

Textgegenüberstellung zum Begutachtungsentwurf der  
Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2019

**Oö. Landarbeitsordnung 1989**

**INHALTSVERZEICHNIS**

**2. DIENSTVERTRAG**

- § 6 Abschluss des Dienstvertrages
- § 7 Dienstschein
- [§ 7a Entgelt bei Pauschalvereinbarungen](#)
- § 8 Inhalt des Dienstvertrages
- § 9 Dauer des Dienstvertrages
- § 9a Befristete Dienstverhältnisse
- § 10 Probendienstverhältnis
- § 10a Teilzeitarbeit
- [§ 10b Wiedereingliederungsteilzeit](#)
- ~~[§ 10b Abbau von Zeitguthaben](#)~~
- [§ 10c Lage der Normalarbeitszeit](#)
- [§ 10d Abgeltung von Zeitguthaben](#)
- [§ 10e Abbau von Zeitguthaben](#)
- [§ 10f Unabdingbarkeit](#)
- § 11 Dienstantritt
- § 12 Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers und des Dienstgebers
- § 13 Benachteiligungsverbot

**2b. FAMILIENHOSPIZKARENZ**

- § 39t Sterbebegleitung
- § 39u Begleitung von schwersterkrankten Kindern
- § 39v Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkrankter Kinder
- § 39w Pflegekarenz
- § 39x Pflegezeit
- § 39y Freie Dienstverhältnisse
- [§ 39z Invalidität](#)

**4. ARBEITSSCHUTZ**

- § 55b Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern
- § 56 Arbeitszeit
- § 56a Durchrechnung der Arbeitszeit
- § 57 Arbeitsspitzen
- § 58 Gleitende Arbeitszeit
- § 59 Betriebsbedingte Mehrarbeiten

- § 60      Arbeitszeit bei Schichtarbeit
- § 61      Überstundenarbeit
- § 61a    Höchstgrenze der Arbeitszeit
- ~~§ 61a~~   ~~Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit~~
- § 62      Mindestruhezeit
- § 63      Ruhepause
- ~~§ 63~~      ~~Arbeitspausen~~
- § 63a    Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe
- § 63b    Sonderfälle der wöchentlichen Ruhezeit
- § 64      Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe
- ~~§ 64~~      ~~Sonn- und Feiertagsruhe~~
- § 64a    Ausgleichsruhe
- § 65      Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 66      Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft
- § 67      Urlaub
- § 68      Anrechnungsbestimmungen
- § 69      Verbrauch des Urlaubs
- § 70      Erkrankung während des Urlaubs
- § 71      Urlaubsentgelt
- § 72      Ablöseverbot
- § 73      Aufzeichnungen
- § 74      *Entfallen*
- § 75      Ersatzleistung

### **Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit**

#### **Allgemeine Bestimmungen**

- § 76      Begriffsbestimmung
- § 76a     Allgemeine Pflichten der Dienstgeber
- § 77      Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen  
(Arbeitsplatzevaluierung)
- ~~§ 77~~      ~~Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen~~
- § 78      Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- § 79      Einsatz der Dienstnehmer
- § 80      Grundsätze der Gefahrenverhütung
- § 81      Koordination
- § 82      Überlassung
- § 83      Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 83a     Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 84      Information
- § 84a     Anhörung und Beteiligung
- § 84b     Unterweisung
- § 85      Pflichten der Dienstnehmer
- § 86      Aufzeichnung und Berichte über Arbeitsunfälle
- § 87      Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

## Präventivdienste

- § 93 Bestellung von Sicherheitsfachkräften
- § 93a Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte
- § 93b Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger
- § 94 Bestellung von Arbeitsmedizinern
- § 94a Aufgaben, Information und Beiziehung der Arbeitsmediziner
- § 94b Zusammenarbeit
- ~~§ 94c~~ Meldung von Mängel
- ~~§ 94e~~ Meldung von Missständen
- § 94d Abberufung
- § 94e Sonstige Fachleute
- § 94f Präventionszeit
- § 95 Verordnungen zum Schutz der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer
- § 96 *Entfallen*
- § 96a Mutterschutz
- § 97 Schutz der werdenden Mütter
- § 98 Verbotene Arbeiten für werdende Mütter
- § 98a Schutz der stillenden Mütter
- § 99 Schutz nach der Entbindung
- § 100 Beschäftigungsverbote
- § 100a Ruhemöglichkeit
- § 101 Stillzeiten
- § 102 Kündigungs- und Entlassungsschutz
- § 102a Befristete Dienstverhältnisse
- § 103 Entlassung während der Schwangerschaft und nach der Entbindung
- § 104 Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes
- § 105 Karