen

§ 30

Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Dienstverträge, die den Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) sowie Arbeitsunfall oder Berufskrankheit hinsichtlich Wartezeit (§ 26 Abs. 1), Verschuldensgrad (§ 26 Abs. 1 und 5) oder Anspruchsdauer (§ 26 Abs. 1, 4 und 5) günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt. Jedoch gelten für die Anspruchsdauer nach § 26 dieses Gesetzes dessen Bestimmungen anstelle anderer Regelungen.

Pflegefreistellung

§ 31

Ist der Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses an der Dienstleistung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Dienstjahres. Als nahe Angehörige sind der Ehegatte, der eingetragene Partner und Personen anzusehen, die mit dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

Unabdingbarkeit

§ 32

Die Rechte, die dem Dienstnehmer aufgrund des § 31 zustehen, können durch Dienstvertrag, Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Günstigere Regelungen

§ 33

Gesetzliche Vorschriften, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträge, die den Anspruch auf Pflegefreistellung im Sinne des § 31 günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt.

§ 34

(1) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert ist.

(2) Durch Kollektivvertrag können von Abs. 1 abweichende Regelungen getroffen werden. Bestehende Kollektivverträge gelten als abweichende Regelungen.

(3) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- a) schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienmitgliedern,
- b) notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe,
- c) eigene Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft,
- d) Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft der Kinder oder der Geschwister,
- e) Niederkunft der Gattin oder der eingetragenen Partnerin,
- f) Begräbnis des Gatten (der Gattin), des eingetragenen Partners (der eingetragenen Partnerin), der Kinder, der Eltern, Schwiegereltern, Großeltern oder Geschwister,
- g) Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers,
- h) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
- i) Wohnungswechsel,
- j) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,
- k) Ausübung des Wahlrechtes.

Anspruch auf Karenz

§ 35

(1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 36 Abs. 2 nicht zulässig.

(2) Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 118 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des EWR-Abkommens).

(3) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf von acht oder bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG) oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG) und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in den §§ 102a Abs. 1 Satz 4 GSVG und 98 Abs. 1 Satz 4 BSVG genannten Zeitpunkt.

(4) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

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

Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter

§ 36

(1) Die Karenz nach § 35 kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzteil muss mindestens zwei Monate betragen und beginnt zu dem in § 35 Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz der Mutter.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann der Dienstnehmer gleichzeitig mit der Mutter Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenz ein Monat vor dem in § 35 Abs. 1 oder § 36a Abs. 1 dritter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet.

(3) Beträgt die Karenz der Mutter im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 118 Abs. 1, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des EWR-Abkommens jedoch weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer Beginn und Dauer seiner Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 118 Abs. 1, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des EWR-Abkommens zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann eine Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

Aufgeschobene Karenz

§ 36a

(1) Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass er drei Monate seiner Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 35 oder 36 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn auch die Mutter aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat. § 35 Abs. 1 ist anzuwenden.

(2) Ist die noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenz länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, kann aus Anlass des Schuleintritts der Verbrauch der aufgeschobenen Karenz vereinbart werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch der aufgeschobenen Karenz.

(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 35 Abs. 5 oder 36 Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei

Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Dienstnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass er anstelle der aufgeschobenen Karenz bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Dienstnehmer die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antrittes der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen ordentlichen Gericht eingebracht.

(5) Wird die aufgeschobene Karenz im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt der aufgeschobenen Karenz jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Dienstgeber.

Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 37

(1) Anspruch auf Karenz unter den in den §§ 35 bis 36a genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

a) an Kindes statt angenommen hat (Adoptivvater),

b) ~~in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen,~~ in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegevater).

(2) Bei Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt die Karenz mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, **im Falle des § 35 Abs. 5 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.**

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber unverzüglich Beginn und Dauer der Karenz nach den §§ 35 oder 36 bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann eine Karenz nach den §§ 35 oder 36 vereinbart werden.

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

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder ~~nimmt er es in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen,~~ in unentgeltliche Pflege, hat er aus Anlass der Adoption oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz im Ausmaß von sechs Monaten. Im Übrigen gelten die §§ 35 und 36.

(6) Die §§ 36 und 36a sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Begriffs „die Mutter“ in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form der Begriff „der andere Elternteil“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils

§ 38

(1) Ist der andere Elternteil, Adoptiv- oder Pflegeelternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, ist dem Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne des § 37 Abs. 1) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls eine Karenz zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Dasselbe gilt bei Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei

a) Tod,

b) Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,

c) Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,

d) schwerer Erkrankung,

e) Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils mit dem Kind oder der Betreuung des Kindes.

(3) Der Dienstnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenz verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 41, 41a oder 41g angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Die §§ 39 bis 40a sind anzuwenden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz

§ 39

(1) Der Dienstnehmer, der Karenz nach den §§ 35, 36 oder 37 im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den in § 50 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des ordentlichen Gerichtes entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt einer Karenz, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

a) nach dem Ende einer Karenz oder eines Karenzteiles,

b) nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 41, 41a oder 41g, die infolge der Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils in Anspruch genommen wird.

(2) Bei Inanspruchnahme einer Karenz durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur nach vorheriger Zustimmung des ordentlichen Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eingebracht wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur aus den in § 50 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des ordentlichen Gerichtes entlassen werden.

Recht auf Information

§ 40

Während einer Karenz hat der Dienstgeber den Dienstnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Dienstnehmers berühren, insbesondere Insolvenz, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen, zu informieren.

Beschäftigung während der Karenz

§ 40a

(1) Der Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater) kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei der das gebührende Entgelt im Kalendermonat den im § 5 Abs. 2 Z. 2 ASVG genannten Betrag nicht übersteigt. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(2) Weiters kann mit dem Dienstgeber, zu dem das karenzierte Dienstverhältnis besteht, für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbart werden. Wird Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

(3) Mit Zustimmung des Dienstgebers kann eine Beschäftigung im Sinne des Abs. 2 auch mit einem anderen Dienstgeber vereinbart werden.

Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz

§ 40b

(1) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes (EStG 1988) in den Kalenderjahren, in welche Zeiten einer Karenz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für den Dienstnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit der Karenz bei Rechtsansprüchen des Dienstnehmers, die sich nach der

Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Die erste Karenz im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstmaß von zehn Monaten angerechnet. Die Zeit einer Karenz ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

(2) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten einer Karenz, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Karenz verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(3) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer auf Verlangen eine vom Dienstnehmer mitzuunterfertigende Bestätigung über Beginn und Dauer der Karenz auszustellen.

(4) Die Karenz endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wird und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

(5) Der Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind unverzüglich bekannt zu geben und über Verlangen des Dienstgebers seinen Dienst wieder anzutreten.

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 41

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

a) das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat ~~und~~,

b) der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 156) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist ~~und~~

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

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

(2) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 lit. a zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die aufgrund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Gesetz werden abweichend von § 40b Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

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

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 222 Abs. 1 Z. 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmer wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 41a

Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 41 Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 v.H. reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 41b

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 41 und 41a ist, dass der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 177 Abs. 4 oder 179 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Der Dienstnehmer kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Dieses Recht wird durch das Zurückziehen des Teilzeitantrages nach § 41 Abs. 1 oder § 41a nicht verwirkt. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

a) mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 118 Abs. 1 oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des EWR-Abkommens) oder

b) mit dem Ablauf von acht oder bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist (Fälle des § 35 Abs. 3 erster Satz), angetreten werden. In diesem Fall hat der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 35 Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

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

(5) Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 41 Abs. 1 lit. c oder § 41a als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 41 Abs. 1 lit. c oder § 41a als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

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

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

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

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

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 41c

(1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung nach § 41 Abs. 1 beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

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

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

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

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

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

§ 41d

(1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung nach § 41a, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

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

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

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

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 41e

(1) Kommt zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber keine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 41 und 41a zustande, kann der Dienstnehmer dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

- a) an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
- b) bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 41c Abs. 3 statt oder der Klage des Dienstnehmers nach § 41d Abs. 2 nicht statt, kann der Dienstnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

§ 41f

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des ordentlichen Gerichts aus den in § 50 ausdrücklich angeführten Gründen ausgesprochen werden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 41c und 41d.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung beim ordentlichen Gericht angefochten werden.

§ 231 Abs. 6 ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 41g

Die §§ 41 bis 41f gelten auch für einen Adoptiv- oder Pflegevater mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zum frühestmöglichen Zeitpunkt, hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben. § 41b Abs. 1 ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle des Ausdrucks „die Mutter“ der Ausdruck „der andere Elternteil“ tritt.

Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 41h

Die §§ 41 bis 41g sind auch für eine vom Dienstnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

Spätere Geltendmachung der Karenz

§ 42

(1) Lehnt der Dienstgeber des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der andere Elternteil keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenz in Anspruch nehmen.

(2) Der Dienstnehmer hat Beginn und Dauer der Karenz unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber des anderen Elternteils bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

Dienst(Werks)wohnung

§ 42a

Vereinbarungen über den Anspruch des Dienstnehmers auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§ 39 und 41f nur vor dem ordentlichen Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

§ 42b

Der Dienstnehmer kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 35, 36, 37, 38 oder 42 bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 43

- (1) Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurden, enden mit Ablauf der Zeit.
- (2) Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung.

(3) Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch vorstehende Bestimmungen nicht berührt.

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.

Kündigungsfristen

§ 44

~~(1) Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden.~~

~~(2) Hat ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat. Nach Ablauf von fünf Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach fünfzehn Jahren auf drei Monate.~~

§§ 45 und 46*)

*) aufgehoben durch LGBl.Nr. 31/2006

Abfertigung

§ 47

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

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

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

(4) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

- a) Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung ~~oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung~~

oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 2 Allgemeines Pensionsgesetz (APG), oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG das Dienstverhältnis auflösen oder

b) weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt (§ 124c Abs. 1 lit. a) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 124c Abs. 1 lit. b), bei Inanspruchnahme einer Karenz (§ 124 Abs. 1 und § 124c Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§§ 125, 125a oder 125g) das Dienstverhältnis auflösen, oder

~~c) der Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflöst oder mit einem im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortsetzt.~~

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.

~~(5) Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Sofern der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.~~

(6) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 v.H. des Jahresentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses oder bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genanntes Ausmaß fällig. Ein allfälliger Mehrbetrag wird mit je 10 v.H. des Jahresentgeltes jeweils am Ersten der auf die Auflösung des Dienstverhältnisses folgenden Monate fällig.

(7) Der Abs. 4 lit. b gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 41, 41a und 41g) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wurde.

(8) Für die Berechnung der Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gilt Folgendes:

a) Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 4 lit. b und Abs. 7~~Abs. 6~~ bleiben Zeiten gemäß § 40a Abs. 1 und § 124e außer Betracht.

b) Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgeltes (Abs. 1) die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen.

c) Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 41, 41a, 41g, 125, 125a oder 125g ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgeltes von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz auszugehen.

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

(10) Der Abschnitt 2a ist auf Abs. 1 bis 9 nicht anzuwenden.

(11) Die Abs. 1 bis 10 finden auf Saisonarbeiter sinngemäß Anwendung. Bei der Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Dienstverhältnisses sind die Dienstzeiten der lückenlos aufeinander folgenden Saisonen, während welcher der Saisonarbeiter ohne Unterbrechung bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt war, zusammenzurechnen. Wenn das Dienstverhältnis jeweils nur auf eine Saison befristet ist, gilt das Nichtzustandekommen eines Dienstvertrages für eine weitere Saison als Auflösung des Dienstverhältnisses. Der Anspruch auf Abfertigung besteht jedoch nur insoweit, als das Nichtzustandekommen eines Dienstvertrages auf der Grundlage des Dienstvertrages der

letzten Saison nicht im Sinne des Abs. 3 dem Dienstnehmer anzulasten ist. Sofern nichts anderes vereinbart ist, hat sich der Dienstgeber bis spätestens zwei Monate vor Beginn der Saison mit dem Dienstnehmer über den neuerlichen Abschluss eines Dienstvertrages zu verständigen.

Freizeit während der Kündigungsfrist

§ 48

(1) Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der wöchentlichen Normalarbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

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

(4) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstnehmers

§ 49

Das Dienstverhältnis kann vom Dienstnehmer, wenn es auf bestimmte Zeit eingegangen war, vor Ablauf dieser Zeit, sonst ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen, insbesondere dann aufgelöst werden (vorzeitiger Austritt), wenn

- a) der Dienstnehmer zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
- b) der Dienstnehmer die für die Alterspension einschließlich einer vorzeitigen Alterspension erforderliche Altersgrenze erreicht oder überschritten hat;
- c) der Dienstgeber das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält; wenn die verabreichte Kost oder die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;
- d) der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige zuschulden kommen lässt oder sich weigert, ihn oder dessen Familienangehörige gegen solche Handlungen eines Familienangehörigen des Dienstgebers oder eines Mitbeschäftigten zu schützen;
- e) dem Dienstnehmer unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;
- f) die Dienstnehmerin ein lebendes Kind geboren hat. Die Austrittserklärung muss innerhalb von drei Monaten nach der Entbindung, bei Inanspruchnahme einer Karenz (§ 124) bis zu dessen Ablauf, abgegeben werden;
- g) der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstgebers

§ 50

Das Dienstverhältnis kann vom Dienstgeber, wenn es auf bestimmte Zeit eingegangen war, vor Ablauf dieser Zeit, sonst ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen, insbesondere dann gelöst werden (Entlassung), wenn der Dienstnehmer

- a) sich eines Verbrechens oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht;
- b) sich trotz mehrmaliger Ermahnung während der Arbeitszeit dem Trunke ergibt;
- c) ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistungen unterlässt;
- d) trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;
- e) sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte, Familienangehörige oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen lässt;

- f) Eigentum des Dienstgebers oder dessen Familienangehöriger oder in deren Gewahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder wiederholt grob fahrlässig beschädigt oder wenn aus grober Fahrlässigkeit des Dienstnehmers beträchtlicher Schaden entstanden ist;
- g) die Arbeit beharrlich verweigert.

Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 51

(1) Wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig entlässt oder wenn ihn ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers trifft, behält dieser, unbeschadet weitergehenden Schadenersatzes, seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsmäßige Kündigung durch den Dienstgeber hätte verstreichen müssen. Soweit das Entgelt Naturalbezüge umfasst, ist deren Wert in Geld zu vergüten, wenn und insoweit die Naturalleistung nicht möglich ist. Der Dienstnehmer muss sich auf das Entgelt anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

(2) Soweit der im Abs. 1 genannte Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, kann der Dienstnehmer das ganze für diese Zeit gebührende Entgelt ohne Abzug sofort, für den restlichen, über drei Monate hinausgehenden Zeitraum zur vereinbarten oder gesetzlichen Zeit fordern.

§ 52

(1) Wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der Entlassung trifft, steht dem Dienstgeber der Anspruch auf Ersatz des ihm dadurch verursachten Schadens zu.

(2) Für die schon bewirkten Leistungen, deren Entgelt noch nicht fällig ist, steht dem Dienstnehmer ein Anspruch auf den entsprechenden Teil des Entgeltes zu.

§ 53

(1) Trifft beide Teile ein Verschulden an dem Rücktritt oder an der vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses, so hat der Richter nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gebührt.

(2) Schadenersatzansprüche wegen vorzeitiger Auflösung eines Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 51 und 52 müssen bei sonstigem Ausschluss binnen sechs Monaten nach Ablauf des Tages, an dem sie erhoben werden konnten, vor dem ordentlichen Gericht geltend gemacht werden.

§ 54

Die aus einem durch dieses Gesetz geregelten Dienstverhältnis entstandenen Forderungen des Dienstnehmers an Dienstbezügen gelten im Konkurs im Rahmen des § 51 Z. 2 der Konkursordnung als Forderungen erster Klasse und im Ausgleichsverfahren im Rahmen des § 23 Z. 3 der Ausgleichsordnung als bevorrechtete Forderungen.

Verhalten bei Gefahr

§ 54a

(1) Dienstnehmer, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verlassen, dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Das Gleiche gilt, wenn sie unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr treffen, wenn sie die sonst zuständigen Personen nicht erreichen, es sei denn, ihre Handlungsweise war grob fahrlässig.

(2) Wird ein Dienstnehmer wegen eines Verhaltens gemäß Abs. 1 gekündigt oder entlassen, kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung beim ordentlichen Gericht anfechten. Gibt das ordentliche Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

Schutzmaßnahmen für Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner

§ 54b

(1) Sicherheitsvertrauenspersonen und Dienstnehmer, die als Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner oder als deren Fach- oder Hilfspersonal beschäftigt sind, dürfen vom Dienstgeber wegen der Ausübung

dieser Tätigkeit, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung nicht benachteiligt werden.

(2) Wird ein in Abs. 1 genannter Dienstnehmer, der nicht dem Kündigungsschutz nach § 231 Abs. 3 Z. 1 lit. i unterliegt, gekündigt oder entlassen, so kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung anfechten, wenn sie wegen seiner Tätigkeit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer erfolgt ist. Gibt das ordentliche Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

(3) Der Dienstgeber hat vor jeder Kündigung einer Sicherheitsvertrauensperson die zuständige Interessensvertretung der Dienstnehmer nachweislich zu verständigen; bei einer Entlassung hat er diese Verständigung unverzüglich vorzunehmen. Ist keine rechtzeitige Verständigung der Interessensvertretung der Dienstnehmer durch den Dienstgeber erfolgt, so verlängert sich die Anfechtungsfrist nach Abs. 2 oder § 231 für die Sicherheitsvertrauensperson um den Zeitraum der verspäteten Verständigung, längstens jedoch auf einen Monat ab Zugang der Kündigung oder Entlassung. Die Rechte des Betriebsrates werden durch diese Verständigungspflicht des Dienstgebers nicht berührt.

Kontrollmaßnahmen

§ 54c

(1) Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, ist unzulässig, es sei denn, diese Maßnahmen werden durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 220 Abs. 1 Z. 3 geregelt oder erfolgen in Betrieben, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, mit Zustimmung des Dienstnehmers.

(2) Die Zustimmung des Dienstnehmers kann, sofern keine schriftliche Vereinbarung mit dem Dienstgeber über deren Dauer vorliegt, jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden.

Dienstzeugnis

§ 55

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen. Kommt der Dienstgeber dieser Verpflichtung nicht nach, so soll er vom Dienstnehmer auf diese hingewiesen werden. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig. Die Kosten des Zeugnisses trägt der Dienstgeber.

(2) Verlangt der Dienstnehmer während der Dauer des Dienstverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten auszustellen (Interimszeugnis).

(3) Zeugnisse des Dienstnehmers, die sich in der Verwahrung des Dienstgebers befinden, sind ihm auf Verlangen jederzeit auszufolgen.

Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber

§ 56

(1) Geht ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen Inhaber über (Betriebsübergang), so tritt dieser als Dienstgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Dienstverhältnisse ein.

(2) Abs. 1 gilt nicht im Falle eines Sanierungsverfahrens ohne Eigenverwaltung oder eines Konkursverfahrens des Veräußerers.

(3) Besteht in einem Unternehmen oder Betrieb keine Dienstnehmervvertretung, so hat der Veräußerer oder der Erwerber die vom Betriebsübergang betroffenen Dienstnehmer im Vorhinein über

- a) den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
- b) den Grund des Übergangs,
- c) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Dienstnehmer sowie
- d) die hinsichtlich der Dienstnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen

schriftlich zu informieren. Diese Information kann auch durch Aushang an einer geeigneten, für den Dienstnehmer leicht zugänglichen Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen.

(4) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats nach Verständigung vom beabsichtigten Betriebsübergang erklären, sein Dienstverhältnis nicht mit dem Erwerber fortzusetzen. Das Dienstverhältnis endet mit dem Tag des Betriebsüberganges. Dem Dienstnehmer stehen am Tag des Betriebsüberganges aufgrund der Beendigung des Dienstverhältnisses die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zu. Eine Kündigungsentschädigung gebührt jedoch nicht.

(5) Liegt zwischen der Verständigung durch den Dienstgeber im Sinne des Abs. 3 und dem Betriebsübergang eine kürzere Frist als ein Monat und ist das Dienstverhältnis bereits auf den Erwerber übergegangen, so kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab der Verständigung gegenüber dem Erwerber erklären, sein Dienstverhältnis mit ihm nicht fortzusetzen. Das Dienstverhältnis endet am Tag der Erklärung. Dem Dienstnehmer stehen am Tag der Erklärung aufgrund der Beendigung des Dienstverhältnisses die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung durch den Veräußerer zu. Eine Kündigungsentschädigung gebührt jedoch nicht.

(6) Beim Betriebsübergang nach Abs. 1 bleiben die Arbeitsbedingungen aufrecht, es sei denn, aus den Bestimmungen über den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit (§ 57), die betrieblichen Pensionszusagen (§ 58) und die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen (§§ 74 und 75) ergibt sich anderes. Der Erwerber hat dem Dienstnehmer jede aufgrund des Betriebsüberganges erfolgte Änderung der Arbeitsbedingungen unverzüglich mitzuteilen.

(7) Der Dienstnehmer kann dem Übergang seines Dienstverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber den kollektivvertraglichen Bestandschutz (§ 57) oder die betrieblichen Pensionszusagen (§ 58) nicht übernimmt. Der Widerspruch hat innerhalb eines Monats

a) ab Ablehnung der Übernahme oder

b) bei Nichtäußerung des Erwerbers zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges nach Ablauf einer vom Dienstnehmer gesetzten angemessenen Frist zur Äußerung

zu erfolgen. Widerspricht der Dienstnehmer, so bleibt sein Dienstverhältnis zum Veräußerer unverändert aufrecht.

(8) Werden durch den nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrag oder die nach Betriebsübergang anzuwendenden Betriebsvereinbarungen Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtert, so kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, ab dem er die Verschlechterung erkannte oder erkennen musste, das Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen oder der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und -termine lösen. Dem Dienstnehmer stehen die zum Zeitpunkt einer solchen Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zu.

(9) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen seiner Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs. 8 auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen. Ebenso kann ein Feststellungsverfahren nach § 54 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Hat das ordentliche Gericht eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen festgestellt, kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen ab Rechtskraft des Urteils das Dienstverhältnis nach Abs. 8 lösen.

Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit

§ 57

(1) Nach Betriebsübergang hat der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages oder bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maße aufrechtzuerhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren. Die Arbeitsbedingungen dürfen zum Nachteil des Dienstnehmers durch Einzeldienstvertrag innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang weder aufgehoben noch beschränkt werden.

(2) Durch den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit infolge des Betriebsüberganges darf das dem Dienstnehmer vor Betriebsübergang für die regelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit gebührende kollektivvertragliche Entgelt nicht geschmälert werden. Kollektivvertragliche Regelungen über den Bestandschutz des Dienstverhältnisses werden Inhalt des Dienstvertrages zwischen Dienstnehmer und Erwerber, wenn das Unternehmen des Veräußerers im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang nicht weiter besteht.

Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage

§ 58

(1) Eine auf Einzelvereinbarung beruhende betriebliche Pensionszusage wird Inhalt des Dienstvertrages zwischen Dienstnehmer und Erwerber, wenn der Erwerber Gesamtrechtsnachfolger ist. Liegt keine Gesamtrechtsnachfolge vor, so kann der Erwerber durch rechtzeitigen Vorbehalt die Übernahme einer solchen betrieblichen Pensionszusage ablehnen.

(2) Hat der Betriebsübergang den Wegfall der betrieblichen Pensionszusage zur Folge und hat der Dienstnehmer dem Übergang seines Dienstverhältnisses im Falle des Abs. 1 zweiter Satz nicht

widersprochen, so hat der Dienstnehmer gegen den Veräußerer Anspruch auf Abfindung der bisher erworbenen Anwartschaften.

(3) Hinsichtlich der Berechnung und Auszahlung der Beträge nach Abs. 2 gelten die Bestimmungen des § 5 Abs. 2 bis 4 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes in Verbindung mit dem Betriebspensionsgesetz sinngemäß.

Haftung bei Betriebsübergang

§ 59

(1) Sofern andere gesetzliche Regelungen oder Gläubigerschutzbestimmungen für den Dienstnehmer nicht günstigeres bestimmen, haften für Verpflichtungen aus einem Dienstverhältnis zum Veräußerer, die vor dem Zeitpunkt des Übergangs begründet wurden, der Veräußerer und der Erwerber zur ungeteilten Hand, wobei hinsichtlich der Haftung des Erwerbers § 1409 ABGB anzuwenden ist. Dies gilt besonders für Leistungen aus betrieblichen Pensionszusagen des Veräußerers, die im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bereits erbracht werden.

(2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsüberganges entspricht. Für Ansprüche auf eine Betriebspension aus einem Leistungsfall nach dem Betriebsübergang haftet der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Pensionsanwartschaften entspricht. Sofern zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges Rückstellungen entsprechend § 211 Abs. 2 des Unternehmensgesetzbuches für Abfertigungs- oder Pensionsanwartschaften mit der dafür nach § 14 Abs. 5 EStG 1988 im gesetzlichen Ausmaß zu bildenden Wertpapierdeckung oder gleichwertige Sicherungsmittel auf den Erwerber übertragen werden, haftet der Veräußerer für die im ersten oder zweiten Satz genannten Beträge nur für eine allfällige Differenz zwischen dem Wert der übertragenen Sicherungsmittel und dem Wert der fiktiven Ansprüche jeweils zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs; diese Haftung endet ein Jahr nach dem Betriebsübergang. Der Veräußerer hat die betroffenen Dienstnehmer von der Übertragung der Sicherungsmittel zu informieren. Der Erwerber hat die vom Veräußerer übertragene Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel zumindest in dem in den beiden ersten Sätzen genannten Zeitraum in seinem Vermögen zu halten. Die Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel dürfen während dieses Zeitraums nur zur Befriedigung von Abfertigungs- oder Betriebspensionsansprüchen der Dienstnehmer vermindert werden. Die übertragene Wertpapierdeckung darf während dieses Zeitraums auf die Verpflichtung des Erwerbers nach § 14 Abs. 5 oder 7 EStG 1988 nicht angerechnet werden.

(3) Wird das Dienstverhältnis durch die Erklärung des Dienstnehmers beendet, sein Dienstverhältnis beim Erwerber nicht fortzusetzen (§ 56 Abs. 5), dann haftet der Erwerber für einen Abfertigungsanspruch des Dienstnehmers nur insoweit, als aufgrund der bei ihm zurückgelegten Dienstzeit ein Abfertigungsanspruch entstanden ist oder sich erhöht hat.

(4) Bei Spaltungen im Sinne des Bundesgesetzes über die Spaltung von Kapitalgesellschaften, Art. XIII des EU-Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes, gilt als Veräußerer jene Gesellschaft, der die Verbindlichkeiten nach dem Spaltungsplan zuzuordnen sind.

Flexible Gestaltung des Arbeitslebens

Bildungskarenz und Bildungsteilzeit

§ 59a

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

(2) Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 175 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens sechs Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten

Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit diesem Dienstgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz sind anzuwenden.

(3) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 EStG 1988) und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 40b Abs. 1 mit Ausnahme des vorletzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 40b Abs. 2 mit der Maßgabe, dass anstelle des Begriffes „Karenz“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(4) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 116 oder 118, einer Karenz nach den §§ 35 bis 38 und 42 oder den §§ 124 bis 124d und 125b Abs. 8, eines Präsenzdienstes gemäß § 19 oder eines Ausbildungsdienstes gemäß den §§ 37ff des Wehrgesetzes 2001 (WG), eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes oder eines Ausbildungsdienstes gemäß § 37 WG ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(5) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 1 sind Vereinbarungen über eine Bildungsteilzeit nach Abs. 7 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 59b unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungskarenz von einem Jahr nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungskarenz für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungsteilzeit höchstens im zweifachen Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit muss vier Monate betragen.

(6) Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung gemäß § 47 das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 95 das für den letzten Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(7) Dienstnehmer und Dienstgeber können schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Dienstnehmers um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die in der Bildungsteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens vier Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen beginnt, zwei Jahre nicht überschreiten darf.

(8) Die Vereinbarung nach Abs. 7 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 auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(9) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 7 sind Vereinbarungen über eine Bildungskarenz nach Abs. 1 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 59b unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungsteilzeit von zwei Jahren nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungsteilzeit für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungskarenz höchstens im halben Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungskarenz muss zwei Monate betragen.

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

(11) Im Übrigen sind Abs. 2, 4 und 6 auf die Bildungsteilzeit sinngemäß anzuwenden.

Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes § 59b

Eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens sechs Monaten bis zu einem Jahr, für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktservice in Anspruch genommen wird, ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. Im Übrigen gilt § 59a Abs. 3, 4 und 6.

Solidaritätsprämienmodell

§ 59c

(1) Die Bedingungen für eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit für Betriebe oder Betriebsteile unter gleichzeitiger Einstellung von Ersatzarbeitskräften durch den Dienstgeber (Solidaritätsprämienmodell) können in einem Kollektivvertrag oder, falls ein Kollektivvertrag keine Regelung trifft oder nicht zur Anwendung kommt, in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit kann nur aufgrund einer Vereinbarung zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber innerhalb des vom Kollektivvertrag oder der Betriebsvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen.

(2) Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert, so ist bei der Berechnung der Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Vereinbarung nach Abs. 1 zugrunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, kann der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung eine andere Berechnung vorsehen.

(3) Im Übrigen bleibt § 11 unberührt.

Herabsetzung der Normalarbeitszeit

§ 59d

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

~~(2) Darüber hinaus~~ Es kann zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer,

a) der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder

b) mit nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten von nahen Familienmitgliedern, die sich aus der familiären Beistandspflicht ergeben, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt gegeben ist,

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

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

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

Kündigung

§ 59e

(1) Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 59a bis 59d sowie 59r und 59s ausgesprochen wird, kann beim ordentlichen Gericht angefochten werden. § 231 Abs. 6 gilt sinngemäß.

(2) Lässt der Dienstnehmer eine entgegen Abs. 1 ausgesprochene Kündigung gegen sich gelten, hat er einen Ersatzanspruch im Sinne des § 51. Bei der Berechnung dieses Ersatzanspruches ist das ungeschmälernte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne der §§ 59a bis 59d sowie 59r und 59s zugestanden wäre.

2a. Abschnitt
Betriebliche Mitarbeitervorsorge
Beginn und Höhe der Beitragszahlung
§ 59f

(1) Der Dienstgeber hat für den Dienstnehmer ab dem Beginn des Dienstverhältnisses einen laufenden Beitrag in Höhe von 1,53 v.H. des monatlichen Entgelts sowie allfälliger Sonderzahlungen an den für den Dienstnehmer zuständigen Träger der Krankenversicherung nach Maßgabe des § 58 Abs. 1 bis 6 ASVG zur Weiterleitung an die BV-Kasse zu überweisen, sofern das Dienstverhältnis länger als einen Monat dauert. Der erste Monat ist jedenfalls beitragsfrei. Wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Dienstverhältnisses mit demselben Dienstgeber erneut ein Dienstverhältnis geschlossen, setzt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag dieses Dienstverhältnisses ein.

(2) Der Dienstnehmer hat für die Dauer einer mit einem Rechtsträger nach § 8 Abs. 1 des Zivildienstgesetzes 1986 (ZDG) abgeschlossenen Vereinbarung nach § 7a ZDG gegen diesen als Dienstgeber Anspruch auf eine Beitragsleistung nach diesem Gesetz an die vom Rechtsträger ausgewählte BV-Kasse.

(3) Die monatliche Bemessungsgrundlage ist mit der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung gemäß § 34 Abs. 2 ASVG vom Dienstgeber an den zuständigen Träger der Krankenversicherung zu melden. Der Beginn der Beitragszahlung ist vom Dienstgeber mit der Anmeldung zur Sozialversicherung gemäß § 33 Abs. 1a ASVG bekanntzugeben, das Ende der Beitragszahlung mit der Abmeldung des Dienstnehmers von der Sozialversicherung. Für die Meldungen zur Betrieblichen Vorsorge sind die Bestimmungen der §§ 33 und 34 ASVG sinngemäß anzuwenden.

(4) Der Dienstgeber hat abweichend von Abs. 1 die Wahlmöglichkeit, die Abfertigungsbeiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gemäß § 5 Abs. 2 ASVG entweder monatlich oder jährlich zu überweisen. Eine Vereinbarung nach § 58 Abs. 8 ASVG gilt automatisch auch als Vereinbarung für die Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge. Bei einer jährlichen Zahlungsweise sind zusätzlich 2,5 v. H. vom zu leistenden Beitrag gleichzeitig mit diesem Beitrag an den zuständigen Träger der Krankenversicherung zu überweisen. Die Fälligkeit der Beiträge ergibt sich aus § 58 ASVG. Abweichend davon sind bei einer jährlichen Zahlungsweise die Abfertigungsbeiträge bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses bis zum 15. des Folgemonats zu entrichten, in den die Beendigung des Dienstverhältnisses fällt. Eine Änderung der Zahlungsweise ist nur zum Ende des Kalenderjahres zulässig. Der Dienstgeber hat eine Änderung der Zahlungsweise dem zuständigen Träger der Krankenversicherung vor dem Beitragszeitraum, für den die Änderung der Zahlungsweise vorgenommen wird, zu melden.

(5) Für die Dauer der Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG), einer Bildungsteilzeit nach § 59a Abs. 7, des Solidaritätsprämienmodells nach § 59c, der Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach den §§ 59o, 59p oder 59s sowie die Dauer einer Kurzarbeit oder einer Qualifizierungsmaßnahme nach den §§ 37b oder 37c des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG), ist als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Dienstgebers das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen.

(6) Welche Leistungen als Entgelt im Sinne der Abs. 1 bis 4 anzusehen sind, bestimmt sich nach § 49 ASVG unter Außerachtlassung der Geringfügigkeitsgrenze nach § 5 Abs. 2 ASVG und der Höchstbeitragsgrundlage nach § 108 Abs. 3 ASVG.

(7) Anwartschaftsberechtigter ist ein Dienstnehmer, für den Beiträge nach Abs. 1 bis 5 oder nach § 59g an die BV-Kasse zu leisten sind oder waren oder für den Übertragungsbeträge gezahlt wurden.

(8) Abfertigungsanwartschaft sind die in einer BV-Kasse verwalteten Ansprüche eines Anwartschaftsberechtigten. Diese setzen sich zusammen aus

- den in diese BV-Kasse eingezahlten Abfertigungsbeiträgen abzüglich der einbehaltenen Verwaltungskosten und/oder einer allenfalls in diese BV-Kasse übertragenen Altabfertigungsanwartschaft abzüglich der jeweils einbehaltenen Verwaltungskosten zuzüglich
- allfälliger der BV-Kasse zugeflossener Verzugszinsen für Abfertigungsbeiträge und/ oder für eine Altabfertigungsanwartschaft zuzüglich
- der allenfalls aus einer anderen BV-Kasse in diese BV-Kasse übertragenen Abfertigungsanwartschaft zuzüglich
- der zugewiesenen Veranlagungsergebnisse.

(9) Altabfertigungsanwartschaft ist die fiktive Abfertigung nach § 47 zum Zeitpunkt des Übertrittes.

Beitragsleistung in besonderen Fällen

§ 59g

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

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

(3) Für die Dauer eines Anspruchs auf Krankengeld nach dem ASVG hat der Dienstnehmer bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 v.H. einer fiktiven Bemessungsgrundlage. Diese richtet sich nach der Hälfte des für den Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles gebührenden Entgelts. Sonderzahlungen sind bei der Festlegung der fiktiven Bemessungsgrundlage außer Acht zu lassen.

(4) Für die Dauer eines Anspruchs auf Wochengeld nach dem ASVG hat die Dienstnehmerin bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 v.H. einer fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe eines Monatsentgeltes, berechnet nach dem in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Versicherungsfall der Mutterschaft ([§ 120 Z. 3 ASVG](#) ~~[§ 120 Abs. 1 Z. 3 ASVG](#)~~) gebührenden Entgelt, einschließlich anteiliger Sonderzahlungen, es sei denn, diese sind für die Dauer des Wochengeldbezuges fortzuzahlen. Bei einem neuerlichen Eintritt eines Beschäftigungsverbot nach § 116

- a) unmittelbar im Anschluss an eine vorherige Karenz nach diesem Gesetz im selben Dienstverhältnis oder
- b) nach einer Beschäftigung im selben Dienstverhältnis zwischen einer Karenz und dem neuerlichen Beschäftigungsverbot nach § 116, die kürzer als drei Kalendermonate dauert, oder
- c) nach einer Beschäftigung in einem Dienstverhältnis, das nach der Beendigung des karenzierten Dienstverhältnisses und vor dem neuerlichen Beschäftigungsverbot begründet worden ist, die kürzer als drei Kalendermonate dauert, ist als Bemessungsgrundlage das für den Kalendermonat vor dem Beschäftigungsverbot, das dieser Karenz unmittelbar vorangegangen ist, gebührende Monatsentgelt (berechnet nach dem ersten Satz), im Fall der lit. c das für den letzten Kalendermonat vor dem Eintritt des neuerlichen Beschäftigungsverbotes gebührende volle Monatsentgelt heranzuziehen.

(5) Für die Einhebung der Beiträge nach Abs. 1 bis 4 ist § 59f Abs. 1 und 2 anzuwenden.

Auswahl der BV-Kasse

§ 59h

(1) Die Auswahl der BV-Kasse hat durch eine Betriebsvereinbarung nach § 222 Abs. 1 Z. 1a zu erfolgen.

(2) Für Dienstnehmer, die von keinem Betriebsrat vertreten sind, hat die Auswahl der BV-Kasse durch den Dienstgeber rechtzeitig zu erfolgen.

(3) Über die beabsichtigte Auswahl der BV-Kasse sind im Falle des Abs. 2 alle Dienstnehmer binnen einer Woche schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmer binnen zwei Wochen gegen die beabsichtigte Auswahl schriftlich Einwände erhebt, muss der Dienstgeber eine andere BV-Kasse vorschlagen. Auf Verlangen dieser Dienstnehmer ist eine kollektivvertragsfähige Interessenvertretung der Dienstnehmer zu den weiteren Beratungen über diesen Vorschlag beizuziehen. Wird trotz Einbeziehung einer kollektivvertragsfähigen Interessenvertretung der Dienstnehmer binnen zwei Wochen kein Einvernehmen über die Auswahl der BV-Kasse erzielt, hat über Antrag eines der beiden Streitteile die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle über die Auswahl der BV-Kasse zu entscheiden. Streitteile in einem solchen Verfahren sind der Dienstgeber einerseits und die kollektivvertragsfähige Interessenvertretung der Dienstnehmer andererseits.

(4) Der Dienstgeber hat die Einleitung eines Verfahrens bei der Schlichtungsstelle, die innerhalb von sechs Monaten ab Beginn des Dienstverhältnisses zu erfolgen hat, dem zuständigen Träger der Krankenversicherung unverzüglich zu melden.

(5) Die Schlichtungsstelle hat die BV-Kasse und den zuständigen Träger der Krankenversicherung über die Entscheidung schriftlich zu informieren.

(6) Sind bei Beendigung des Dienstverhältnisses noch Beiträge nach den §§ 59f und 59g samt Verzugszinsen nach einer Sozialversicherungsprüfung gemäß § 41a ASVG zu leisten, sind diese Beiträge samt Verzugszinsen vom jeweiligen Träger der Krankenversicherung an die BV-Kasse des bisherigen Dienstgebers weiterzuleiten. Wurde bei Beendigung des Dienstverhältnisses noch keine BV-Kasse gewählt und ist auch kein Dienstgeber mehr vorhanden, der eine BV-Kasse auswählen könnte, sind die Beiträge vom jeweils zuständigen Träger der Krankenversicherung an die BV-Kasse des neuen Dienstgebers weiterzuleiten, sofern der Dienstnehmer innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses ein neues Dienstverhältnis eingeht. Anderenfalls kann der Dienstnehmer nach zwölf Monaten selbst eine BV-Kasse auswählen.

Beitrittsvertrag

§ 59i

(1) Der Beitrittsvertrag ist zwischen der BV-Kasse und dem beitretenden Dienstgeber abzuschließen.

(2) Der Beitrittsvertrag hat insbesondere zu enthalten:

- a) die ausgewählte BV-Kasse;
- b) Grundsätze der Veranlagungspolitik;
- c) die näheren Voraussetzungen für die Kündigung des Beitrittsvertrages;
- d) die Höhe der Verwaltungskosten gemäß § 29 Abs. 2 Z. 5 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes;
- e) die Meldepflichten des Dienstgebers gegenüber der BV-Kasse;
- f) eine allfällige Zinsgarantie gemäß § 24 Abs. 2 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes;
- g) alle Dienstgeberkontonummern des beitretenden Dienstgebers;
- h) Art und Berechnungsweise der Barauslagen, die die BV-Kasse gemäß § 26 Abs. 3 Z. 1 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes verrechnen darf.

Beendigung des Beitrittsvertrages und Wechsel der BV-Kasse

§ 59j

(1) Eine Kündigung des Beitrittsvertrages durch den Dienstgeber oder durch die BV-Kasse oder einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages ist nur rechtswirksam, wenn eine Übertragung der Abfertigungsanwartschaften auf eine andere BV-Kasse sichergestellt ist. Die Kündigung oder einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages kann rechtswirksam nur für alle von diesem Beitrittsvertrag erfassten Anwartschaftsberechtigten gemeinsam erfolgen.

(2) Die Kündigung oder einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages darf nur mit Wirksamkeit zum Bilanzstichtag der BV-Kasse ausgesprochen werden. Die Frist für die Kündigung des Beitrittsvertrages beträgt sechs Monate. Die einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages wird frühestens zum Bilanzstichtag der BV-Kasse wirksam, der zumindest drei Monate nach der Vereinbarung der einvernehmlichen Beendigung des Beitrittsvertrages liegt.

(3) Die Übertragung der Abfertigungsanwartschaften auf die neue BV-Kasse hat binnen fünf Werktagen nach Ende des zweiten Monats nach dem Bilanzstichtag der BV-Kasse zu erfolgen, wobei zu diesem Monatsende eine Ergebnisuweisung unter Berücksichtigung einer allfälligen Garantieleistung gemäß § 24 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes vorzunehmen ist. Nach Übertragung hervorkommende, noch zu diesen Abfertigungsanwartschaften gehörige Beträge, sind als Nachtragsüberweisung unverzüglich auf die neue BV-Kasse zu übertragen. Ab dem Bilanzstichtag sind die Abfertigungsbeiträge unabhängig davon, ob sie noch vor dem Bilanzstichtag gelegene Monate betreffen, an die neue BV-Kasse zu überweisen.

(4) Der § 59h Abs. 1 bis 3 ist auf einen Wechsel der BV-Kasse (Abs. 1), der auf Verlangen des Dienstgebers, des Betriebsrates oder in Betrieben ohne Betriebsrat eines Drittels der Dienstnehmer erfolgt, anzuwenden.

Mitwirkungsverpflichtung

§ 59k

Die Dienstgeber sowie die Anwartschaftsberechtigten sind verpflichtet, den BV-Kassen über alle für das Vertragsverhältnis und für die Verwaltung der Anwartschaft sowie für die Prüfung von Auszahlungsansprüchen maßgebenden Umstände unverzüglich wahrheitsgemäß Auskunft zu erteilen.

Anspruch auf Abfertigung

§ 59l

(1) Der Anwartschaftsberechtigte hat bei Beendigung des Dienstverhältnisses gegen die BV-Kasse Anspruch auf eine Abfertigung.

(2) Der Anspruch auf eine Verfügung nach § 59n Abs. 1 über die Abfertigung besteht nicht bei Beendigung des Dienstverhältnisses

- a) durch Kündigung durch den Anwartschaftsberechtigten, ausgenommen bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 41, 41a, 41g sowie 125, 125a oder 125g,
- b) durch verschuldete Entlassung,
- c) durch unberechtigten vorzeitigen Austritt, oder
- d) sofern noch keine drei Einzahlungsjahre (36 Beitragsmonate) seit der ersten Beitragszahlung gemäß § 59f oder § 59g nach der erstmaligen Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses oder der letztmaligen Verfügung, ausgenommen Verfügungen nach § 59n Abs. 1 lit. b oder c oder Abs. 3, einer Abfertigung vergangen sind. Beitragszeiten nach § 59f oder § 59g sind zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie bei einem oder mehreren Dienstgebern zurückgelegt worden sind. Beitragszeiten nach § 59f oder § 59g aus zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs weiterhin aufrechten Dienstverhältnissen sind nicht einzurechnen. Für Abfertigungsbeiträge aufgrund einer Kündigungsentschädigung, einer Ersatzleistung gemäß § 95 oder aufgrund eines gemäß § 26 fortgezählten Entgelts sind als Beitragszeiten auch Zeiten nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in dem sich aus § 11 Abs. 2 ASVG ergebenden Ausmaß anzurechnen.

(3) Die Verfügung über diese Abfertigung (Abs. 2) kann vom Anwartschaftsberechtigten erst bei Anspruch auf Verfügung über eine Abfertigung bei Beendigung eines oder mehrerer darauf folgender Dienstverhältnisse verlangt werden.

(4) Die Verfügung über die Abfertigung kann, sofern der Dienstnehmer in keinem Dienstverhältnis steht, jedenfalls verlangt werden

- a) nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres (Korridorpension nach § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes – APG), wenn dieses Anfallsalter zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses niedriger ist als das Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des EWR-Abkommens oder
- b) ab der Inanspruchnahme einer Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des EWR-Abkommens, oder
- c) wenn für den Dienstnehmer seit mindestens fünf Jahren keine Beiträge nach diesem Gesetz oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften zu leisten sind.

(5) Besteht bei Beendigung eines Dienstverhältnisses, das nach Inanspruchnahme einer Eigenpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des EWR-Abkommens begründet wurde, Anspruch auf eine Abfertigung, kann nur noch eine Verfügung nach § 59n Abs. 1 lit. a oder d über die Abfertigung verlangt werden, ohne dass die in Abs. 2 festgelegten Voraussetzungen für die Verfügung über die Abfertigung vorliegen müssen. Gleiches gilt bei Beendigung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 5 Abs. 2 ASVG, nach der Inanspruchnahme einer Eigenpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des EWR-Abkommens, das vor diesem Zeitpunkt begründet wurde.

(6) Der Anwartschaftsberechtigte hat die von ihm beabsichtigte Verfügung über die Abfertigung der BV-Kasse schriftlich bekannt zu geben. Darin kann der Anwartschaftsberechtigte die BV-Kasse weiters beauftragen, auch die Verfügungen im Sinne des § 59n Abs. 1 über Abfertigungen aus anderen BV-Kassen zu veranlassen.

Höhe und Fälligkeit der Abfertigung

§ 59m

(1) Die Höhe der Abfertigung ergibt sich aus der Abfertigungsanwartschaft zum Ende jenes Monats, zu dem ein Anspruch gemäß Abs. 2 fällig geworden ist, einschließlich einer allfälligen Garantieleistung gemäß § 24 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes bei Verfügung gemäß § 59n Abs. 1 lit. a, c und d oder Abs. 3.

(2) Die Abfertigung ist am Ende des zweitfolgenden Kalendermonates nach der Geltendmachung des Anspruchs gemäß § 59l Abs. 6 fällig und binnen fünf Werktagen entsprechend der Verfügung des Dienstnehmers nach § 59n Abs. 1 lit. a, c und d zu leisten, wobei die Frist für die Fälligkeit frühestens mit dem Ende des Tages der Beendigung des Dienstverhältnisses oder dem sich aus § 59l Abs. 4 oder § 59n Abs. 3 erster Satz ergebenden Zeitpunkt zu laufen beginnt. Nach Verfügungen gemäß § 59n Abs. 1 lit. a, c und d hervorkommende, noch zu dieser Abfertigungsanwartschaft gehörige Beträge sind als Nachtragszahlung unverzüglich fällig. Änderungen der monatlichen Bemessungsgrundlage innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses begründen bei einer Verfügung gemäß § 59n Abs. 1 lit. a, c und d eine Rückzahlungsverpflichtung des Anwartschaftsberechtigten, sofern § 69 ASVG nicht zur Anwendung kommt.

(3) Der Anwartschaftsberechtigte kann die BV-Kasse einmalig anweisen, die Durchführung von Verfügungen nach § 59n Abs. 1 lit. a, c oder d oder Abs. 3 ein bis sechs ganze Monate nach Fälligkeit vorzunehmen. An eine solche Anweisung ist die BV-Kasse nur dann gebunden, wenn sie spätestens 14 Tage vor Fälligkeit gemäß Abs. 1 bei ihr einlangt. Im Aufschubzeitraum ist die Abfertigung im Rahmen der Veranlagungsgemeinschaft weiter zu veranlagern. Mit dem Ende des letzten vollen Monats des Aufschubzeitraumes ist eine ergänzende Ergebniszuweisung vorzunehmen.

Verfügunsmöglichkeiten des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung § 59n

(1) Nach Beendigung des Dienstverhältnisses kann der Anwartschaftsberechtigte, ausgenommen in den in § 59l Abs. 2 genannten Fällen,

- a) die Auszahlung der gesamten Abfertigung als Kapitalbetrag verlangen;
- b) die gesamte Abfertigung bis zum Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 3 weiterhin in der BV-Kasse veranlagern;
- c) die Übertragung der gesamten Abfertigung in die BV-Kasse des neuen Dienstgebers verlangen;
- d) die Überweisung der gesamten Abfertigung
 1. an ein Versicherungsunternehmen, bei dem der Dienstnehmer bereits Versicherter im Rahmen einer betrieblichen Kollektivversicherung (§ 93 des Versicherungsaufsichtsgesetzes 2016) ist oder an ein Versicherungsunternehmen seiner Wahl als Einmalprämie für eine vom Anwartschaftsberechtigten nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung (§ 108b EStG 1988) verlangen oder
 2. an eine Pensionskasse oder an eine Einrichtung im Sinne des § 5 Z. 4 des Pensionskassengesetzes (PKG), bei der der Anwartschaftsberechtigte bereits Berechtigter im Sinne des § 5 PKG ist, als Beitrag gemäß § 15 Abs. 3 Z. 10 PKG verlangen.

(2) Gibt der Anwartschaftsberechtigte die Erklärung über die Verwendung des Abfertigungsbetrages nicht binnen sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder nach den sich aus § 59l Abs. 4 lit. a oder c ergebenden Zeitpunkten ab, ist der Abfertigungsbetrag weiter zu veranlagern. Im Falle eines innerhalb der Verfügungsfrist eingeleiteten arbeitsgerichtlichen Verfahrens über abfertigungsrelevante Umstände (etwa Entgeltansprüche oder die Art der Beendigung des Dienstverhältnisses) kann der Dienstnehmer entweder innerhalb der Frist nach dem ersten Satz oder innerhalb von sechs Monaten nach dem Eintritt der Rechtskraft des Urteils des Arbeits- und Sozialgerichtes über die Abfertigung verfügen.

(3) Der Anwartschaftsberechtigte kann, auch wenn die Voraussetzungen des § 59l Abs. 2 für eine Verfügung über die Abfertigung nicht vorliegen, sowie nach einer Verfügung nach Abs. 1 lit. b (abweichend von Abs. 2) eine Verfügung über die gesamte Abfertigung in der jeweiligen BV-Kasse im Sinne des Abs. 1 lit. c verlangen, wenn die Abfertigungsanwartschaft seit der Beendigung des Dienstverhältnisses mindestens drei Jahre beitragsfrei gestellt ist. Die Verfügung kann nach dem Ablauf der Dreijahresfrist vorgenommen werden.

Sterbebegleitung § 59o

(1) Der Dienstnehmer kann schriftlich eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum unter Bekanntgabe von Beginn und Dauer verlangen, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt mit dem nahen Angehörigen gegeben ist. Der Dienstnehmer kann eine Verlängerung der Maßnahme schriftlich verlangen, wobei die Gesamtdauer der Maßnahme sechs Monate nicht überschreiten darf.

(2) Als nahe Angehörige gelten der Ehegatte, der eingetragene Partner, Personen, die mit dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, Wahl- und Pflegekinder, Wahl- und Pflegeeltern, die

Person, mit der der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt, Geschwister, Schwiegereltern und Schwiegerkinder und leibliche Kinder des anderen Ehegatten, Lebensgefährten oder eingetragenen Partners.

(3) Der Dienstnehmer hat den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers ist eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis vorzulegen.

(4) Der Dienstnehmer kann die von ihm nach Abs. 1 verlangte Maßnahme frühestens fünf Arbeitstage, die Verlängerung frühestens zehn Arbeitstage nach Zugang der schriftlichen Bekanntgabe vornehmen. Die Maßnahme wird wirksam, sofern nicht der Dienstgeber binnen fünf Arbeitstagen – bei einer Verlängerung binnen zehn Arbeitstagen – ab Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage gegen die Wirksamkeit der Maßnahme sowie deren Verlängerung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erhebt.

(5) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber den Wegfall der Sterbebegleitung unverzüglich bekannt zu geben. Er kann die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach zwei Wochen nach Wegfall der Sterbebegleitung verlangen. Ebenso kann der Dienstgeber bei Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr des Dienstnehmers verlangen, sofern nicht berechnete Interessen des Dienstnehmers dem entgegenstehen.

(6) Fallen in das jeweilige Arbeitsjahr Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Freistellung von der Arbeitsleistung verkürzten Arbeitsjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(7) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des EStG 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für den Dienstnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt.

(8) Wird das Dienstverhältnis während der Inanspruchnahme der Maßnahme oder der Verlängerung beendet, ist bei der Berechnung einer gesetzlich zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Maßnahme zugrunde zu legen. Erfolgt die Beendigung des Dienstverhältnisses während einer Freistellung von der Arbeitsleistung, ist bei der Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 95 das für den letzten Monat vor Antritt der Freistellung von der Arbeitsleistung gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

Begleitung von schwersterkrankten Kindern

§ 59p

Der § 59o ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindern (Wahl- oder Pflegekindern oder leiblichen Kindern des anderen Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten) des Dienstnehmers anzuwenden. Abweichend von § 59o Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten, fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum verlangt werden; bei einer Verlängerung der Maßnahme darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten. Wurde die Maßnahme bereits voll ausgeschöpft, kann diese höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden, wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind erfolgen soll.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkrankter Kinder

§ 59q

Der Dienstnehmer kann ab Bekanntgabe einer in § 59o Abs. 1 oder § 59p vorgesehenen Maßnahme und bis zum Ablauf von vier Wochen nach deren Ende rechtswirksam weder gekündigt noch entlassen werden. Abweichend vom ersten Satz kann eine Kündigung oder Entlassung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts eingeholt wurde.

Pflegekarenz

§ 59r

(1) Dienstnehmer und Dienstgeber können, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat, schriftlich eine Pflegekarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes zum Zwecke der Pflege oder Betreuung eines nahen Angehörigen im Sinne des § 59o, dem zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes (BPGG) gebührt, für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Eine solche Vereinbarung darf

grundsätzlich nur einmal pro zu betreuendem nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegekarenz zulässig. Die Vereinbarung der Pflegekarenz ist auch für die Pflege und Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen zulässig, sofern diesen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 1 zusteht. Hat der Dienstnehmer eine Pflegekarenz bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegezeit für dieselbe zu betreuende Person unzulässig.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn und Dauer der Pflegekarenz zu enthalten. Bei der Vereinbarung über die Pflegekarenz ist auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

- (3) Der Dienstnehmer darf die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach
- a) der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
 - b) der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
 - c) dem Tod

des nahen Angehörigen verlangen. Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der im ersten Satz genannten Gründe erfolgen.

(4) Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Pflegekarenz gemäß Abs. 1 für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 175 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen zwei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Pflegekarenz eine Beschäftigung zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens drei Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Pflegekarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen.

- (5) Im Übrigen ist § 59a Abs. 3, 4 und 6 sinngemäß anzuwenden.

Pflegezeit § 59s

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 59r Abs. 1 können Dienstnehmer und Dienstgeber schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Dienstnehmers für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Die in der Pflegezeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine solche Vereinbarung darf grundsätzlich nur einmal pro zu betreuendem nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegezeit zulässig. Hat der Dienstnehmer eine Pflegezeit bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegekarenz für dieselbe zu betreuende Person unzulässig.

(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 auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen. Vereinbarungen, die Änderungen im Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung vorsehen, sind unzulässig.

- (3) Der Dienstnehmer darf die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach
- a) der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
 - b) der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
 - c) dem Tod

des nahen Angehörigen verlangen. Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der im ersten Satz genannten Gründe erfolgen.

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

- (5) Im Übrigen sind die §§ 59a Abs. 4 und 6 sowie 59r Abs. 4 sinngemäß anzuwenden.

Anwendung auf freie Dienstverhältnisse

§ 59t

Die §§ 59f bis 59n gelten auch für freie Dienstverhältnisse im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG, für freie Dienstverhältnisse von geringfügig beschäftigten Personen gemäß § 5 Abs. 2 ASVG sowie für freie Dienstverhältnisse von Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 4 Abs. 1 Z. 6 ASVG, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen mit der Maßgabe, dass

- a) an die Stelle der Begriffe „Dienstnehmer“ und „Dienstverhältnis“ die Begriffe „freier Dienstnehmer“ und „freies Dienstverhältnis“ treten,
- b) die §§ 59f Abs. 5, 59h Abs. 3 vierter und fünfter Satz, Abs. 4 und 5, 59l Abs. 2 lit. d letzter Satz nicht anzuwenden sind,
- c) für freie Dienstnehmer, welchen das Entgelt für längere Zeiträume als einen Monat gebührt, das monatliche Entgelt im Hinblick auf die Berechnung der fiktiven Bemessungsgrundlage nach § 59g Abs. 3 oder 4 nach § 44 Abs. 8 ASVG zu berechnen ist.

Ruhen 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.

[...]

3. Abschnitt

Kollektive Rechtsgestaltung

Kollektivvertrag

§ 60l

(1) Kollektivverträge im Sinne dieses Gesetzes sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber einerseits und der Dienstnehmer andererseits schriftlich abgeschlossen werden.

(2) Durch Kollektivverträge können geregelt werden:

1. Die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien,
2. die gegenseitigen aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Dienstnehmer und Dienstgeber,
3. die Änderung kollektivvertraglicher Rechtsansprüche gemäß Z. 2 der aus dem Dienstverhältnis ausgeschiedenen Dienstnehmer,
4. Maßnahmen im Sinne des § 222 Abs. 1 Z. 4,
5. Art und Umfang der Mitwirkungsbefugnisse der Dienstnehmerschaft bei Durchführung von Maßnahmen gemäß Z. 4 und von Maßnahmen im Sinne des § 222 Abs. 1 Z. 9,
6. gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien,
7. sonstige Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz dem Kollektivvertrag übertragen wird.

(3) Die Bestimmungen in Kollektivverträgen können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

(4) Bei der Prüfung, ob eine Sondervereinbarung im Sinne des Abs. 3 günstiger ist als der Kollektivvertrag, sind jene Bestimmungen zusammenzufassen und gegenüberzustellen, die in einem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang stehen.

(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 zu unterlassen.

[...]

4. Abschnitt Arbeitsschutz

Regelung durch Betriebsvereinbarung

§ 75a

Soweit im Folgenden nicht Anderes bestimmt wird, können Regelungen, zu denen der Kollektivvertrag nach diesem Gesetz ermächtigt ist, durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden, wenn

- a) der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
- b) für die betroffenen Dienstgeber mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Dienstgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann.

Überlassung von Dienstnehmern

§ 75b

(1) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers gilt der Beschäftigte als Dienstgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

(2) Der Überlasser hat den Beschäftigten auf alle für die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen.

(3) Während der Überlassung gelten für den überlassenen Dienstnehmer die im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Dienstnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigterbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit beziehen.

(4) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten obliegen die Fürsorgepflichten des Dienstgebers auch dem Beschäftigten.

(5) Der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftigte trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder die Fürsorgepflichten nicht einhält.

Arbeitszeit

§ 76

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

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

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

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

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

(5) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann durch Kollektivvertrag eine wöchentliche Normalarbeitszeit von bis zu 60 Stunden und eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zugelassen werden. § 81 ist nicht anzuwenden.

Durchrechnung der Arbeitszeit

§ 76a

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

a) bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden,

b) bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die in § 76 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren Durchrechnungszeitraum unter der Bedingung zulassen, dass der zur Erreichung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Der Kollektivvertrag kann eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

(2) Abweichend von § 75a kann der Kollektivvertrag für Betriebe mit dauernd weniger als fünf Dienstnehmern zulassen, dass eine Arbeitszeiteinteilung nach Abs. 1 schriftlich vereinbart wird.

Arbeitsspitzen

§ 77

(1) Während der Arbeitsspitzen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit ~~in der Landwirtschaft~~ um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die im § 76 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

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

(3) Für den Fall, dass eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse nicht Geltung hat, ist die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen vom Betriebsinhaber entsprechend den jeweiligen Umständen und Bedürfnissen vorzunehmen. Der Betriebsinhaber hat dazu den Betriebsrat zu hören. Die Festlegung der Verteilung bedarf der Schriftform.

(4) Die Abs. 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 76a.

Gleitende Arbeitszeit

§ 78

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

(2) Die gleitende Arbeitszeit muss durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).

(3) Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:

a) die Dauer der Gleitzeitperiode,

b) den Gleitzeitrahmen,

c) das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und

d) Dauer und Lage der fiktiven täglichen Normalarbeitszeit.

(4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 76 Abs. 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.

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

§ 79

(1) Die aufgrund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melken oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten auch über die wöchentliche Normalarbeitszeit (§§ 76 bis 78) hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen

ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen den Bestimmungen des § 81.

(2) Wenn ein Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für die Mehrarbeiten im Sinne des Abs. 1 eine besondere Vergütung zu leisten, deren Ausmaß durch Kollektivvertrag bestimmt werden kann.

Arbeitszeit bei Schichtarbeit

§ 80

(1) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf

- a) innerhalb des Schichtturnusses oder
- b) bei Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 76a innerhalb des Durchrechnungszeitraumes

im Durchschnitt die nach § 76 Abs. 2 zulässige Dauer nicht übersteigen.

(2) Der Kollektivvertrag kann für Betriebe gemäß § 5 Abs. 4 eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zulassen.

Überstundenarbeit

§ 81

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

- a) die Grenzen der nach §§ 76 bis 80 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden, oder
- b) die Grenzen der nach §§ 76 bis 80 zulässigen täglichen Normalarbeitszeit überschritten werden, die sich aus einer zulässigen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage ergibt.

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

- ~~— a) an einem Wochentag höchstens zwei,~~
- ~~— b) an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht,~~
- ~~— c) insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens zwölf~~

~~Überstunden geleistet werden. Die in § 81a festgelegten Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit dürfen jedoch nicht überschritten werden.~~

~~(3) Besteht eine Arbeitszeiteinteilung nach § 77 Abs. 1, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres~~

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

~~Überstunden geleistet werden. Die in § 81a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.~~

~~(4) Ist eine Arbeitszeiteinteilung nach § 77 Abs. 1 zulässig, machen aber landwirtschaftliche Betriebe davon keinen Gebrauch, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres~~

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

~~Überstunden geleistet werden. Die in § 81a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.~~

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

(63) Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach einer Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, sowie am Ende eines

Durchrechnungszeitraumes bestehende Zeitguthaben, die gemäß § 76a Abs. 1 letzter Satz in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

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.

Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit

§ 81a

~~(1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, in Fällen des § 81 Abs. 3 oder 4 60 Stunden nicht überschreiten. Diese Höchstgrenze darf auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen keinesfalls überschritten werden.~~

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

~~(3) Abweichend von Abs. 1 und 2 darf bei Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 76 Abs. 5 die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten.~~

Mindestruhezeit

§ 82

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

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

(3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den im § 81 Abs. 2 letzter Satz~~§ 81 Abs. 5~~ angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

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.

Arbeitspausen

§ 83

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

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.

Sonn- und Feiertagsruhe

§ 84

(1) 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 sowie für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche der Karfreitag,

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

(2) Die Sonn- und Feiertagsruhe beginnt um null Uhr und endet um 24 Uhr des betreffenden Tages.

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

a) Den im § 79 Abs. 1 genannten Dienstnehmern gebührt für Arbeiten an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag bis zu zwei Stunden ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 innerhalb eines Monats. Wenn dieser Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für diese Mehrarbeiten eine besondere Vergütung zu leisten, deren Ausmaß durch Kollektivvertrag bestimmt werden kann.

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

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

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

~~(6) Verrichtet ein Dienstnehmer gemäß Abs. 3 und 4 zulässige Arbeiten, muss dem Dienstnehmer innerhalb eines jeden Zeitraumes von sieben Tagen eine durchgehende Mindestruhezeit von 24 Stunden gewahrt bleiben.~~

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.

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.

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 85

(1) Die Leistung von Überstunden gemäß § 81 Abs. 1 wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 gewährt wird.

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

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

(2b) Abweichend von Abs. 2 gebührt für Arbeiten während der Nachtruhezeit, 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 Nachtruhezeit kann der Kollektivvertrag abweichende Regelungen vorsehen, wobei ein Überstundenzuschlag nach Abs. 2 unberührt bleiben muss.

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

(3) Für Feiertage, die gemäß ~~§ 83a Abs. 3~~ ~~§ 84 Abs. 1~~ als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt (~~§ 8 Abs. 2~~ ~~§ 8 Abs. 1~~) zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt, ~~sofern die Arbeiten nicht zu den im § 84 Abs. 3 verzeichneten zählen~~, außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

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

Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft

§ 86

Dienstnehmern mit eigener Wirtschaft ist die zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten notwendige Zeit im gegenseitigen Einvernehmen ohne Entlohnung freizugeben. Diese Freizeit bedeutet keine Unterbrechung des Dienstverhältnisses.

Urlaub

§ 87

(1) Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

(2) Invalide im Sinne des § 2 des Invalideneinstellungsgesetzes haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werktagen.

(3) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres. Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern nicht gesetzlich ausdrücklich etwas anderes bestimmt wird.

(4) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorangegangenen Dienst(Lehr)verhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

(5) Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann anstelle des Dienstjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet der Bestimmung des § 298 vorsehen, dass

1. Dienstnehmer, deren Dienstvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, für jeden begonnenen Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubes erhalten; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub;

2. ein höheres Urlaubsausmaß erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum) gebührt, in das (in den) der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt;
3. die Ansprüche der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr beim selben Dienstgeber beschäftigten Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden. Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres oder des sonstigen vereinbarten Jahreszeitraumes. Jedenfalls muss für den Umstellungszeitraum dem Dienstnehmer ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Dienstjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

Anrechnungsbestimmungen

§ 88

(1) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960 im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als Arbeitskraft nach § 3 Abs. 1, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962 oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention für die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;
3. Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß §13a Abs. 1 oder § 13c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947 gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Dienstverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;
4. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 3 Abs. 2 des Entwicklungszusammenarbeitsgesetzes;
5. Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

(3) Zeiten nach Abs. 2 Z. 1, 4 und 5 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Z. 2 sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

(4) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

Verbrauch des Urlaubes

§ 89

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

(1a) Abweichend von Abs. 1 kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des ihm zustehenden Urlaubes einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen. Der Dienstnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben. Es steht dem Dienstnehmer frei, auf

Ersuchen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der Dienstnehmer weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Weiters hat er für den bekannt gegebenen Tag außer dem Urlaubsentgelt Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, insgesamt daher das doppelte Entgelt, womit das Recht nach dem ersten Satz konsumiert ist.

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

(3) Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muss ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.

(4) Hat der Dienstnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seinesurlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens 12 Werktagen dem Dienstgeber mindestens drei Monate vorher bekannt gegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Dienstnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen ordentlichen Gericht eingebracht.

(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß den §§ 35, 38, 124 und 124d um den Zeitraum der Karenz.

Erkrankung während desurlaubes

§ 90

(1) Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(2) Übt ein Dienstnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(3) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhaftes Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Dienstnehmer während einesurlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

Urlaubsentgelt

§ 91

(1) Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

(2) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.

(3) In allen anderen als den in Abs. 2 erwähnten Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

(4) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.

(5) Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während desurlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonn- und Feiertage eine Vergütung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(6) Durch Kollektivvertrag kann bestimmt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Weiters kann die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgeltes durch Kollektivvertrag abweichend von den Abs. 3 bis 5 geregelt werden.

(7) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen.

Ablöseverbot

§ 92

Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die für den Nichtverbrauch desurlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Dienstgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

Aufzeichnungen

§ 93

(1) Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht:

1. der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Dienstnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Dienstnehmer zustehenden bezahltenurlaubes;
2. die Zeit, in welcher der Dienstnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;
3. das Entgelt, das der Dienstnehmer für die Dauer des bezahltenurlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;
4. wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Dienstjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, aufgrund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.

(2) Die Verpflichtung nach Abs. 1 ist auch dann erfüllt, wenn diese Angaben aus Aufzeichnungen hervorgehen, die der Dienstgeber zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.

§ 94*)

*) aufgehoben durch LGBl.Nr. 31/2006

Ersatzleistung

§ 95

(1) Dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch

- a) unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
- b) verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt desurlaubesverbrauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

(2) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(3) Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

(4) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 41, § 41a, § 41g, § 125, § 125a oder § 125g durch

- a) Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers,
- b) begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers,
- c) Kündigung seitens des Dienstgebers oder
- d) einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

(5) Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1, 3 und 4 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit **Allgemeine Bestimmungen**

Begriffsbestimmung

§ 96

Dienstgeber im Sinne der §§ 96a bis 113g ist jede natürliche oder juristische Person oder eingetragene Personengesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.

Allgemeine Pflichten der Dienstgeber

§ 96a

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

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

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

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

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

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

(5) Dienstgeber haben für eine geeignete Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung zu sorgen, wenn Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer nicht durch sonstige technische und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

(6) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat, soweit dies aufgrund von Rechtsakten im Rahmen der Europäischen Union geboten ist, durch Verordnung die näheren Vorschriften über die erforderlichen Maßnahmen für eine Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz zu erlassen, wie Vorschriften

- a) über Form, Art und Anbringung der Kennzeichnung,
- b) für Sicherheitszeichen,
- c) für die Kennzeichnung von Behältern und Rohrleitungen,
- d) zur Kennzeichnung und Standorterkennung von Ausrüstungen zur Brandbekämpfung,
- e) für die Kennzeichnung von Hindernissen und Gefahrenstellen sowie zur Markierung von Fahrspuren,
- f) für Leuchtzeichen,
- g) für Schallzeichen,
- h) für die verbale Kommunikation und
- i) für Handzeichen.

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

§ 97

(1) Dienstgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß § 80 anzuwenden. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

- a) die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte,
- b) die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
- c) die Verwendung von Arbeitsstoffen,
- d) die Gestaltung der Arbeitsplätze,
- e) die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken ~~und~~
- f) die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation und
- fg) der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Dienstnehmer.

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Dienstnehmer sowie die Eignung der Dienstnehmer im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (§ 98 Abs. 1) zu berücksichtigen.

(3) Der Dienstgeber hat weiters bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat, soweit dies aufgrund von Rechtsakten im Rahmen der Europäischen Union geboten ist, durch Verordnung festzulegen, welche Einwirkungen und Belastungen bei dieser Ermittlung und Beurteilung zu berücksichtigen sind.

(4) Der Dienstgeber hat weiters vor Beginn der Beschäftigung von Jugendlichen die für die Sicherheit und Gesundheit des Jugendlichen sowie für die Sittlichkeit bestehenden Gefahren zu ermitteln.

(5) Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß Abs. 1 bis 4 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäss § 115 und § 128a Abs. 5 zu ergreifenden Maßnahmen festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen.

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

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

- a) nach Unfällen,
- b) bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind,
- c) nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung,
- ed) bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Dienstnehmer schließen lassen,
- de) bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
- ef) bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 96a Abs. 2 und
- fg) auf begründetes Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

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

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

§ 97a

(1) Dienstgeber sind verpflichtet, in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäss § 115 und § 128a Abs. 5 zu

ergreifenden Maßnahmen schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, ist diese Dokumentation arbeitsplatzbezogen vorzunehmen.

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat zur Durchführung des Abs. 1, soweit dies aufgrund von Rechtsakten im Rahmen der Europäischen Union geboten ist, zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Dienstnehmer durch Verordnung nähere Vorschriften über die Form, den Inhalt, die Überprüfung und Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente zu erlassen, wobei die Art der Tätigkeiten und die Größe des Unternehmens bzw. der Arbeitsstätte zu berücksichtigen sind.

Einsatz der Dienstnehmer

§ 98

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

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

(3) Dienstnehmer, von denen dem Dienstgeber bekannt ist, dass sie auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung wegen einer körperlichen oder geistigen Behinderung bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Dienstnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Bei Beschäftigung von Dienstnehmern mit einer Behinderung ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen.

Grundsätze der Gefahrenverhütung

§ 99

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

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

- a) Vermeidung von Risiken;
- b) Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken;
- c) Gefahrenbekämpfung an der Quelle;
- d) Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen;
- e) Berücksichtigung der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation;
- ef) Berücksichtigung des Standes der Technik;
- fg) Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten;
- gh) Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Tätigkeiten und Aufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz;
- hi) Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz;
- ij) Erteilung geeigneter Anweisungen an die Dienstnehmer.

Koordination

§ 100

(1) Werden in einer Arbeitsstätte oder einer auswärtigen Arbeitsstelle Dienstnehmer mehrerer Dienstgeber beschäftigt, so haben die betroffenen Dienstgeber bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Sie haben insbesondere

- a) ihre Tätigkeit auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren und

b) einander sowie ihre jeweiligen Dienstnehmer und den Betriebsrat über die Gefahren zu informieren.

(2) Werden in einer Arbeitsstätte Dienstnehmer beschäftigt, die nicht in einem Dienstverhältnis zu den für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgebern stehen (betriebsfremde Dienstnehmer), so sind die für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber verpflichtet,

- a) erforderlichenfalls für die Information der betriebsfremden Dienstnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen,
- b) deren Dienstgebern im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren,
- c) die für die betriebsfremden Dienstnehmer wegen Gefahren in der Arbeitsstätte erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Dienstgeber festzulegen und
- d) für deren Durchführung zu sorgen, ausgenommen die Beaufsichtigung der betriebsfremden Personen.

(3) Durch Abs. 2 wird die Verantwortlichkeit der einzelnen Dienstgeber für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften für ihre Dienstnehmer nicht eingeschränkt und deren Verantwortung für betriebsfremde Dienstnehmer nur insoweit ausgeweitet, als sich dies ausdrücklich aus Abs. 2 ergibt.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten nicht bei einer Überlassung im Sinne des § 60.

Überlassung

§ 101

(1) Beschäftigter sind verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von Dienstnehmern

- a) die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren,
- b) sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren,
- c) den Überlassern die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

(2) Überlasser sind verpflichtet, die Dienstnehmer vor einer Überlassung sowie jede Änderung der Überlassung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nachweislich schriftlich zu informieren.

(3) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die Beschäftigter sind verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die entsprechenden Dienstgeberpflichten sind von den Überlassern zu erfüllen, die Beschäftigter haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Pflichten nach Abs. 1 bis 3 können entfallen, wenn es sich um die auch im Überlasserbetrieb ausgeübte Tätigkeit handelt, keine unterschiedlichen Gefahren zu erwarten sind und die Überlassung eine Woche nicht überschreitet.

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 102

(1) In jedem Betrieb im Sinne des § 156 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinne des § 157, in dem/der dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, muss mindestens eine Sicherheitsvertrauensperson, in Betrieben (gleichgestellten Arbeitsstätten), in denen regelmäßig mindestens 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, müssen mindestens zwei Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt werden. Sicherheitsvertrauenspersonen sind Dienstnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Dienstnehmer. Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur Dienstnehmer bestellt werden. Sie müssen die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen.

(2) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates für die Dauer von jeweils vier Jahren zu bestellen. Dies gilt auch dann, wenn ein Betriebsratsmitglied die

Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernimmt. Falls kein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer über die beabsichtigte Bestellung schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmer binnen vier Wochen gegen die beabsichtigte Bestellung schriftlich Einwände erhebt, muss eine andere Person bestellt werden.

(3) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat binnen acht Wochen nach Ablauf der vorangegangenen Funktionsperiode zu erfolgen. Wenn während der Funktionsperiode eine Sicherheitsvertrauensperson vorzeitig abberufen wird, die Funktion zurücklegt oder wenn ihr Dienstverhältnis beendet wird, hat binnen acht Wochen eine Nachbesetzung zu erfolgen. Gleiches gilt, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson mehr als acht Wochen lang an der Ausübung ihrer Aufgaben verhindert ist.

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

(5) Die Sicherheitsvertrauenspersonen müssen die für eine erfolgreiche Tätigkeit notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen, insbesondere

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

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

(7) Die Dienstgeber haben die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich mitzuteilen.

(8) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften. Den Sicherheitsvertrauenspersonen kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung von Dienstnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden. § 104 gilt auch für Sicherheitsvertrauenspersonen.

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

Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 102a

(1) Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes

- a) die Dienstnehmer zu informieren, zu beraten und zu unterstützen,
- b) den Betriebsrat zu informieren, zu beraten und zu unterstützen und mit ihm zusammenzuarbeiten,
- c) in Abstimmung mit dem Betriebsrat die Interessen der Dienstnehmer gegenüber den Dienstgebern, den zuständigen Behörden und sonstigen Stellen zu vertreten,
- d) die Dienstgeber bei der Durchführung des Dienstnehmerschutzes zu beraten,
- e) auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen zu achten und die Dienstgeber über bestehende Mängel zu informieren,
- f) auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten,
- g) mit den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmedizinern zusammenzuarbeiten.

(2) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind bei Ausübung ihrer nach diesem Gesetz geregelten Aufgaben an keinerlei Weisungen gebunden.

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind berechtigt, in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei den Dienstgebern sowie bei den dafür zuständigen Stellen die notwendigen Maßnahmen zu verlangen, Vorschläge für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erstatten und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

(4) Dienstgeber sind verpflichtet, die Sicherheitsvertrauenspersonen in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes anzuhören.

(5) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind zur etwaigen Hinzuziehung externer Präventivdienste im Voraus zu hören und vor der Bestellung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften, von Arbeitsmedizinern sowie von für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen zu informieren. Die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung ist mit den Sicherheitsvertrauenspersonen zu beraten, außer wenn ein Betriebsrat errichtet ist..

(6) Wenn kein Betriebsrat errichtet ist, sind die Dienstgeber verpflichtet, die Sicherheitsvertrauenspersonen

- a) bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer haben,
- b) bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen und
- c) bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.

(7) Dienstgeber sind verpflichtet,

- a) den Sicherheitsvertrauenspersonen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren;
- b) den Sicherheitsvertrauenspersonen folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:
 - 1. die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 96a Abs. 2,
 - 2. die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Dienstnehmerschutz im Zusammenhang stehen, und
 - 3. die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm;
- c) die Sicherheitsvertrauenspersonen über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren,
- d) die Sicherheitsvertrauenspersonen über Auflagen, Vorschriften, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören,
- e) die Sicherheitsvertrauenspersonen zu den Informationen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabenbereichen im Voraus anzuhören,
- f) die Sicherheitsvertrauenspersonen zur Information der Dienstgeber von betriebsfremden Dienstnehmern über die in lit. e genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen, im Voraus anzuhören.

[...]

Nichtraucherschutz

§ 107h

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

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

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

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

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

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

~~(4) In Sanitätsräumen und Umkleieräumen ist das Rauchen verboten.~~

Arbeitsmittel

§ 108

(1) Arbeitsmittel im Sinne dieses Gesetzes sind alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge und Anlagen, die zur Benutzung durch Dienstnehmer vorgesehen sind. Zu den Arbeitsmitteln gehören insbesondere auch Beförderungsmittel zur Beförderung von Gütern, Aufzüge, Leitern, Gerüste, Dampfkessel, Druckbehälter, Feuerungsanlagen, Behälter, Silos, Förderleitungen, kraftbetriebene Türen und Tore sowie Hub-, Kipp- und Rolltore.

(2) Die Benutzung von Arbeitsmitteln sind alle ein Arbeitsmittel betreffenden Tätigkeiten wie In- und Außerbetriebnahme, Gebrauch, Transport, Instandsetzung, Umbau, Instandhaltung, Wartung und Reinigung.

(3) Dienstgeber dürfen nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die

- a) für die jeweilige Arbeit in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz geeignet sind oder zweckentsprechend angepasst werden und
- b) hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

(4) Werden von Dienstgebern Arbeitsmittel erworben, die nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, können Dienstgeber, die über keine anderen Kenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass diese Arbeitsmittel hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

(5) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel derart beschaffen sind, aufgestellt, gesichert, erhalten und benutzt werden, dass ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Sie haben bei der Auswahl der einzusetzenden Arbeitsmittel die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung erwachsen können, zu berücksichtigen. Es dürfen nur Arbeitsmittel eingesetzt werden, die nach dem Stand der Technik die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer so gering als möglich gefährden. Bei der Verwendung ist auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse soweit Bedacht zu nehmen, als dies der Schutz der Dienstnehmer erfordert.

(6) Gefährliche Arbeitsmittel sind Arbeitsmittel, deren Benutzung mit einer möglichen spezifischen Gefährdung der Dienstnehmer verbunden ist oder deren Benutzung aufgrund ihres Konzeptes besondere Gefahren mit sich bringt.

(7) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat, soweit dies aufgrund von Rechtsakten der Europäischen Union geboten ist, zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Dienstnehmer durch Verordnung nähere Vorschriften zu erlassen

- a) über die Beschaffenheit, Aufstellung und Benutzung von Arbeitsmitteln, insbesondere auch hinsichtlich gefährlicher Arbeitsmittel,
- b) darüber, welche Arbeitsmittel in bestimmten, nach der Art und der Verwendung der Arbeitsmittel festzulegenden Zeitabständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand in besonderer Weise durch hierfür in fachlicher Hinsicht geeignete Personen nachweislich zu prüfen sind (Wiederkehrende Prüfungen). Darüber hinaus ist vorzusehen, dass jene Arbeitsmittel, bei denen dies aufgrund ihrer Bauweise geboten erscheint, auch vor ihrer erstmaligen Inbetriebnahme sowie nach größeren Instandsetzungen oder wesentlichen Änderungen in besonderer Weise nachweislich zu prüfen sind (Abnahmeprüfungen) und Arbeitsmittel nur verwendet werden dürfen, wenn die vorgesehenen Prüfungen durchgeführt wurden.

Arbeitsstoffe

§ 109

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

(2) Gefährliche Arbeitsstoffe sind insbesondere

- a) explosionsgefährliche, das sind Arbeitsstoffe, die unter bestimmten Bedingungen schnell reagieren und detonieren, schnell deflagieren oder explodieren;
- b) brandgefährliche, das sind Arbeitsstoffe, die brandfördernde, hochentzündliche, leicht entzündliche oder entzündliche Eigenschaften aufweisen und
- c) gesundheitsgefährdende, das sind Arbeitsstoffe, die sehr giftige, giftige, mindergiftige, ätzende, reizende, krebserzeugende, erbgutverändernde, chronisch schädigende, fortpflanzungsgefährdende, sensibilisierende, fibrogene, radioaktive, biologisch inerte oder umweltgefährliche Eigenschaften aufweisen.

Für die in lit. a bis c genannten Eigenschaften gelten die entsprechenden Begriffsbestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996, des Pflanzenschutzmittelgesetzes 2011~~Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997~~ und für lit. c überdies des § 40 Abs. 6 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes.

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

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

(4) Die Dienstgeber müssen sich im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hinsichtlich aller Arbeitsstoffe vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt. Die Dienstgeber müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe nach ihrer Eigenschaft einstufen.

(5) Die Dienstgeber müssen die Gefahren beurteilen, die von den Arbeitsstoffen auf Grund ihrer Eigenschaften oder auf Grund der Art ihrer Verwendung ausgehen könnten~~die mit dem Vorhandensein der Arbeitsstoffe verbunden sein könnten~~. Sie müssen dazu insbesondere die Angaben der Hersteller oder Importeure, praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen. Im Zweifel müssen sie Auskünfte der Hersteller oder Importeure einholen.

(6) Werden Arbeitsstoffe von Dienstgebern erworben, gilt für die Ermittlung und Einstufung gemäß Abs. 4 Folgendes:

- a) Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach der Verordnung (EG) Nr. 1271/2008 (CLP-Verordnung), dem Chemikaliengesetz 1996, dem Pflanzenschutzmittelgesetz 2011~~Pflanzenschutzmittelgesetz 1997~~, dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 oder dem Biozidproduktegesetz~~Biozid-Produkte-Gesetz~~ gekennzeichnet oder deklariert ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind.

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) die Dauer der Exposition und die Anzahl der Dienstnehmer auf das unbedingt notwendige Mindestmaß verringert werden;
- b) die Dienstnehmer während dieser Tätigkeit die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden und

- c) der Bereich der Tätigkeit klar abgegrenzt und gekennzeichnet und der Zutritt unbefugter Dienstnehmer verhindert wird.

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

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

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

Grenzwerte und Grenzwertmessungen

§ 109a

(1) Der Grenzwert für die

- a) zeitlich gewichtete durchschnittliche Konzentration eines Arbeitsstoffes in der Luft im Atembereich eines Dienstnehmers in Bezug auf einen gegebenen Referenzzeitraum gilt als Arbeitsplatzgrenzwert;
- b) Grenze des zeitlichen gewogenen Mittelwerts der Konzentration für ein Karzinogen in der Luft im Atembereich eines Dienstnehmers innerhalb eines angegebenen Referenzzeitraumes gilt als Grenzwert für krebs erzeugende Arbeitsstoffe;
- c) Konzentration in dem entsprechenden biologischen Material für den jeweiligen Arbeitsstoff, seinen Metaboliten oder einen Beanspruchungsindikator gilt als biologischer Grenzwert.

(2) Stehen Arbeitsstoffe in Verwendung, für die durch Verordnung ein Grenzwert nach Abs. 1 festgelegt ist, hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass dieser Wert nicht überschritten wird. Der Dienstgeber hat anzustreben, dass dieser Wert stets möglichst weit unterschritten wird. Ist für einen gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoff durch Verordnung kein Wert gemäß Abs. 1 festgelegt, hat der Dienstgeber das Risiko für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer zu bewerten und dafür zu sorgen, dass die Konzentration dieses Stoffes in der Luft des Arbeitsplatzes möglichst gering ist.

(3) Stehen gesundheitsgefährdende Stoffe in Verwendung, müssen die Dienstgeber Maßnahmen festlegen, die im Falle von Grenzwertüberschreitungen infolge von Zwischenfällen zu treffen sind, und die Kommunikation mit sowie die Information der Unfall- und Notfalldienste sicherstellen. Bei Grenzwertüberschreitungen aufgrund von Zwischenfällen müssen die Dienstgeber dafür sorgen, dass während dieser die gemäß § 109 Abs. 12 lit. a bis c vorgesehenen Vorkehrungen eingehalten werden.

(4) Die Dienstgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchführen oder durchführen lassen, wenn

- a) ein gefährlicher Arbeitsstoff in Verwendung steht und das Auftreten aufgrund von Vorbeugungsmaßnahmen nicht eindeutig ausgeschlossen werden kann oder wenn das Auftreten eines solchen Arbeitsstoffes nicht sicher auszuschließen ist oder
- b) ein explosionsgefährlicher oder brandgefährlicher Arbeitsstoff in Verwendung steht und aufgrund der Ermittlung und Beurteilung nicht ausgeschlossen werden kann, dass eine für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährliche Konzentration solcher Arbeitsstoffe vorliegt.

(5) Ergibt eine Messung die Überschreitung eines Grenzwertes oder dass eine für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährliche Konzentration eines explosionsgefährlichen oder brandgefährlichen Arbeitsstoffes vorliegt, hat der Dienstgeber unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen. Sodann ist eine neuerliche Messung vorzunehmen.

(6) Die Messungen dürfen nur von Personen durchgeführt werden, die über die notwendige Fachkunde und die notwendigen Einrichtungen verfügen.

Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

§ 109b

(1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass gefährliche Arbeitsstoffe so verpackt sind, dass bei

bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für Leben oder Gesundheit der Dienstnehmer herbeigeführt werden kann.

(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.

~~(2) Dienstgeber müssen dafür sorgen, dass gefährliche Arbeitsstoffe entsprechend ihren Eigenschaften mit Angaben über die möglichen Gefahren, die mit ihrer Einwirkung verbunden sind, sowie über notwendige Sicherheitsmaßnahmen gut sichtbar gekennzeichnet sind, soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen. In Betrieben, in denen solche Stoffe gelagert werden, dürfen diese nur in Behältnissen verwahrt werden, die so bezeichnet sind, dass dadurch die Dienstnehmer auf die Gefährlichkeit des Inhaltes aufmerksam gemacht werden; beim Füllen von Behältnissen ist darauf besonders zu achten. Die Kennzeichnung ist nach Möglichkeit auf der Verpackung anzubringen, ansonsten in Form eines Beipacktextes beizugeben. Soweit eine Kennzeichnung nach anderen Rechtsvorschriften auch den Erfordernissen des Dienstnehmerschutzes entspricht, ist eine weitere Kennzeichnung nicht erforderlich.~~

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

(4) Bei der Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass alle aufgrund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen werden und vorhersehbare Gefahren für die Dienstnehmer vermieden werden. Insbesondere ist dafür zu sorgen, dass unbefugte Dienstnehmer zu Räumen und Bereichen (einschließlich Schränken) Bereichen, in denen gefährliche Arbeitsstoffe gelagert werden, keinen Zugang haben. 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. Diese Bereiche sind nach Möglichkeit mit Vorrichtungen auszustatten, die unbefugte Dienstnehmer am Betreten dieser Bereiche hindern, und müssen gut sichtbar gekennzeichnet sein.

Verordnung über Arbeitsstoffe § 109c

Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat zur Durchführung der §§ 109 bis 109b, soweit dies aufgrund von Rechtsakten im Rahmen der Europäischen Union geboten ist, zum Schutze der Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer nähere Vorschriften zu erlassen, insbesondere über:

- a) die Zuordnung der biologischen Arbeitsstoffe zu den Gruppen 1 bis 4, Meldepflichten, das Verbot von Stoffen und Verfahren, Sicherheitsmaßnahmen zur Vermeidung von Unfällen, Verzeichnisse der Dienstnehmer;
- b) die Grenzwerte und die Anforderungen hinsichtlich der Messungen;
- c) die Kennzeichnung von gefährlichen Arbeitsstoffen und Schutzmaßnahmen bei deren Lagerung.

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze **Allgemeine Bestimmungen** § 110

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

(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.

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

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

(4) Zu Arbeiten, bei denen es mit Rücksicht auf die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, dass die notwendigen Fachkenntnisse für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten vorliegen, dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die den Nachweis dieser Fachkenntnisse erbringen.

Handhabung von Lasten

§ 110a

(1) Als manuelle Handhabung im Sinne dieser Bestimmung gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Dienstnehmer, insbesondere das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last, wenn dies aufgrund der Merkmale der Last oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Dienstnehmer eine Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates, mit sich bringt.

(2) Dienstgeber haben geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Mittel einzusetzen, um zu vermeiden, dass Dienstnehmer Lasten manuell handhaben müssen. Lässt sich dies nicht vermeiden, so hat der Dienstgeber

- a) die geeigneten organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die geeigneten Mittel einzusetzen, den Arbeitsplatz geeignet zu gestalten oder den Dienstnehmern geeignete Mittel zur Verfügung zu stellen, dass die Gefährdung bei der manuellen Handhabung der Lasten gering gehalten wird,
- b) im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren insbesondere die Merkmale der Last, den erforderlichen körperlichen Kraftaufwand, die Merkmale der Arbeitsumgebung und die Erfordernisse der Aufgaben zu berücksichtigen und
- c) dafür zu sorgen, dass es bei den Dienstnehmern nicht zu einer Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates kommt oder dass solche Gefährdungen gering gehalten werden, indem sie unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der Aufgabe geeignete Maßnahmen treffen.

(3) Dienstnehmer dürfen mit der manuellen Handhabung von Lasten nur beschäftigt werden, wenn sie dafür körperlich geeignet sind und über ausreichende Kenntnisse und eine ausreichende Unterweisung verfügen.

Lärm

§ 110b

(1) Dienstgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Lärmeinwirkung auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau gesenkt wird. Unter Berücksichtigung des technischen Fortschrittes und der verfügbaren Maßnahmen ist auf eine Verringerung des Lärms, möglichst direkt an der Entstehungsquelle, hinzuwirken.

(2) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch zu ermitteln, ob die Dienstnehmer während der Arbeit einer Lärmgefährdung ausgesetzt sein könnten. Wenn eine solche Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, ist der Lärm zu messen. Bei der Lärmmessung ist besonders auch Impulslärm zu berücksichtigen. Diese Ermittlung und Messung ist in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei einer Änderung der Arbeitsbedingungen zu wiederholen.

(3) Die Ermittlung und Messung ist unter der Verantwortung der Dienstgeber fachkundig zu planen und durchzuführen. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Dienstnehmer repräsentativen Ergebnis führen. Die verwendeten Verfahren und Geräte müssen den gegebenen Verhältnissen, insbesondere unter Berücksichtigung der Eigenschaften des zu messenden Lärms, der Dauer der Exposition, der Umweltfaktoren und der Eigenschaften des Messgerätes angepasst sein und es ermöglichen, die Lärmexposition und die Werte zu bestimmen.

(4) Je nach Ausmaß der Lärmeinwirkung sind die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren zu treffen.

Zu diesen Maßnahmen zählen insbesondere Folgende:

- a) die Dienstnehmer sind über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen;
- b) den Dienstnehmern sind im Hinblick auf die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Arbeitsbedingungen geeignete Gehörschutzmittel in ausreichender Anzahl zur Verfügung zu stellen;
- c) die Dienstnehmer haben die Gehörschutzmittel zu benützen; hat die Anwendung von Gehörschutzmitteln die Erhöhung des Unfallrisikos zur Folge, muss dieses durch geeignete Maßnahmen auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau verringert werden;
- d) die Lärmbereiche sind zu kennzeichnen und abzugrenzen. Der Zugang zu diesen Bereichen ist zu beschränken;
- e) die Gründe für die Lärmeinwirkung sind zu ermitteln und es ist ein Programm technischer Maßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zur Herabsetzung der Lärmeinwirkung festzulegen und durchzuführen;
- f) es ist ein Verzeichnis jener Dienstnehmer zu führen, die der Lärmeinwirkung ausgesetzt sind. Das Verzeichnis ist stets auf aktuellem Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition ist es dem Unfallversicherungsträger zu übermitteln. Die Dienstgeber müssen jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren.

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

§ 110c

(1) Dienstgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze so zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, dass das Ausmaß von Erschütterungen, die auf den menschlichen Körper übertragen werden, möglichst gering gehalten wird. Gleiches gilt auch für andere physikalische Einwirkungen.

(2) Dienstgeber haben die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Einwirkungen durch blendendes Licht, Wärmestrahlung, Zugluft, üblen Geruch, Hitze, Kälte, Nässe, Feuchtigkeit auf die Dienstnehmer möglichst gering gehalten werden.

(3) Lassen sich gesundheitsgefährdende Erschütterungen oder sonstige Belastungen, insbesondere physikalischer oder klimatischer Natur, oder vergleichbare Einwirkungen, nicht durch andere Maßnahmen vermeiden oder auf ein vertretbares Ausmaß verringern, so sind zur Verringerung der Belastungen oder zum Ausgleich geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen, wie eine Beschränkung der Beschäftigungsdauer, Arbeitsunterbrechungen oder die Einhaltung von Erholungszeiten.

Bildschirmarbeitsplätze

§ 110d

(1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Bestimmung ist eine Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens. Bildschirmarbeitsplätze im Sinne dieser Bestimmung sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheit sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden.

(2) Dienstgeber sind verpflichtet, Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Es dürfen nur Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte verwendet werden, die dem Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechen. Es sind geeignete Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen.

(3) Abs. 1 und 2 mit Ausnahme des letzten Satzes gelten auch für die vom Dienstgeber den Dienstnehmern zur Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte zur Verfügung gestellten Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte, Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten.

Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

§ 110e

(1) Den Dienstnehmern ist die für ihren persönlichen Schutz notwendige und hierfür geeignete Schutzausrüstung vom Dienstgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn für sie bei ihrer beruflichen Tätigkeit trotz entsprechender anderer Schutzmaßnahmen ein ausreichender Schutz des Lebens oder der Gesundheit nicht erreicht wird. Eine derartige Schutzausrüstung ist auch dann kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn entsprechende andere Schutzmaßnahmen nicht durchführbar sind.

(2) Als persönliche Schutzausrüstung gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Dienstnehmern benutzt und getragen zu werden, um sich gegen Gefahren für ihre Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung. Eine persönliche Schutzausrüstung muss

- a) hinsichtlich ihrer Konzeption und Konstruktion den für das Inverkehrbringen geltenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen,
- b) Schutz gegenüber den zu verhütenden Gefahren bieten, ohne selbst eine größere Gefahr mit sich zu bringen,
- c) für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen, wie die Dauer ihres Einsatzes, das Risiko, die Häufigkeit der Exposition gegenüber diesem Risiko, die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes und die Leistungswerte der persönlichen Schutzausrüstung, geeignet sein,
- d) den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen des Dienstnehmers Rechnung tragen sowie
- e) dem Träger, allenfalls nach erforderlicher Anpassung, passen.

(3) Persönliche Schutzausrüstungen dürfen, außer in besonderen Ausnahmefällen, nur für jene Zwecke und unter jenen Bedingungen eingesetzt werden, für die sie bestimmt sind. Müssen verschiedene Gefahren den gleichzeitigen Einsatz mehrerer persönlicher Schutzausrüstungen notwendig, so müssen diese Ausrüstungen aufeinander abgestimmt und es muss ihre Schutzwirkung gegenüber den betreffenden Gefahren gewährleistet sein.

(4) Persönliche Schutzausrüstungen sind für den persönlichen Gebrauch durch einen Dienstnehmer bestimmt. Erfordern die Umstände eine Benutzung durch mehrere Personen, so sind entsprechende Maßnahmen zu treffen, damit sich dadurch für die verschiedenen Benutzer keine Gesundheits- und Hygieneprobleme ergeben.

(5) Vor der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung müssen die Dienstgeber eine Bewertung der von ihnen vorgesehenen persönlichen Schutzausrüstungen vornehmen, um festzustellen, ob sie den in den Abs. 2 und 3 genannten Anforderungen entspricht. Die Bewertung ist bei jeder Änderung der für sie maßgeblichen Kriterien zu wiederholen. Die Bewertung hat zu umfassen, die

- a) Untersuchung und Abwägung derjenigen Gefahren, die anderweitig nicht vermieden oder ausreichend begrenzt werden können,
- b) Definition der Eigenschaften, die persönliche Schutzausrüstungen aufweisen müssen, damit sie einen Schutz gegenüber den in lit. a genannten Gefahren bieten, wobei eventuelle Gefahrenquellen, die die persönlichen Schutzausrüstungen selbst darstellen können, zu berücksichtigen sind, und
- c) Bewertung der Eigenschaften der entsprechenden verfügbaren persönlichen Schutzausrüstungen im Vergleich mit den unter lit. b genannten Eigenschaften.

(6) Die Dienstgeber haben durch geeignete Lagerung und ausreichende Reinigungs-, Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen ein gutes Funktionieren der persönlichen Schutzausrüstung und einwandfreie hygienische Bedingungen zu gewährleisten. Ausrüstungsgegenstände gemäß Abs. 1, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz der Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, wie insbesondere Atemschutzgeräte, Sicherheitsgürtel und Sicherungsseile, sind in regelmäßigen Zeitabständen von einer geeigneten, fachkundigen Person auf diesen Zustand zu überprüfen. Über diese Überprüfungen und die Bewertungen gemäß Abs. 5 sind Vermerke zu führen, die im Betrieb aufzubewahren sind.

(7) Die Arbeitskleidung muss den Erfordernissen der beruflichen Tätigkeit der Dienstnehmer entsprechen und vor allem so beschaffen sein, dass durch die Kleidung eine zusätzliche Gefährdung des Lebens und der Gesundheit nicht bewirkt wird.

(8) Wenn die Art der Tätigkeit zum Schutz der Dienstnehmer eine bestimmte Arbeitskleidung erfordert oder wenn die Arbeitskleidung durch gesundheitsgefährdende oder Ekel erregende Arbeitsstoffe verunreinigt wird, sind die Dienstgeber verpflichtet, auf ihre Kosten den Dienstnehmern geeignete Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen und für eine ausreichende Reinigung dieser Arbeitskleidung zu sorgen.

**Verordnung über Schutzmaßnahmen bei bestimmten
Arbeitsplätzen und Arbeitsvorgängen**
§ 110f

Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat zur Durchführung der §§ 110 bis 110e, soweit dies aufgrund von Rechtsakten im Rahmen der Europäischen Union geboten ist, zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer durch Verordnung nähere Vorschriften zu erlassen über:

- a) jene Arbeiten, für die das Vorliegen der notwendigen Fachkenntnisse durch ein Zeugnis nachzuweisen ist, sowie die Anforderungen in Bezug auf diese Fachkenntnisse sowie die Stellen, die zur Ausstellung von Zeugnissen berechtigt sind,
- b) Grenzwerte für die Handhabung von Lasten, sofern gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Grenzwerte vorliegen, sowie die bei der Organisation des Arbeitsablaufes und der Gestaltung des Arbeitsplatzes zu berücksichtigenden Faktoren, wie individuelle Gegebenheiten, Merkmale der Last sowie die Erfordernisse der Aufgabe,
- c) die Ermittlungen und Messungen betreffend Lärm sowie die Grenzwerte (Auslöseschwellen) des Lärms sowie die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren,
- d) Grenzwerte (Auslöseschwellen) für sonstige physikalische Einwirkungen, sofern gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Grenzwerte vorliegen, sowie die Ermittlungen und Messungen betreffend diese physikalischen Einwirkungen und die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahren,
- e) die Einrichtung und Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen sowie Maßnahmen zur Ausschaltung von im Rahmen der Ermittlung und der Beurteilung festgestellter Gefahren, insbesondere auch unter Bedachtnahme auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie physikalischer und physischer Belastungen, wobei das allfällige Zusammenwirken der festgestellten Gefahren zu berücksichtigen ist; bei Einrichtungen bzw. Geräten, bei denen dies nach der Art der Arbeitsvorgänge erforderlich ist, können Abweichungen von § 110d Abs. 2 zugelassen werden,
- f) die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen oder Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen sowie die Zeitabstände, in denen Ausrüstungsgegenstände gemäß § 110e Abs. 6 zu überprüfen sind.

**Gesundheitsüberwachung
Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen**
§ 111

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

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

(2) Tätigkeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere Tätigkeiten, bei denen Dienstnehmer einer der nachstehenden Einwirkungen ausgesetzt 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.

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

- ~~a) Organische Phosphorverbindungen (sechs Monate oder Ende der Saison);~~
- ~~b) Quecksilber und seine Verbindungen (sechs Monate);~~
- ~~c) Benzol, Toluol, Xylol (sechs Monate);~~

- ~~d) Halogenkohlenwasserstoffe (sechs Monate);~~
- ~~e) Pech und Ruß mit hohem Anteil polycyclischer aromatischer Kohlenwasserstoffe (zwei Jahre);~~
- ~~f) Quarzhaltiger Staub (zwei Jahre).~~

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

- a) wenn die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 97 ergibt, dass die Arbeitsstoffe gemäß Abs. 2 in einer Apparatur so verwendet werden, dass während des normalen Arbeitsvorganges kein Entweichen in den Arbeitsraum möglich ist oder
- b) wenn Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung gemäß Abs. 2 ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden; oder

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

(4) Wenn im Hinblick auf die spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass Dienstnehmer, die eine solche Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer solchen besonderen Untersuchung unterziehen können.

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

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

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

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

(8) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat zur Durchführung der Abs. 1 bis 7, soweit dies aufgrund von Rechtsakten im Rahmen der Europäischen Union geboten ist, zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer durch Verordnung nähere Vorschriften zu erlassen über:

- a) weitere Einwirkungen, Tätigkeiten oder Belastungen, bei denen Eignungs- und Folgeuntersuchungen notwendig sind,
- b) die Zeitpunkte und Zeitabstände, in denen Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen durchzuführen sind,
- c) Richtlinien über die Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie von besonderen Untersuchungen, wobei insbesondere festzulegen ist, welche speziellen Untersuchungen und Untersuchungsverfahren nach dem jeweiligen Stand der Arbeitsmedizin zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung von Dienstnehmern für bestimmte Tätigkeiten in Betracht kommen, nach welchen arbeitsmedizinischen Kriterien die Untersuchungsergebnisse zu beurteilen sowie welche biologischen Grenzwerte gegebenenfalls zu beachten sind.

(9) Das Ergebnis der Eignungs- und der Folgeuntersuchungen ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber zu übermitteln. Wird bei einer Untersuchung die gesundheitliche Nichteignung festgestellt, so darf der Dienstnehmer mit dieser Tätigkeit nicht mehr beschäftigt werden. Die Aufhebung des Beschäftigungsverbotes erfolgt, wenn aufgrund einer Folgeuntersuchung durch den Arzt festgestellt wird, dass die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist.

(10) Die Dienstgeber müssen den untersuchenden Ärzten Zugang zu den Arbeitsplätzen der zu untersuchenden Dienstnehmer sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung notwendigen Informationen, wie den Messergebnissen, gewähren. Die Dienstgeber müssen den Dienstnehmern die für die Durchführung der Untersuchungen erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts gewähren.

Präventivdienste Bestellung von Sicherheitsfachkräften

§ 112

(1) Dienstgeber haben Sicherheitsfachkräfte (Fachkräfte für Arbeitssicherheit) zu bestellen. Diese Verpflichtung ist gemäß der folgenden lit. a oder, wenn ein Dienstgeber nicht über entsprechend fachkundiges Personal verfügt, gemäß der folgenden lit. b oder c zu erfüllen:

- a) durch Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Sicherheitsfachkräfte),
- b) durch Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte oder
- c) durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums.

(2) Als Sicherheitsfachkräfte dürfen nur Personen bestellt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen. Als Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse gilt der Abschluss einer gemäß § 74 Abs. 1 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes anerkannten Fachausbildung.

(3) Sicherheitsfachkräfte sind bei Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(4) Dienstgeber sind verpflichtet, den Sicherheitsfachkräften das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Stellen externe Sicherheitsfachkräfte oder sicherheitstechnische Zentren das Hilfspersonal, Ausstattung und Mittel zur Verfügung, entfällt die Verpflichtung des Dienstgebers zu deren Bereitstellung.

(5) Die Bestellung von Sicherheitsfachkräften berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

Aufgaben, Information und Beziehung der Sicherheitsfachkräfte

§ 112a

(1) Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute sind in Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung hinzuzuziehen, insbesondere bei der

- a) Planung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitsvorgängen,
- b) Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln, persönlichen Schutzausrüstungen oder Arbeitsstoffen,
- c) Einführung und Änderung von Arbeitsverfahren,
- d) Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie Organisation der Unterweisung und
- e) Organisation von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung oder -bekämpfung sowie der ersten Hilfe.

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

(3) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Sicherheitsfachkräfte

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

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

- a) die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß Abs. 1,
- b) die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
- c) die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 107 Abs. 2 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,
- d) die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
- e) die nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften erforderliche Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung von Maßnahmen samt Dokumentation im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument sowie deren Überprüfung und Anpassung. ~~e) die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,~~
- f) die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 v.H. der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
- g) die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung und
- h) die Koordination der Tätigkeit mehrerer Sicherheitsfachkräfte.

(5) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.

(6) Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den folgenden Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen:

- a) in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,
- b) in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern, in denen nur Büroarbeitsplätze sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen eingerichtet sind: mindestens einmal in drei Kalenderjahren,
- bc) in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern mindestens einmal im Kalenderjahr.

Diese Begehungen haben sich auf die Aufgaben der Präventivfachkräfte gemäß Abs. 1 und § 113a Abs. 1 in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazu gehöriger Flächen gemäß § 107 Abs. 2, zu beziehen. Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 5 bis 6 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. Für Arbeitsstätten mit wechselnder Dienstnehmerzahl gelten die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern auch dann, wenn die vorhersehbare durchschnittliche Dienstnehmerzahl pro Jahr nicht mehr als 50 Dienstnehmer beträgt.

(8) Dienstnehmer, die auf Flächen gemäß § 107 Abs. 2 beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Dienstnehmerzahl jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

(9) Dienstgeber haben bei Begehungen nach Abs. 6 dafür zu sorgen, dass nach Möglichkeit alle Dienstnehmer anwesend sind, soweit sie nicht durch Urlaub, Krankenstand oder sonstige wichtige persönliche Gründe oder zwingende betriebliche Gründe verhindert sind.

- (10) Dienstgeber können selbst die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn
 - a) in der Arbeitsstätte nicht mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden und sie die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 112 Abs. 2 nachweisen, oder
 - b) in der Arbeitsstätte nicht mehr als 25 Dienstnehmer beschäftigt werden und sie ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachweisen, die durch eine Ausbildungseinrichtung bescheinigt werden, die eine gemäß § 74 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) anerkannte Fachausbildung durchführt. Voraussetzung für diese Bescheinigung ist der erfolgreiche Abschluss einer Aus- und Weiterbildung, die den Erfordernissen des § 78b Abs. 2 und 3 ASchG entspricht.

(11) Der zuständige Träger der Unfallversicherung kann Kenntnisse des Dienstgebers auf den in Abs. 10 letzter Satz in Verbindung mit § 78b Abs. 2 ASchG angeführten Gebieten als gänzlichen oder teilweisen Ersatz für die Ausbildung nach Abs. 10 letzter Satz anerkennen, wenn sie durch eine den

Richtlinien des zuständigen Trägers der Unfallversicherung entsprechende Prüfung durch eine Ausbildungseinrichtung nach Abs. 10 lit. b bescheinigt werden.

(12) Die Dienstgeber haben die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane, sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, alle Dienstnehmer von ihrer Absicht, die sicherheitstechnische Betreuung selbst durchzuführen oder für eine Arbeitsstätte ein Präventionszentrum (§ 112b) in Anspruch zu nehmen, zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten.

Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger § 112b

(1) Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Unfallversicherungsträgers erfolgen, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt und nicht über entsprechend fachkundiges Personal zur Beschäftigung betriebseigener Sicherheitsfachkräfte (§ 112 Abs. 1 lit. a) oder Arbeitsmediziner (§ 113 Abs. 1 lit. a) verfügt.

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat dem zuständigen Träger der Unfallversicherung für die Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben mindestens einmal pro Kalenderjahr folgende Daten der von ihrem Zuständigkeitsbereich erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern zu übermitteln:

- a) Namen oder sonstige Bezeichnung der Dienstgeber,
- b) Anschriften der Arbeitsstätten.

(3) Weder die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums noch die Anwendung des Unternehmermodells gemäß § 112a Abs. 10 enthebt die Dienstgeber von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

(4) Die §§ 112a Abs. 1 und 2, 113a Abs. 1 und 2, 113b Abs. 1 und 113c sind anzuwenden. Weiters ist § 113b Abs. 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane auch beizuziehen sind, wenn die Begehungen nicht gemeinsam erfolgen.

(5) Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge sowie sonstige vom Präventionszentrum übermittelte Informationen und Unterlagen gemäß § 93b Abs. 8 Landarbeitsgesetz 1984 den Belegschaftsorganen und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, sind die Verbesserungsvorschläge des Präventionszentrums sowie allfällige sonstige Informationen und Unterlagen an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Dienstnehmer aufzulegen. Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge bei der Festlegung von Maßnahmen nach § 97 Abs. 5 und 6 zu berücksichtigen.

Bestellung von Arbeitsmedizinern § 113

(1) Dienstgeber haben Arbeitsmediziner zu bestellen. Diese Verpflichtung ist gemäß der folgenden lit. a oder, wenn ein Dienstgeber nicht über entsprechend fachkundiges Personal verfügt, gemäß der folgenden lit. b oder c zu erfüllen:

- a) durch Beschäftigung von geeigneten Ärzten im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Arbeitsmediziner),
- b) durch Inanspruchnahme externer Arbeitsmediziner oder
- c) durch Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums.

(2) Dienstgeber sind verpflichtet, den Arbeitsmedizinern das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Stellen externe Arbeitsmediziner oder arbeitsmedizinische Zentren das Hilfspersonal, Ausstattung und Mittel zur Verfügung, entfällt die Verpflichtung des Dienstgebers zu deren Bereitstellung.

(3) Die Bestellung von Arbeitsmedizinern berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

Aufgaben, Information und Beiziehung der Arbeitsmediziner § 113a

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

- a) Planung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitsvorgängen,
- b) Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln, persönlichen Schutzeinrichtungen oder Arbeitsstoffen, die Einfluss auf die Gesundheit der Dienstnehmer haben können,
- c) Einführung und Änderung von Arbeitsverfahren, die Einfluss auf die Gesundheit der Dienstnehmer haben können,
- d) Ermittlung und Beurteilung von Gefahren für die Gesundheit der Dienstnehmer sowie Organisation der Unterweisung und
- e) Organisation von Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gefahren für die Gesundheit der Dienstnehmer sowie der ersten Hilfe.

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

(3) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Arbeitsmediziner

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

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

(5) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.

(6) Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den in lit. a und b genannten Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen. Diese Begehungen haben sich auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 107 Abs. 2, zu beziehen:

- a) in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,
- b) in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern mindestens einmal im Kalenderjahr.

Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7) Der § 112a Abs. 7 bis 9 und 12 ist sinngemäß anzuwenden.

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

- a) die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß Abs. 1,
- b) die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
- c) die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 107 Abs. 2 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,
- d) die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
- e) die arbeitsmedizinische Untersuchung von Dienstnehmern bis zum Höchstausmaß von 20 v.H. der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,

f) die nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften erforderliche Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung von Maßnahmen samt Dokumentation im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument sowie deren Überprüfung und Anpassung. ~~f) die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der~~

~~Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,~~

- g) die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Dienstnehmer im Zusammenhang stehen,
- h) die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 v.H. der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
- i) die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und
- j) die Koordination der Tätigkeit mehrerer Arbeitsmediziner.

Zusammenarbeit

§ 113b

(1) Präventivfachkräfte (Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner) und der Betriebsrat haben zusammenzuarbeiten.

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

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

(4) 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.

Meldung von Mängeln~~Meldung von Missständen~~

§ 113c

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

(2) Stellen Präventivfachkräfte bei Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Dienstnehmer und den Dienstgeber oder die für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen sowie den Betriebsrat zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.

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

Abberufung

§ 113d

(1) Der Dienstgeber darf eine Präventivfachkraft nur nach vorheriger Beratung mit den Sicherheitsvertrauenspersonen und, sofern ein Betriebsrat errichtet ist, mit diesem, sonst mit den Dienstnehmern abberufen.

(2) Wenn nach Auffassung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Präventivfachkraft die ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion diese Beanstandung dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen.

(3) Der Dienstgeber hat im Falle einer Mitteilung nach Abs. 2 gegenüber der Land- und Forstwirtschaftsinspektion binnen vier Wochen zu den Beanstandungen schriftlich Stellung zu nehmen.

Verordnung über Präventivdienste

§ 113e

Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat abweichend von den §§ 112a Abs. 6 und 113a Abs. 6, soweit dies im Rahmen von Rechtsakten der Europäischen Union geboten ist, durch Verordnung unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der bestehenden Gefahren für bestimmte Arten von land- und forstwirtschaftlichen Betrieben höhere Mindesteinsatzzeiten oder häufigere Begehungen festzulegen.

Sonstige Fachleute

§ 113f

(1) Der Dienstgeber hat den in der Präventionszeit beschäftigten sonstigen Fachleuten, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen oder Arbeitspsychologen, alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben

erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die sonstigen Fachleute sind bei der Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(2) Die Präventivfachkräfte, der Betriebsrat und sonstige Fachleute haben zusammenzuarbeiten.

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

Präventionszeit

§ 113g

(1) Sofern in § 112a und § 113a nicht anderes bestimmt wird, sind Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner mindestens im Ausmaß der im Folgenden für sie festgelegten Präventionszeit zu beschäftigen.

(2) Die Präventionszeit pro Kalenderjahr beträgt

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

b) für Dienstnehmer an sonstigen Arbeitsplätzen: 1,5 Stunden pro Dienstnehmer.

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

(3) Das Ausmaß der Präventionszeit pro Kalenderjahr richtet sich nach der Anzahl der Dienstnehmer, die in einer Arbeitsstätte beschäftigt werden. Auf Flächen gemäß § 107 Abs. 2 beschäftigte Dienstnehmer sind einzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl richtet sich die jährliche Präventionszeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Dienstnehmerzahl.

(4) Der Dienstgeber hat pro Kalenderjahr die Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40 v.H. und die Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35 v.H. der gemäß Abs. 2 ermittelten Präventionszeit zu beschäftigen. Zumindest im Ausmaß der restlichen 25 v.H. der jährlichen Präventionszeit hat der Dienstgeber je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation beizuziehende sonstige geeignete Fachleute oder die Sicherheitsfachkräfte oder Arbeitsmediziner zu beschäftigen.

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

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

§ 114*)

*) aufgehoben durch LGBl.Nr. 31/2006

Mutterschutz

§ 115

(1) Ergibt die Beurteilung gemäß § 97 Abs. 3 Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

(2) Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Dienstgeber oder der Dienstnehmerin nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin von der Arbeit freizustellen.

§ 116

(1) werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Achtwochenfrist) nicht beschäftigt werden.

(2) Die Achtwochenfrist (Abs. 1) wird aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses berechnet. Erfolgt die Entbindung zu einem früheren oder späteren als dem im Zeugnis angegebenen Zeitpunkt, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3) werdende Mütter dürfen keinesfalls beschäftigt werden, wenn nach dem Zeugnis eines Amtsarztes Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre.

(4) werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hievon Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist (Abs. 1) den Dienstgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben sie über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt ihrer voraussichtlichen Entbindung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(5) Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis über das Bestehen der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.

(6) Der Dienstgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Erlangung der Kenntnis von der Schwangerschaft einer Dienstnehmerin oder, wenn er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat, unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung, hievon der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion Mitteilung zu machen. Hierbei sind Name, Alter und Tätigkeit der werdenden Mutter bekannt zu geben.

(7) Ist eine werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Pass-Verordnung, BGBl. II Nr. 470/2001, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

§ 117

(1) werdende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind.

(2) werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie mit Rücksicht auf ihre Schwangerschaft besonderen Unfallgefahren ausgesetzt sind.

(3) Im Zweifelsfalle entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 1 und 2 fällt. Auf Verlangen des Dienstgebers oder der Dienstnehmerin hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion vor der Entscheidung ein ärztliches Gutachten einzuholen.

§ 117a

(1) Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber Mitteilung zu machen, dass sie stillen und auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung eines Arztes oder einer Mütterberatungsstelle vorzulegen.

(2) Stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder das zu stillende Kind schädlich sind.

(3) Im Zweifelsfalle entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 2 fällt.

(4) Die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber mitzuteilen, wenn sie nicht mehr stillt.

§ 118

(1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Entbindungen durch Kaiserschnitt verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch bis zur Dauer von sechzehn Wochen.

(2) Über die im Abs. 1 festgesetzten Fristen hinaus ist die Zulassung von Dienstnehmerinnen zur Arbeit nach ihrer Entbindung so lange verboten, als sie arbeitsunfähig sind. Die Dienstnehmerinnen sind

verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit ohne Verzug dem Dienstgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Dienstgebers eine ärztliche Bestätigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt eine Dienstnehmerin diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

(3) Über die Abs. 1 und 2 hinaus kann die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde für eine Dienstnehmerin, die nach dem Zeugnis eines Arztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, dem Dienstgeber die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendigen Maßnahmen auftragen.

§ 119

Werdende und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten und zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nicht herangezogen werden. Werdende und stillende Mütter dürfen in der Zeit von 19 Uhr bis 5 Uhr nicht beschäftigt werden. Jede Beschäftigung über acht Stunden täglich ist unzulässig.

Ruhemöglichkeit

§ 119a

(1) Werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

(2) Abs. 1 gilt nicht für die Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern außerhalb von Betriebsgebäuden und sonstigen ortsgebundenen Anlagen.

§ 120

(1) Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben. Diese Freizeit hat für Dienstnehmerinnen, die nicht mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, an Tagen, an denen sie mehr als viereinhalb Stunden arbeiten, fünfundvierzig Minuten zu betragen; bei einer Arbeitszeit von acht Stunden ist auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je fünfundvierzig Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von neunzig Minuten zu gewähren.

(2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausschlag nicht eintreten. Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in gesetzlichen Vorschriften oder kollektivvertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Ruhepausen angerechnet werden.

§ 121

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

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

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

(3) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muss dieser Vereinbarung überdies eine Bescheinigung des ordentlichen Gerichtes oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, dass die Dienstnehmerin über den gesetzlichen Kündigungsschutz im Falle der Mutterschaft belehrt wurde.

(4) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung sowie bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt rechtswirksam nur aus den im § 50 ausdrücklich genannten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes

entlassen werden. In den Fällen des § 50 lit. c und e ist der durch die Schwangerschaft bzw. Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

Befristete Dienstverhältnisse

§ 122

(1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes nach § 116 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes nach § 116 Abs. 3 gehemmt, es sei denn, dass die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

(2) Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt vor, wenn diese im Interesse der Dienstnehmerin liegt, oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung verhinderter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn aufgrund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist.

§ 123

(1) Macht die Anwendung der §§ 115, 117, 117a, 118 Abs. 3 oder des § 119 zweiter Satz, soweit § 102a Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes nichts anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten dreizehn Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Zeiten, während denen die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, bleiben bei der Berechnung des Zeitraumes und Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Hat die Änderung der Beschäftigung eine Verkürzung der Arbeitszeit zur Folge, so gilt die vorstehende Regelung mit der Maßgabe, dass der Berechnung des Entgeltes jene Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 116 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die aufgrund der §§ 115, 117, 117a, 118 Abs. 3 oder des § 119 zweiter Satz keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 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 ~~sinngemäß anzuwenden ist.~~

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 und 2 besteht nicht für Zeiten, während denen Wochengeld oder Krankengeld nach den Bestimmungen über die gesetzliche Sozialversicherung bezogen werden kann; ein Anspruch auf einen Zuschuss des Dienstgebers zum Krankengeld wird hiedurch nicht berührt.

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

Karenz

§ 124

(1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 118 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Das Gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 118 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(2) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 124a Abs. 1 letzter Satz nicht zulässig.

(3) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

(4) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 118 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ~~ihre~~ dieser Karenz, bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, kann die Dienstnehmerin Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat sie ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann eine Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(5) Wird Karenz nach Abs. 1 und 4 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 121 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. § 39 Abs. 2 ist anzuwenden. 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.

Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater

§ 124a

(1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muss mindestens zwei Monate betragen. Er ist in dem in § 124 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten.

§ 36 Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 118 Abs. 1 jedoch weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer ihrer Karenz spätestens zum Ende dieser Frist zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann eine Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß § 121 beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des Karenzteiles und endet vier Wochen nach dem Ende des jeweiligen Karenzteiles.

Aufgeschobene Karenz

§ 124b

(1) Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass sie drei Monate ihrer Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 124 oder 124a spätestens

a) mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes,

b) wenn auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes

geendet hat. § 36a Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 124 Abs. 3 oder 124a Abs. 2 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Im Übrigen gilt § 36a Abs. 3 zweiter bis letzter Satz.

(3) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann die Dienstnehmerin die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen ordentlichen Gericht eingebracht.

(4) Wird die aufgeschobene Karenz im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt der aufgeschobenen Karenz jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Dienstgeber.

Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 124c

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

a) an Kindes statt angenommen hat (Adoptivmutter), oder

b) ~~in der Absicht, ein Kind an Kindes statt anzunehmen, dieses~~ in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter),

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

(2) Die §§ 124 bis 124b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

a) Die Karenz nach den §§ 124 und 124a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, im Falle des § 124 Abs. 4 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt;

- b) nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz nach den §§ 124 und 124a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;
- c) nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie Karenz bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr hinaus in Anspruch nehmen;
- d) an die Stelle des Begriffes „Vater“ in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form tritt der Begriff „anderer Elternteil“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder ~~nimmt sie es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen,~~ in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Die Karenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, im Falle des § 124 Abs. 4 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.

(4) Die §§ 121 und 126 sind auf Karenzen nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 121 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes statt oder von der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung einer Karenz verbunden sein.

Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils

§ 124d

(1) Ist der andere Elternteil, Adoptiv- oder Pflegeelternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes eine Karenz zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

(2) § 38 Abs. 2 bis 4 ist anzuwenden.

(3) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß § 121 nicht bereits aufgrund anderer Bestimmungen dieses Gesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des anderen Elternteils mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

§ 124e

Die §§ 40 bis 40b sind anzuwenden.

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 125

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

- a) das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat, ~~und~~
- b) die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz) (~~§ 156~~) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist ~~und~~.
- c) die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 v.H. reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

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

(2) Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenem Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 lit. a zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die aufgrund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Gesetz werden abweichend von § 124e in Verbindung mit § 40b Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 lit. b ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit

saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 222 Abs. 1 Z. 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmerinnen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmerinnen wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 125a

Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 125 Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 v.H. reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 125b

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 125 und 125a ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 177 Abs. 4 oder 179 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach § 125 Abs. 1 oder § 125a nicht verwirklicht. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 118 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 118 Abs. 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 118 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 118 Abs. 1 bekannt zu geben.

(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 125 Abs. 1 lit. c oder § 125a als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 125 Abs. 1 lit. c oder § 125a als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

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

(8) Der § 42 ist anzuwenden.

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

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

(11) Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 125 Abs. 1 lit. c oder § 125a vor.

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 125c

(1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung nach § 125 Abs. 1 beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

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

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

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

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

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

§ 125d

(1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung nach § 125a, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

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

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

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

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 125e

(1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 125 und 125a zustande, kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie

- a) an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
- b) bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das ordentliche Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 125c Abs. 3 statt oder der Klage der Dienstnehmerin nach § 125d Abs. 2 nicht statt, kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

§ 125f

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß § 121 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 125c und 125d.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung beim ordentlichen Gericht angefochten werden.

§ 231 Abs. 6 ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- und Pflegemutter

§ 125g

Die §§ 125 bis 125f gelten auch für eine Adoptiv- oder Pflegemutter mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zum frühestmöglichen Zeitpunkt, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben. § 125b Abs. 1 ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle des Ausdrucks „der Vater“ der Ausdruck „der andere Elternteil“ tritt.

Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 125h

Die §§ 125 bis 125g sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

§ 125i

Die Dienstnehmerin kann

- a) nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb von drei Monaten,
- b) nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt (§ 124c Abs. 1 lit. a) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 124c Abs. 1 lit. b) innerhalb von drei Monaten,
- c) bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 124, 124a, 124c, 124d oder 125b Abs. 8 in Verbindung mit § 42 bis
spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

§ 126

Für den Anspruch auf eine Dienst (Werks)wohnung gilt § 42a.

§ 127

Für die Durchführung der im § 117 Abs. 3 und § 117a Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gelten die Vorschriften des Abschnittes 5.

Verordnung über den Gesundheitsschutz werdender und stillender Mütter

§ 127a

Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat zur Durchführung der §§ 117 und 117a, soweit dies aufgrund von Rechtsakten im Rahmen der Europäischen Union geboten ist, nähere Vorschriften zu erlassen über:

- a) die Festlegung der Arbeiten oder Arbeitsverfahren, mit denen werdende Mütter nicht beschäftigt werden dürfen,
- b) die Festlegung der Arbeiten oder Arbeitsverfahren, mit denen stillende Mütter nicht beschäftigt werden dürfen.

Schutz der Jugendlichen

§ 128

(1) Jugendliche im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 129 Abs. 6 und 6a gelten, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Abweichend davon gilt § 128a Abs. 3 auch für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. § 77 gilt sinngemäß.

(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.

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

(4) Für Personen unter 15 Jahren, die im Rahmen eines Pflicht- oder Ferienpraktikums beschäftigt werden (§ 129 Abs. 6a lit. b und c), gilt Abs. 2 mit der Abweichung, dass während der Hauptferien und schulfreier Zeiten, die eine Woche überschreiten, die tägliche Arbeitszeit sieben Stunden und die Wochenarbeitszeit 35 Stunden nicht überschreiten darf. In dieser Zeit ist eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 77 nicht zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens sieben Stunden, ist eine Beschäftigung nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als sieben Stunden, darf die im Betrieb zu verbringende Zeit zwei Stunden nicht überschreiten.

(5) Während eines Zeitraumes von 24 Stunden ist

- a) Personen unter 15 Jahren (§ 129 Abs. 6a) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren;
- b) den übrigen Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

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

(6) § 83 gilt mit der Maßgabe, dass eine Arbeitspause mindestens 30 Minuten zu betragen hat.

(7) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit (§ 81) nicht herangezogen werden. Der Kollektivvertrag kann die Beschäftigung von Jugendlichen über 16 Jahre bis 22 Uhr zulassen, wenn dies wegen der Art der Tätigkeit erforderlich ist.

(8) Personen unter 15 Jahren (§ 129 Abs. 6a) dürfen vor sechs Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden. Die übrigen Jugendlichen dürfen zu regelmäßiger Arbeit vor 6 Uhr nur herangezogen werden, wenn vor Aufnahme dieser Arbeiten und danach in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 111 Abs. 4 durchgeführt wurde.

(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.~~(9) Jugendliche dürfen an Samstagen und Sonntagen nicht beschäftigt werden. Für Jugendliche, die in Betrieben gemäß § 5 Abs. 4 erster Satz beschäftigt werden, hat die Wochenfreizeit am Samstag spätestens um 13 Uhr zu beginnen. Bei Beschäftigung am Samstag dürfen diese Jugendlichen am Montag in der darauf folgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden. Ist der Montag Berufsschultag, ist eine Beschäftigung dieser Jugendlichen am Samstag nicht zulässig.~~

(10) Während der Arbeitsspitzen muss die Wochenfreizeit mindestens 41 aufeinander folgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 84 Abs. 2)(§ 84 Abs. 4) zulässig.

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

a) Bei einer Beschäftigung am Samstag im Ausmaß der geleisteten Arbeit;

b) bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit;

c) bei einer Beschäftigung während der Wochenfreizeit am Samstag und am Sonntag eine ununterbrochene Wochenfreizeit von 48 Stunden.

Jedes zweite Wochenende muss arbeitsfrei bleiben. Eine Beschäftigung während der Wochenfreizeit ist an höchstens 15 Wochenenden im Kalenderjahr erlaubt.

§ 128a

(1) Bei der Beschäftigung Jugendlicher ist auf ihre Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen. Es ist ihnen die zum Besuch der Berufsschule (Kurse) notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat, soweit dies aufgrund von Rechtsakten im Rahmen der Europäischen Union geboten ist, durch Verordnung festzulegen, welche Arbeiten wegen der damit verbundenen besonderen Gefahren für die Sicherheit, Gesundheit oder Sittlichkeit für Jugendliche verboten oder nur unter besonderen Bedingungen zulässig sind.

(3) Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder in einem Lehr- oder sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nicht zu Akkordarbeiten, akkordähnlichen Arbeiten, leistungsbezogenen Prämienarbeiten und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, sowie zu Fließarbeiten herangezogen werden. Lehrlinge oder Jugendliche, die in einem sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nach Vollendung des 16. Lebensjahres zu Ausbildungszwecken fallweise bei den im ersten Satz genannten Tätigkeiten mitarbeiten, jedoch darf sich ihre Entlohnung nicht nach ihrer erbrachten Leistung richten. Das Verbot zur Verwendung für die oben genannten Arbeiten gilt nicht für ein Lehrverhältnis, das gemäß § 9 des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes im Anschluss an eine andere abgeschlossene Lehre eingegangen wird.

(4) Der Dienstgeber ist verpflichtet, Jugendlichen die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132a des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

(5) Ergibt die Beurteilung gemäß § 97 Abs. 4 eine Gefahr für die Sicherheit des Jugendlichen, so hat der Dienstgeber unbeschadet der Regelungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz dafür Sorge zu tragen, dass in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 132a des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes stattfindet.

(6) Außerhalb des Betriebes dürfen Jugendliche nicht zur Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte unter eigener Verantwortung herangezogen werden.

§ 128b

(1) Körperliche Züchtigung oder erhebliche wörtliche Beleidigung sind verboten.

(2) Geldstrafen dürfen über Jugendliche als Disziplinarmaßnahmen nicht verhängt werden.

(3) Die Bezirkshauptmannschaft kann auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Dienstgebern, die wegen Übertretung von Vorschriften betreffend den Schutz der Jugendlichen bestraft werden, die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder auf Dauer untersagen.

Kinderarbeit

§ 129

(1) Kinder dürfen, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, zu Arbeiten nicht herangezogen werden.

(2) Als Kinderarbeit im Sinne dieses Gesetzes gilt die entgeltliche und die, wenn auch nicht besonders entlohnte, regelmäßige Verwendung von Kindern zu Arbeiten jeglicher Art. (3) Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern ausschließlich zum Zwecke des Unterrichtes oder der Erziehung und die Beschäftigung eigener Kinder mit leichten, wenn auch regelmäßigen Leistungen von geringer Dauer im Haushalt. Eigene Kinder, die das 13. Lebensjahr vollendet haben, dürfen mit leichten und vereinzelt Arbeiten in Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers beschäftigt sind, beschäftigt werden.

(3a) Vereinzelt Arbeiten gelten dann nicht als leichte Arbeiten im Sinne des Abs. 3, wenn bei deren Ausführung das dem Kind zumutbare Leistungsausmaß unter Berücksichtigung des durch das Alter und die persönliche Veranlagung bedingten unterschiedlichen Leistungsvermögens überschritten wird; dies wird beispielsweise und im Sinne von Durchschnittswerten der Fall sein, wenn Lasten ohne mechanische Hilfsmittel bewegt oder befördert werden, die mehr als ein Fünftel des Körpergewichtes des Kindes betragen.

(4) Die Beschäftigung Schulpflichtiger darf die Schulausbildung nicht beeinträchtigen.

(5) Bei der Beschäftigung von Kindern im Sinne des Abs. 3 ist auf deren Gesundheit, Sicherheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen und jede Gefährdung der Sittlichkeit zu vermeiden. Kinder, die gemäß Abs. 3 beschäftigt werden dürfen, dürfen an Schultagen und an schulfreien Tagen nicht mehr als zwei Stunden in Anspruch genommen werden, wobei die Gesamtzahl der dem Schulunterricht und den leichten Arbeiten gewidmeten Stunden keinesfalls mehr als sieben Stunden betragen darf. Nach Schluss des Unterrichtes und bei geteiltem Unterricht nach Schluss jeden Unterrichtsabschnittes ist ohne Anrechnung auf die für den Schulweg aufgewendete Zeit eine Stunde arbeitsfrei zu halten, es sei denn, dass es sich ausschließlich um eine Beschäftigung mit einem Botengang handelt. Eine Beschäftigung zwischen 19 Uhr und 6 Uhr ist nicht erlaubt.

(6) Kinder im Sinne dieses Gesetzes sind Minderjährige

a) bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder

b) bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht.

(6a) Für Minderjährige (Abs. 6 lit. a), die die Schulpflicht beendet haben und

a) in einem Lehrverhältnis oder

b) im Rahmen eines Ferialpraktikums oder

c) im Rahmen eines Pflichtpraktikums

beschäftigt werden, gelten die Bestimmungen für Jugendliche.

(7) Als eigene Kinder im Sinne dieses Gesetzes gelten Kinder (Abs. 6), die mit jenem, der sie beschäftigt, im gemeinsamen Haushalt leben und mit ihm bis zum dritten Grade verwandt oder verschwägert sind oder zu ihm im Verhältnis von Stiefkindern oder Wahlkindern stehen oder zu deren Vormund er bestellt ist. Alle übrigen Kinder gelten als fremde Kinder.

Aufzeichnungspflichten

§ 130

(1) Über die in § 93 genannten Aufzeichnungspflichten hinaus hat der Dienstgeber Aufzeichnungen zu führen über

a) die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung;

b) die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und den gewährten Freizeitausgleich gemäß § 79 Abs. 1 und ~~§ 84a~~ ~~§ 84 Abs. 3 lit. a~~.

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

(2) Für Jugendliche sind folgende Aufzeichnungen zu führen:

- a) Name, Geburtsdaten und Anschrift des Jugendlichen;
- b) Name und Anschrift des gesetzlichen Vertreters;
- c) Tag des Eintrittes in den Betrieb;
- d) Art der Beschäftigung;
- e) die geleisteten Arbeitsstunden (Tätigkeiten nach § 128a Abs. 3 müssen gesondert ausgewiesen werden) und deren Entlohnung einschließlich der Unterrichtszeit in der Berufsschule und der vorgeschriebenen Fachkurse;
- f) Angaben über die Beschäftigung während der Wochenfreizeit (§ 128 Abs. 9 und 10) und die hierfür gewährten Freizeiten.

(3) § 93 Abs. 2 ist anzuwenden.

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

(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.

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

[...]

6. Abschnitt **Lehrlingswesen** **Lehrverhältnis** § 143

(1) Das Lehrverhältnis dient der Berufsausbildung.

(2) Als Lehrling kann aufgenommen werden, wer für die in Aussicht genommene Ausbildung geeignet ist und die allgemeine Schulpflicht erfüllt hat.

(3) Die Lehrlingsausbildung erfolgt in anerkannten Lehrbetrieben oder in besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen.

(4) Sofern der Lehrling in die Haus- und Familiengemeinschaft des Lehrberechtigten aufgenommen wird, hat ihm der Lehrberechtigte Verpflegung und Unterkunft zu gewähren.

(5) Jedem Lehrling gebührt eine Lehrlingsentschädigung, wobei auf gewährte Naturalleistungen entsprechende Rücksicht zu nehmen ist.

(6) Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit noch drei Monate im erlernten Beruf zu verwenden (Behaltepflicht). Die Behaltepflicht entfällt oder wird verkürzt, wenn nach Beendigung des Lehrverhältnisses ein weiteres Lehrverhältnis eingegangen wird. (Anschlusslehre gemäß § 9 des land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes).

(7) Kann die Behaltepflicht aus wirtschaftlichen Gründen nicht erfüllt werden, so hat die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle (§ 19 des land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes) dem Lehrberechtigten auf Antrag binnen 14 Tagen die in Abs. 6 festgelegte Verpflichtung zu erlassen oder die Bewilligung zur Kündigung vor Ablauf der Behaltepflicht zu erteilen. Wird dem Antrag stattgegeben, darf der Lehrberechtigte vor Ablauf der in Abs. 6 genannten Frist keinen neuen Lehrling aufnehmen.

Heimlehre

§ 144

Der Lehrling kann auch im elterlichen Betrieb ausgebildet werden, sofern dieser als Lehrbetrieb anerkannt ist.

Probezeit

§ 145

Die ersten drei Monate der Lehrzeit gelten als Probezeit, während der das Lehrverhältnis von beiden Teilen ohne Angabe von Gründen jederzeit aufgelöst werden kann.

Lehrvertrag

§ 146

(1) Das Rechtsverhältnis zwischen Lehrling und Lehrberechtigten ist durch einen Lehrvertrag zu regeln.

(2) Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform und ist durch den Lehrberechtigten einerseits und durch den Lehrling andererseits abzuschließen. Der Abschluss des Lehrvertrages von minderjährigen Lehrlingen bedarf der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings. ~~Ist der Lehrling nicht eigenberechtigt, so hat für ihn sein gesetzlicher Vertreter den Lehrvertrag abzuschließen.~~

(3) Der Lehrvertrag muss enthalten

- a) die Bezeichnung des Ausbildungszweiges und des Lehrbetriebes,
- b) den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrberechtigten,
- c) den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings und, falls dieser minderjährig nicht eigenberechtigt ist, den Namen und den Wohnort des gesetzlichen Vertreters,
- d) das Datum des Vertragsabschlusses sowie den Beginn der Lehrzeit,
- e) einen Hinweis auf die wesentlichen gesetzlichen Pflichten des Lehrberechtigten und des Lehrlings,
- f) die Art und Höhe der Lehrlingsentschädigung sowie der Naturalleistungen,
- g) die Unterschrift der vertragsabschließenden Teile.

(4) Der Lehrvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der Genehmigung der Behörde. Der Lehrberechtigte hat den Lehrvertrag nach der Unterfertigung unverzüglich der Behörde in vier Ausfertigungen vorzulegen. Diese hat den Vertrag zu genehmigen, falls er den gesetzlichen Vorschriften entspricht. Je eine mit dem Genehmigungsvermerk versehene Ausfertigung ist dem Lehrberechtigten, dem Lehrling oder, falls dieser minderjährig nicht eigenberechtigt ist, seinem gesetzlichen Vertreter sowie der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zuzustellen. Entspricht der Vertrag nicht den gesetzlichen Vorschriften, so hat die Behörde die Genehmigung zu versagen.

(5) Der Lehrvertrag erlischt mit Beendigung des Lehrverhältnisses.

Lehranzeige

§ 147

(1) Im Falle der Heimlehre bedarf es keines schriftlichen Lehrvertrages. Das Lehrverhältnis ist jedoch vom Lehrberechtigten der Behörde mittels Lehranzeige anzuzeigen. Die in vierfacher Ausfertigung zu übermittelnde schriftliche Lehranzeige muss enthalten

- a) die Bezeichnung des Ausbildungszweiges und des Lehrbetriebes,
- b) den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrberechtigten und des Lehrlings,
- c) den Beginn der Lehrzeit,

- d) einen Hinweis auf die nach diesem Gesetz wesentlichen Pflichten des Lehrberechtigten und des Lehrlings,
 - e) die Unterschrift des Lehrberechtigten.
- (2) Im übrigen gelten sinngemäß die Bestimmungen des § 146 Abs. 4.

Pflichten des Lehrlings § 148

(1) Der Lehrling hat sich zu bemühen, die für den Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Er hat die ihm im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen, die Unfallverhütungsvorschriften genau zu beachten und die ihm anvertrauten Tiere, Geräte und Maschinen sorgsam zu behandeln.

(2) Der Lehrling hat den Unterricht in der Berufsschule und die vorgeschriebenen Fachkurse regelmäßig und pünktlich zu besuchen. Er hat dem Lehrberechtigten das Zeugnis der Berufsschule (des Fachkurses) unmittelbar nach Erhalt und auf Verlangen die Hefte und sonstigen Unterlagen, insbesondere auch die Schularbeiten, vorzulegen.

Pflichten des Lehrberechtigten § 149

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

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

(3) Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben, zu verantwortungsbewusstem Verhalten, zu guten Sitten und zur Erfüllung der religiösen Pflichten anzuleiten und ihn auf die Unfallverhütungsvorschriften aufmerksam zu machen.

(4) Der Lehrberechtigte ist ferner verpflichtet, dem Lehrling die zum Besuch der Berufsschule und der nach dem land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz vorgeschriebenen Fachkurse notwendige Zeit ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben und ihn zum regelmäßigen Besuch des Unterrichtes anzuhalten. Die Lehrberechtigten haben die Kosten der Unterbringung und Verpflegung, die durch den Aufenthalt der Lehrlinge in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen (Internatskosten), zu tragen. Bei Unterbringung in einem anderen Quartier sind ebenso die bei Unterbringung in einem Schülerheim entstehenden Kosten zu tragen.

(5) Die Unterrichtszeit in der Berufsschule (den Fachkursen), zu deren Besuch der Lehrling gesetzlich verpflichtet ist, ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen. Die Pausen und entfallende Unterrichtsstunden in der Berufsschule sind zur Gänze in die Unterrichtszeit einzurechnen.

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

(7) Schülervetretern und Mitgliedern von Schülerbeiräten ist für die Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Obliegenheiten die erforderliche Freizeit unter Entgeltfortzahlung zu gewähren, soweit die Wahrnehmung dieser Verpflichtungen in die Arbeitszeit fällt.

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

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

Beendigung des Lehrverhältnisses § 150

(1) Das Lehrverhältnis endet

- a) mit Ablauf der Lehrzeit,
- b) mit dem Tod des Lehrberechtigten oder des Lehrlings,

- c) wenn dem Lehrberechtigten oder dem Lehrling die Erfüllung der eingegangenen Verpflichtungen unmöglich wird,
- d) durch Auflösung aus wichtigen Gründen (§ 151),
- e) durch einvernehmliche Auflösung,
- f) durch Kündigung (§ 153),
- g) bei Auflassung des Lehrbetriebes,
- h) bei Verlust des Rechtes auf Ausbildung von Lehrlingen;
- i) mit vorzeitiger positiver Ablegung der Facharbeiterprüfung, wobei die Lehrzeit mit Ablauf der Kalenderwoche, in der die Prüfung erfolgreich abgelegt wurde, endet.

(2) Nach Ablauf der Probezeit darf ein Wechsel der Lehrstelle nur mit Zustimmung der Behörde vorgenommen werden. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn das bisherige Lehrverhältnis nach Abs. 1 lit. b bis h beendet ist.

(3) Nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit hat der Lehrberechtigte dem Lehrling ein Zeugnis auszustellen (Lehrzeugnis). Im Lehrzeugnis sind der Lehrbetrieb, der Name und Wohnort des Lehrberechtigten, der Name, das Geburtsdatum und der Wohnort des Lehrlings, der Ausbildungszeit und die Dauer des Lehrverhältnisses anzuführen. Falls sich der Lehrberechtigte weigert, dem Lehrling ein Lehrzeugnis auszustellen, oder falls der Lehrling aus anderen von ihm nicht zu vertretenden Gründen vom Lehrberechtigten kein Lehrzeugnis erhält, ist, sofern die Lehrzeit ordnungsgemäß beendet wurde, das Lehrzeugnis von der Behörde auszustellen.

Auflösung des Lehrverhältnisses

§ 151

(1) Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit nur aus wichtigen Gründen gelöst werden; solche sind insbesondere auf Seite

- a) des Lehrberechtigten,
 1. wenn der Lehrling sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, welche ihn des Vertrauens des Lehrberechtigten unwürdig erscheinen lässt;
 2. wenn der Lehrling die Arbeit wiederholt unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt;
 3. wenn der Lehrling unfähig wird, den Lehrberuf zu erlernen, sofern innerhalb der vereinbarten Lehrzeit eine Wiedererlangung dieser Fähigkeit nicht zu erwarten ist;
 4. wenn der Lehrling die Berufsschule und die vorgeschriebenen Fachkurse schuldhaft nicht regelmäßig besucht oder die Unfallverhütungsvorschriften beharrlich missachtet;
 5. wenn der Lehrling durch mehr als drei Monate in Haft, ausgenommen Untersuchungshaft, gehalten wird;
- b) des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters,
 1. wenn der Lehrberechtigte die Ausbildungspflicht nicht erfüllt;
 2. wenn der Lehrling nicht ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnis bleiben kann;
 3. wenn der Lehrberechtigte den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten versucht, den Lehrling misshandelt, körperlich züchtigt oder erheblich wörtlich beleidigt oder es unterlässt, den Lehrling vor Misshandlungen, körperlichen Züchtigungen, erheblichen wörtlichen Beleidigungen oder unsittlichen Handlungsweisen durch Familienangehörige des Lehrberechtigten oder durch Dienstnehmer des Betriebes zu schützen;
 4. wenn der Lehrberechtigte wiederholt die Bestimmungen des §§ 128 bis 128b (Schutz der Jugendlichen) verletzt.

(2) Die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses nach Abs. 1 kann rechtswirksam nur schriftlich erfolgen. Wird das Lehrverhältnis durch den Lehrling aus den in Abs. 1 lit. b genannten Gründen vorzeitig aufgelöst, muss überdies die Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters vorliegen. Satz 1 und 2 gelten nicht für die Heimlehre.

§ 152

(1) Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit einvernehmlich aufgelöst werden.

(2) Die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses kann rechtswirksam nur schriftlich erfolgen und bedarf der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings.

(3) Bei einvernehmlicher Auflösung des Lehrverhältnisses nach Abs. 1 muss eine Amtsbestätigung eines Gerichtes (§ 92 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer vorliegen, aus der hervorgeht, dass der Lehrling über die Bestimmungen betreffend die Endigung und die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses belehrt wurde.

(4) Abs. 2 und 3 gelten nicht für die Heimlehre.

Kündigung

§ 153

Das Lehrverhältnis kann vom Lehrling oder seinem gesetzlichen Vertreter vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden, wenn nachgewiesen wird, dass der Lehrling seinen Beruf aus stichhaltigen Gründen ändert oder wenn er von seinen Eltern wegen eingetretener Veränderung der Verhältnisse zu ihrer Pflege oder zur Führung ihrer Wirtschaft benötigt wird.

Lehrlingsentschädigung

§ 154

Für den Fall, dass eine kollektivvertragliche Regelung der Lehrlingsentschädigung fehlt oder diese Regelung für bestimmte Dienstverhältnisse nicht gilt, hat die Behörde die Lehrlingsentschädigung nach folgenden Hundertsätzen von dem im betreffenden Zweig der Land- und Forstwirtschaft für Facharbeiter landesüblichen Entgelt durch Verordnung festzusetzen:

- | | |
|---------------------------------------|-------|
| a) Bei Gewährung von Kost und Wohnung | |
| im ersten Lehrjahr | 30 %, |
| im zweiten Lehrjahr | 50 %, |
| im dritten Lehrjahr | 70 %, |
| b) bei reiner Barentlohnung | |
| im ersten Lehrjahr | 50 %, |
| im zweiten Lehrjahr | 70 %, |
| im dritten Lehrjahr | 90 %. |

Behörden

§ 155

(1) Behörde im Sinne des 6. Abschnittes ist die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle (§ 19 des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes).

(2) Neben den ihr nach diesem Gesetz sonst übertragenen Aufgaben obliegt der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle die Ausarbeitung von Lehrbedingungen sowie von Mustern für den Lehrvertrag, die Lehranzeige und das Lehrzeugnis.

(3) Die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle untersteht der Landesregierung als der sachlich in Betracht kommenden obersten Behörde.

(4) Die Verordnungen der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle bedürfen der Genehmigung der Landesregierung und sind im Amtsblatt für das Land Vorarlberg sowie im Kundmachungsorgan der Landwirtschaftskammer kundzumachen.

7. Abschnitt Betriebsverfassung

[...]

Tätigkeitsdauer des Betriebsrates

§ 183

(1) Die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates beträgt ~~fünf~~ vier Jahre. Sie beginnt mit dem Tage der Konstituierung oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

(2) Erklärt die Einigungskommission die Wahl eines Betriebsrates aufgrund einer Anfechtung nach § 181 Abs. 1 oder 2 für ungültig, so führt der frühere Betriebsrat die laufenden Geschäfte bis zur Konstituierung des neugewählten Betriebsrates, höchstens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten ab dem Tag der Ungültigkeitserklärung gerechnet, weiter. Dies gilt nicht, wenn die Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates gemäß § 184 vorzeitig geendet hat.

(3) Die nach Beginn der Tätigkeitsdauer (Abs. 1) gesetzten Rechtshandlungen eines Betriebsrates werden in ihrer Gültigkeit durch die zufolge einer Wahlanfechtung nachträglich erfolgte Aufhebung der Betriebsratswahl nicht berührt.

[...]

Rechnungsprüfer

§ 199

(1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Betriebsratsfonds hat die Betriebs(Gruppen)versammlung aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen, in Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit mehr als zwanzig Dienstnehmern zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Betriebsrat nicht angehören. Der § 180 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlussfassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage zu erfolgen.

(2) Die Tätigkeit der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) dauert **fünfvier** Jahre, es sei denn, die Wahl gemäß Abs. 3 und 4 findet vor ihrem Ablauf statt. Die Wiederwahl ist zulässig.

(3) In Betrieben (Dienstnehmergruppen), in denen mehr als zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann die Betriebs(Gruppen)versammlung anlässlich der Wahl des Wahlvorstandes (§ 176) beschließen, die Wahl der Rechnungsprüfer zugleich mit der Wahl des Betriebsrates durchzuführen.

(4) Liegt ein Beschluss im Sinne des Abs. 3 vor, so hat der Wahlvorstand auch die Wahl der Rechnungsprüfer vorzubereiten und durchzuführen. Die Wahlkundmachung (§ 177 Abs. 2) hat auch die Ausschreibung der Wahl der Rechnungsprüfer zu enthalten. Auf die Vorschläge für die Wahl der Rechnungsprüfer ist § 177 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Wahl des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer kann mittels gemeinsamen Stimmzettels erfolgen. Der § 180 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

[...]

Tätigkeitsdauer

§ 206

(1) Die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates beträgt **fünfvier** Jahre. Der § 183 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Vor Ablauf der im Abs. 1 bezeichneten Zeit endet die Tätigkeit des Zentralbetriebsrates, wenn

1. das Unternehmen aufgelöst wird;
2. dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört;
3. die Zahl der Mitglieder unter drei sinkt;
4. die Betriebsräteversammlung die Enthebung des Zentralbetriebsrates beschließt;
5. der Zentralbetriebsrat den Rücktritt beschließt;
6. die Einigungskommission die Wahl für ungültig erklärt.

(3) Die Mitgliedschaft zum Zentralbetriebsrat erlischt, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt.

(4) Hat in einem Unternehmen die Tätigkeit des Zentralbetriebsrates deshalb geendet, weil durch vorübergehende Stilllegung von Betrieben dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört oder die Zahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates unter drei gesunken ist, und wird in der Folge in wenigstens einem dieser stillgelegten Betriebe die Tätigkeit wieder aufgenommen, so können die Mitglieder der Betriebsräte des Unternehmens die Fortsetzung der Tätigkeit des Zentralbetriebsrates bis zur Beendigung seiner ursprünglichen Tätigkeitsdauer beschließen, wenn

1. in dem Betrieb, der seine Tätigkeit wieder aufgenommen hat, ein Beschluss zur Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 187) gefasst wurde und
2. die Zahl der im Unternehmen verbliebenen und wiedereingestellten ehemaligen Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Zentralbetriebsrates mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Zentralbetriebsratsmandate erreicht.

(5) Für den Eintritt von Ersatzmitgliedern ist der § 189 sinngemäß anzuwenden. Enthält der Wahlvorschlag, dem das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied angehört, kein für ein Nachrücken in Frage kommendes Ersatzmitglied, so entsendet die wahlwerbende Gruppe ein anderes Betriebsratsmitglied in den Zentralbetriebsrat.

(6) Die Bestimmungen über die Verlängerung der Partei- und Prozessfähigkeit des Betriebsrates (§ 167a des Landarbeitsgesetzes) und über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§§ 185 und 186) sind sinngemäß anzuwenden.

[...]

Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds

§ 212

(1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Zentralbetriebsratsfonds hat die Betriebsräteversammlung aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Zentralbetriebsrat nicht angehören. Der § 180 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlussfassung über die Einhebung einer Zentralbetriebsratsumlage zu erfolgen.

(2) Die Tätigkeit der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) dauert **fünfvier** Jahre. Ihre Wiederwahl ist zulässig.

[...]

Bildungsfreistellung

§ 242

(1) Jedes Mitglied des Betriebsrates hat zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß von drei Wochen **und drei Arbeitstagen** innerhalb einer Funktionsperiode; in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, hat jedes Mitglied des Betriebsrates Anspruch auf eine solche Freistellung gegen Entfall des Entgelts.

(2) Die Dauer der Freistellung kann in Ausnahmefällen bei Vorliegen eines Interesses an einer besonderen Ausbildung bis zu fünf Wochen ausgedehnt werden.

(3) Die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen müssen von kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstnehmer oder der Dienstgeber veranstaltet sein oder von diesen übereinstimmend als geeignet anerkannt werden und vornehmlich die Vermittlung von Kenntnissen zum Gegenstand haben, die der Ausübung der Funktion als Mitglied des Betriebsrates dienen.

(4) Der Betriebsrat hat den Betriebsinhaber mindestens vier Wochen vor Beginn des Zeitraumes, für den die Freistellung beabsichtigt ist, in Kenntnis zu setzen. Der Zeitpunkt der Freistellung ist im Einvernehmen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat festzusetzen, wobei die Erfordernisse des Betriebes einerseits und die Interessen des Betriebsrates und des Betriebsratsmitgliedes andererseits zu berücksichtigen sind. Im Streitfall entscheidet die Einigungskommission.

(5) Betriebsratsmitglieder, die in der laufenden Funktionsperiode bereits nach § 243 freigestellt worden sind, haben während dieser Funktionsperiode keinen Anspruch auf Freistellung gemäß Abs. 1 und 2.

(6) Rückt ein Ersatzmitglied des Betriebsrates in das Mandat eines Mitgliedes des Betriebsrates dauernd nach, so hat es nur insoweit einen Anspruch gemäß Abs. 1 und 2, als das ausgeschiedene Mitglied noch keine Bildungsfreistellung in Anspruch genommen hat. Im Falle des Ausscheidens eines Betriebsratsmitgliedes im Zuge einer Betriebsänderung hat das nachrückende Ersatzmitglied einen Anspruch jedenfalls in dem Ausmaß, als es dem Verhältnis der noch offenen zur gesamten Tätigkeitsdauer des Betriebsrates entspricht, sofern sich nicht nach dem ersten Satz ein größerer Anspruch ergibt.

[...]

8. Abschnitt

Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft

[...]

Tätigkeitsdauer, Dauer der Mitgliedschaft

§ 276

(1) Die Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates beträgt **fünfvier** Jahre. Sie beginnt mit dem Tag der Konstituierung oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren SCE-Betriebsrates, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

(2) Vor Ablauf des im Abs. 1 bezeichneten Zeitraumes endet die Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates, wenn

- a) die Löschung der Europäischen Genossenschaft ins Firmenbuch eingetragen wird;

- b) der SCE-Betriebsrat durch Mehrheitsbeschluss seinen Rücktritt beschließt;
- c) das ordentliche Gericht die Errichtung des SCE-Betriebsrates (§ 271 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des SCE-Betriebsrates einzubringen;
- d) der SCE-Betriebsrat und das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft eine Vereinbarung nach den §§ 269 oder 270 abschließen.

(3) In den Fällen des Abs. 2 lit. b und c ist unter Anwendung der §§ 272 und 273 ein neuer SCE-Betriebsrat zu bilden.

(4) Die Mitgliedschaft zum SCE-Betriebsrat beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (§ 273).

(5) Die Mitgliedschaft zum SCE-Betriebsrat endet, wenn

- a) die Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates endet;
- b) das Mitglied zurücktritt;
- c) das Organ der Dienstnehmerschaft, das das Mitglied in den SCE-Betriebsrat entsendet hat, dieses abberuft, wobei dieses jedenfalls dann abzurufen ist, wenn seine Mitgliedschaft zum Betriebsrat endet;
- d) der Betrieb bzw. das Unternehmen, dem das Mitglied angehört, aus der Europäischen Genossenschaft ausscheidet;
- e) das ordentliche Gericht den Entsendungsbeschluss (§ 273) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des SCE-Betriebsrates einzubringen.

(6) In den Fällen des Abs. 5 lit. b bis e ist § 262 Abs. 3 anzuwenden.

[...]

11. Abschnitt

Vorschriften zwingenden Rechtscharakters

§ 298

Die Rechte, welche den Dienstnehmern aufgrund der Bestimmungen dieses Gesetzes zustehen, können durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Dienstvertrag nur insoweit aufgehoben oder beschränkt werden, als das Gesetz ausdrücklich abweichende Vereinbarungen zulässt.

Verweisungen

§ 299

(1) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in folgenden Fassungen anzuwenden:

1. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002,
2. Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994), BGBl. Nr. 194, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 85/2012,
3. Exekutionsordnung – EO, RGBl. Nr. 79/1896, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 33/2013,
4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 8/2019, 4. ~~Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 67/2013,~~
5. Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2013,
6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz – BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 3/2013,
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz – GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 3/2013,
8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018, 8. ~~Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2013,~~
9. Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 26/2013,

10. Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl. I Nr. 142/2004, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2012,
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz – ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2013,
12. Spaltungsgesetz – SpaltG, BGBl. Nr. 304/1996, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2011,
13. Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 63/2012,
14. Zivildienstgesetz 1986 – ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2012,
15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609/1977, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
16. Arbeitsmarktförderungsgesetz – AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
17. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 139/2011,
18. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 67/2013,
19. Pensionskassengesetz – PKG, BGBl. Nr. 281/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/2013,
20. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 74/2009,
21. Schulunterrichtsgesetz – SchUG, BGBl. Nr. 472/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 73/2012,
22. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 79/2012,
23. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
24. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz – EZA-G, BGBl. I Nr. 49/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2003,
25. Chemikaliengesetz 1996 – ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2012,
26. Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl. I Nr. 10/2011,
27. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 – AWG 2002, BGBl. I Nr. 102/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2012,
28. Biozid-Produkte-Gesetz (BiozidG), BGBl. I Nr. 105/2000, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 114/2012,
29. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
30. Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010, 31. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
32. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 – APSG, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
33. Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98/1965, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2012,
34. GmbH-Gesetz – GmbHG, RGBl. Nr. 58/1906, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2011,
35. Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
36. Unternehmensgesetzbuch, dRGBl. Nr. 219/1897, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2013,
37. SCE-Gesetz, BGBl. I Nr. 104/2006,
38. Versicherungsaufsichtsgesetz 2016, BGBl. I Nr. 34/2015,
39. Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), BGBl. Nr. 313/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013.

40. Bundespflegegeldgesetz – BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 3/2013.

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. Nichtraucherschutzgesetzes – TNRSKG, BGBl. Nr. 431/1995, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 37/2018.

(2) Verweise in diesem Gesetz auf die Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 sind Verweise auf die Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 über das Statut der Europäischen Genossenschaft (SCE), ABl. Nr. L 207 vom 22.7.2003, S. 1.

12. Abschnitt

Strafbestimmungen

§ 300

(1) Mit einer Geldstrafe von 150 Euro bis 1.100 Euro ist von der Bezirkshauptmannschaft zu bestrafen,

- a) wer eine Übertretung der ~~§§ 76 bis 84a~~ ~~§§ 76 bis 84~~, 93, 96a Abs. 3 bis 6, 97 bis 98, 100 bis 102, 102a Abs. 4 bis 7, 103 bis 103b, 104 Abs. 1 bis 5, 105 Abs. 1 lit. a und b sowie Abs. 3, 106 bis 112, 112a Abs. 2 bis 6, 10 und 13, 112b Abs. 4 und 5, 113, 113a Abs. 2 bis 8, 113e bis 113g, 115, 116 Abs. 1, 3 und 6, 117 Abs. 1 und 2, 117a Abs. 2, 118 bis 120, 127a, 128 bis 130, 132 Abs. 3, 133 Z. 2, 134 Abs. 3, 149 Abs. 2 und 297 oder der auf Grundlage dieser Vorschriften ergangenen Verordnungen begeht, sofern die Tat nicht nach anderen Verwaltungsbestimmungen mit einer strengeren Strafe bedroht ist,
- b) wer Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt.

(1a) Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 130 Abs. 5 sind hinsichtlich jedes einzelnen Dienstnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.

(1b) 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.

(2) Mit einer Geldstrafe von 150 Euro bis 2.200 Euro ist von der Bezirkshauptmannschaft zu bestrafen, wer eine Übertretung der §§ 66, 177 Abs. 3, 213 Z. 3, 224 Abs. 3 und 4, 228, 229 Abs. 1, 234 Abs. 3, 235 Abs. 1 Z. 2 und Abs. 2, 239 Abs. 4 und 241 begeht, sofern die Tat nicht nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist.

(2a) Sofern die Tat nicht nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, sind Übertretungen

- a) der §§ 60a Abs. 2 bis 4, 60b sowie 60h mit einer Geldstrafe von 1.000 Euro bis zu 5.000 Euro, im Wiederholungsfall von 2.000 Euro bis zu 10.000 Euro,
- b) des § 60g Abs. 2 mit einer Geldstrafe von 500 Euro bis zu 5.000 Euro, im Wiederholungsfall von 1.000 Euro bis zu 10.000 Euro,
- c) der §§ 60e, 60g Abs. 1 sowie 60j Abs. 2 und 3 mit einer Geldstrafe bis zu 1.000 Euro, im Wiederholungsfall von 500 Euro bis zu 2.000 Euro,

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

(2b) Bei grenzüberschreitender Überlassung gelten Verwaltungsübertretungen nach Abs. 2a als in jenem Sprengel der Bezirkshauptmannschaft begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Vorarlberg überlassenen Dienstnehmer liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle.

(3) Mit einer Geldstrafe bis zu 2180 Euro ist von der Bezirkshauptmannschaft zu bestrafen, wer eine Übertretung der §§ 252 lit. a und b, 254 Abs. 3, 255 Abs. 5, 258 Abs. 1 und 4, 264 Abs. 2, 266 Abs. 3, 267 Abs. 3, 270 Abs. 2, 274 Abs. 1, 288 Abs. 1 und 290 Abs. 4 begeht, sofern die Tat nicht nach anderen Verwaltungsvorschriften mit strengerer Strafe bedroht ist.

(4) Übertretungen gemäß Abs. 2 und Abs. 3 sind nur dann zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Fall

1. des § 16 die um die Stelle werbende Person

21. des § 177 Abs. 3 der Wahlvorstand,

32. der §§ 66, 213 Z. 3, 224 Abs. 3 und 4, 228, 229 Abs. 1 und 241 der Betriebsrat,

43. des § 234 Abs. 3 und des § 235 Abs. 1 Z. 2 und Abs. 2 das gemäß § 237 zuständige Organ,

54. des § 239 Abs. 4 der Betriebsinhaber,

65. der §§ 252 lit. a und b, 254 Abs. 3, 255 Abs. 5, 258 Abs. 1, 266 Abs. 3, 267 Abs. 3, 274 Abs. 1 und 290 Abs. 4 die in den beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften, betroffenen Betrieben oder der Europäischen Genossenschaft bestehenden Dienstnehmervertretungen;

76. der §§ 258 Abs. 4 und 264 Abs. 2 das besondere Verhandlungsgremium;

87. des § 270 Abs. 2 die nach der Vereinbarung gemäß § 270 Abs. 1 zuständige Dienstnehmervertretung;

98. des § 288 Abs. 1 das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe oder der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft

innen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der Bezirkshauptmannschaft einen Strafantrag stellt (Privatankläger). Auf das Strafverfahren ist der § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes anzuwenden.

§ 301

Ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, das während der Dauer oder nach Auflösung seines Dienstverhältnisses ein ihm bei Ausübung seines Dienstes bekannt gewordenes oder als solches bezeichnetes Geschäfts- und Betriebsgeheimnis verletzt oder es zu seinem oder eines anderen Vorteil verwertet, wird, wenn die Handlung nicht nach einem anderen Gesetz einer strengeren Bestrafung unterliegt, von den ordentlichen Gerichten wegen Vergehens mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu zwei Jahren bestraft.

13. Abschnitt

Inkrafttreten

§ 302

(1) Die §§ 47 Abs. 10 und 11, 59f bis 59n, 222 Abs. 1 Z. 1a und Z. 26 und 249 Abs. 3, in der Fassung LGBl.Nr. 22/2003, treten am 1. Jänner 2003 in Kraft.

(2) Der § 1 Abs. 5 in der Fassung LGBl.Nr. 31/2006 tritt am 1.9.2006 in Kraft. Die §§ 112a Abs. 4, 113a Abs. 8 und 113g, in der Fassung LGBl.Nr. 31/2006, treten am 1. Jänner 2007 in Kraft. Die §§ 112a Abs. 7 und 113a Abs. 7, in der Fassung vor LGBl.Nr. 31/2006, gelten noch bis zum 31.12.2006.

(3) Art. LXX des Landesverwaltungsgerichts-Anpassungsgesetzes – Sammelnovelle, LGBl.Nr. 44/2013, tritt am 1. Jänner 2014 in Kraft.

(4) Die §§ 59f Abs. 3 bis 9 und 59m Abs. 2, in der Fassung LGBl.Nr. 56/2016, treten am 1. Jänner 2017 in Kraft und gelten für Beitragszeiträume nach dem 1. Jänner 2017.

(4) Art. IX des Gesetzes über die Auflösung der Agrarbezirksbehörde für das Land Vorarlberg – Sammelnovelle, LGBl.Nr. 2/2017, tritt am 1. April 2017 in Kraft.

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

14. Abschnitt*

**Übergangsbestimmungen betreffend
Arbeitsordnungen und Gefahrenverhütung**

§ 303

(1) Insoweit Betriebsordnungen im Sinne der bisherigen Rechtsvorschriften noch Geltung haben, bleiben sie mit den bisherigen Rechtswirkungen so lange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch eine Arbeitsordnung im Sinne dieses Gesetzes abgeändert oder aufgehoben werden.

(2) Der § 99 Abs. 2 findet auf Maschinen und Geräte, die in einem Betrieb schon vor dem 19. Juni 1982 verwendet worden sind, keine Anwendung.

Übergangsbestimmungen betreffend Karenz und Teilzeitbeschäftigung

§ 304

(1) Die §§ 35 bis 42a, 47 Abs. 4 lit. b, Abs. 7 und 8, 59a Abs. 2 und 3, 89 Abs. 5, 94 Abs. 2, 124 bis 125 und 178 Abs. 3, in der Fassung LGBl.Nr. 22/2003, gelten für Mütter (Adoptiv- und Pflegemütter) und Väter (Adoptiv- und Pflegeväter), deren Kinder nach dem 31. Dezember 2001 geboren wurden.

(2) Mütter (Adoptiv- und Pflegemütter) und Väter (Adoptiv- und Pflegeväter), deren Kinder nach dem 30. Juni 2000, jedoch vor dem Tag der Kundmachung des Gesetzes, LGBl.Nr. 22/2003, geboren wurden, können, wenn sich entweder Mutter oder Vater am Tag der Kundmachung in Karenz befindet oder einen Teil der Karenz aufgeschoben hat, binnen drei Monaten ab Kundmachung ihrem Dienstgeber bekannt geben, ob sie Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen.

(3) Mütter (Adoptiv- und Pflegemütter) und Väter (Adoptiv- und Pflegeväter), deren Kinder nach dem 30. Juni 2000, jedoch vor dem 1. Jänner 2002 geboren wurden, können ab 1. Jänner 2002 eine Beschäftigung im Sinne der §§ 40a Abs. 2 und 3 bzw. 124e, in der Fassung LGBl.Nr. 22/2003, vereinbaren.

(4) Vor dem Inkrafttreten des Gesetzes, LGBl.Nr. 22/2003, vereinbarte Teilzeitbeschäftigungen nach den bisher geltenden Bestimmungen bleiben aufrecht, soweit Dienstgeber und Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerin nicht anderes vereinbaren.

§ 305

(1) Die §§ 35 Abs. 3 letzter Satz, 38 Abs. 4, 39 Abs. 1, 41 bis 41h, 42a, 47 Abs. 4, 7, 8, 59a Abs. 3, 59l Abs. 2, 124d Abs. 3, 125 bis 125b, 125c, 125d, 125e bis 125i und 126, in der Fassung LGBl.Nr. 31/2006 gelten für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 31/2006, geboren werden.

(2) Für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder vor dem In-Kraft-Treten des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 31/2006, geboren wurden, gelten weiterhin die §§ 41, 41a oder 125 in der Fassung vor dem LGBl.Nr. 31/2006.

(3) Abweichend von Abs. 2 kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach den §§ 41 bis 41h und 125 bis 125h in der Fassung LGBl.Nr. 31/2006 verlangt werden von

- a) Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt in Karenz nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des EWR-Abkommens befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz angetreten werden kann;
- b) Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt in einer Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des EWR-Abkommens befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;
- c) Eltern, wenn sich die Mutter des Kindes zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt in einem Beschäftigungsverbot nach § 118 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des EWR-Abkommens befindet;
- d) Eltern, wenn die Mutter des Kindes zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt im Anschluss an die Frist nach § 118 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des EWR-Abkommens einen Gebührenurlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des EWR-Abkommens bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.

§ 306

Die §§ 37, 38, 39 Abs. 1, 41g, 42, 124c, 124d und 125g in der Fassung LGBl.Nr. 31/2014 gelten für Eltern, deren Kinder nach dem Inkrafttreten des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 31/2014 adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen wurden.

§ 306a

Die §§ 41 Abs. 1, 41a, 41b Abs. 5, 6 und 10, 41c Abs. 1, 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.

Übergangsbestimmungen betreffend Betriebliche Mitarbeitervorsorge

§ 307

(1) Die Bestimmungen der §§ 59f bis 59n gelten für Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 1. Jänner 2003 liegt.

(2) Die Bestimmungen des § 47 sind auf Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 1. Jänner 2003 liegt, nicht mehr anzuwenden, jedoch weiterhin auf Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor diesem Zeitpunkt liegt. Soweit eine Vereinbarung gemäß Abs. 4 und 6 erfolgt, sind die Bestimmungen des § 47 bis zum Inkrafttreten dieser Vereinbarung anzuwenden.

(3) Die Bestimmungen des § 47 gelten weiter, wenn nach dem 1. Jänner 2003

- a) auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen unterbrochene Dienstverhältnisse unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei demselben Dienstgeber fortgesetzt werden oder
- b) unterbrochene Dienstverhältnisse unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei demselben Dienstgeber fortgesetzt werden und durch eine im Zeitpunkt der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002 anwendbare Bestimmung in einem Kollektivvertrag die Anrechnung von Vordienstzeiten für die Abfertigung festgesetzt wird oder
- c) Dienstnehmer innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung in ein neues Dienstverhältnis wechseln, es sei denn, es liegt eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 4 vor.

(4) Für Dienstverhältnisse, die am 1. Jänner 2003 bestehen, kann in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ab einem zu vereinbarenden Stichtag für die weitere Dauer des Dienstverhältnisses die Geltung der Bestimmungen der §§ 59f bis § 59n anstelle der Bestimmungen des § 47 festgelegt werden.

(5) Für den Fall, dass in der Vereinbarung gemäß Abs. 4 keine Übertragung der Altabfertigungsanwartschaft gemäß Abs. 6 festgelegt wird, finden bis zum Stichtag weiterhin die Bestimmungen des § 47 mit der Maßgabe Anwendung, dass sich das Ausmaß der Abfertigung aus dem bis zum Zeitpunkt des Stichtags fiktiv erworbenen Prozentsatz des Jahresentgelts ergibt; der Berechnung des Jahresentgelts ist das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt zu Grunde zu legen.

(6) Die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften auf eine BV-Kasse auf Grund von Dienstverhältnissen, die am 1. Jänner 2003 bestehen, ist nur unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

- a) die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften bedarf einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die von den Bestimmungen des § 47 oder Kollektivverträgen abweichen kann;
- b) die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages an die MV-Kasse hat ab dem Zeitpunkt der Übertragung binnen längstens fünf Jahren zu erfolgen;
- c) die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages hat jährlich mindestens mit je einem Fünftel zuzüglich der Rechnungszinsen von 6 v.H. per anno des noch aushaftenden Übertragungsbetrages zu erfolgen; vorzeitige Überweisungen sind zulässig;
- d) im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses, ausgenommen die im § 59l Abs. 2 genannten Fälle, hat der Dienstgeber den aushaftenden Teil des vereinbarten Übertragungsbetrages vorzeitig an die BV-Kasse zu überweisen.

(7) Auf in die BV-Kasse übertragene Altabfertigungsanwartschaften finden die Bestimmungen der §§ 59f bis 59n Anwendung.

(8) Am 1. Jänner 2003 bestehende Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen, die Abfertigungsansprüche über dem gesetzlich festgelegten Ausmaß vorsehen, werden nicht berührt. Solche Regelungen treten für Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 1. Jänner 2003 liegt, oder für Dienstverhältnisse, bei denen eine Vereinbarung gemäß Abs. 4 geschlossen wird, ab dem Zeitpunkt der Wirksamkeit dieser Vereinbarung insoweit außer Kraft,

als sie nicht einen die Höhe des gesetzlichen Abfertigungsanspruches unter Anwendung der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden gesetzlichen Abfertigungsbestimmungen übersteigenden Anspruch, bezogen auf den Prozentsatz des zustehenden Jahresentgelts, vorsehen. Wird bei einer Vereinbarung gemäß Abs. 4 und 5 dieser übersteigende Anspruch in ausdrücklicher Form berücksichtigt, treten insoweit die vorangeführten Regelungen außer Kraft. Bei Beendigung von Dienstverhältnissen, in denen eine Übertrittsvereinbarung gemäß Abs. 4 abgeschlossen wurde, gebührt ein solcher Mehranspruch nur in jenem Anteil, der über das zum Übertrittszeitpunkt (Stichtag) zu berücksichtigende Ausmaß (Abs. 6) hinausgeht.

(9) Im Falle eines Übertritts nach Abs. 4 und 6 sind bei der Berechnung der Einzahlungsjahre nach § 59l Abs. 2 lit. d die bisher in diesem Dienstverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten zu berücksichtigen.

(10) Der § 59g Abs. 1 in der Fassung LGBI.Nr. 6/2010 gilt nur für Auslandseinsatzpräsenzdienste gemäß § 19 Abs. 1 Z. 9 WG, die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBI.Nr. 6/2010, angetreten werden.

(11) Der § 59f Abs. 1 zweiter Satz findet keine Anwendung auf freie Dienstverhältnisse von Personen im Sinne des § 59r in der Fassung LGBI.Nr. 6/2010, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBI.Nr. 6/2010, bestehen.

(12) Der § 59r in der Fassung LGBI.Nr. 6/2010 findet keine Anwendung auf freie Dienstverhältnisse mit vertraglich festgelegten Abfertigungsansprüchen sowie auf unmittelbar nachfolgende mit demselben Dienstgeber oder einem Dienstgeber im Konzern (§ 46 Abs. 3 Z. 2 BMSVG) abgeschlossene freie Dienstverhältnisse mit solchen Abfertigungsansprüchen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBI.Nr. 6/2010, bestehen.

Übergangsbestimmung betreffend Anspruch auf Entgeltfortzahlung § 308

(1) Der § 26 Abs. 1 in der Fassung LGBI.Nr. 31/2006 ist auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in Arbeitsjahren eingetreten sind, die nach der Kundmachung des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBI.Nr. 31/2006, begonnen haben.

(2) Die verlängerte Anspruchsdauer nach § 26 Abs. 1 in der Fassung LGBI.Nr. 31/2006 bewirkt keine Verlängerung einer in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträgen vorgesehenen längeren Anspruchsdauer.

(3) Die Gesamtdauer der Ansprüche wird nicht verlängert, falls Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge einen zusätzlichen Anspruch im Anschluss an den Anspruch nach § 26 Abs. 1 in der Fassung LGBI.Nr. 31/2006 vorsehen.

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

(5) Der § 29 in der Fassung LGBI.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, LGBI.Nr. .../2019, bewirken.

Übergangsbestimmung betreffend Urlaubsentschädigung und Ersatzleistung § 309

Die §§ 94 und 95, in der Fassung vor LGBI.Nr. 31/2006, gelten weiterhin für Urlaubsjahre, die bei Kundmachung des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBI.Nr. 31/2006, bereits begonnen haben.

Übergangsbestimmung betreffend Begleitung schwersterkrankter Kinder § 310

§ 59p in der Fassung LGBI.Nr. 31/2006 gilt für eine Begleitung schwersterkrankter Kinder, die nach dem In-Kraft-Treten des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBI.Nr. 31/2006, verlangt wird. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können bei einer Begleitung von schwersterkrankten Kindern, die vor dem In-Kraft-Treten des Gesetzes über die Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBI.Nr. 31/2006, verlangt wurde, vereinbaren, dass die Maßnahme bei ihrem Ablauf von sechs Monaten auf insgesamt höchstens neun Monate verlängert wird.

Übergangsbestimmung betreffend passives Wahlrecht zum Betriebsrat

§ 311

Der § 175 Abs. 1 in der Fassung LGBl.Nr. 31/2006 ist auf Wahlen anzuwenden, bei denen die Wahlausschreibung nach dem In-Kraft-Treten des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 31/2006, erfolgt.

Übergangsbestimmung betreffend Bildungskarenz

§ 312

(1) Der § 39k Abs. 6a des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287/1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 102/2007, gilt nur für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 6/2010, laufende Bildungskarenzen.

(2) Dienstnehmer und Dienstgeber, die bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 6/2010, Bildungskarenz vereinbart haben, können eine neuerliche Bildungskarenz frühestens drei Jahre nach der Rückkehr aus dieser Bildungskarenz vereinbaren.

(3) Der § 59a Abs. 1 und 2 in der Fassung LGBl.Nr. 6/2010 gilt nur für Bildungskarenzen, die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 6/2010, vereinbart werden.

Übergangsbestimmung betreffend Kurzarbeit

§ 313

Auf zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 6/2010, bereits vereinbarte Kurzarbeit nach § 27 Abs. 1 lit. b des Arbeitsmarktförderungsgesetzes ist der § 59f Abs. 4 in der Fassung vor LGBl.Nr. 6/2010 weiterhin anzuwenden.

Übergangsbestimmung betreffend Sanierungs- und Konkursverfahren

§ 314

Der § 56 Abs. 2 des Land- und Forstarbeitsgesetzes in der Fassung LGBl.Nr. 1/2011 findet auf Sanierungs- und Konkursverfahren Anwendung, die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 1/2011, eröffnet oder wieder aufgenommen werden.

Übergangsbestimmung betreffend Herabsetzung der Normalarbeitszeit

§ 315

Der § 59f Abs. 5 gilt für Herabsetzungen der Normalarbeitszeit, die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 31/2014, beginnen. Auf zu diesem Zeitpunkt laufende Herabsetzungen der Normalarbeitszeit kommt weiterhin die Ausführungsbestimmung zu § 59f Abs. 4 in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Gesetzes über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, LGBl.Nr. 31/2014, zur Anwendung.

Übergangsbestimmung betreffend Einführung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes

§ 316

Die §§ 19 Abs. 2, 19a und 60g Abs. 2 bis 4 sind nur mehr auf Sachverhalte anzuwenden, die sich vor dem 1. Jänner 2017 ereignet haben.

Übergangsbestimmung betreffend einseitiger Urlaubsantritt

§ 317

Binnen drei Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes über eine Regelung des Erholungsurlaubes – Sammelnovelle, LGBl.Nr. .../2019, können Dienstnehmer einen Zeitpunkt für den Urlaubsantritt wählen, ohne die Frist gemäß § 89 Abs. 1a einzuhalten. In diesem Fall haben die Dienstnehmer den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes frühestmöglich, spätestens aber eine Woche vor diesem Zeitpunkt dem Dienstgeber bekannt zu geben.

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.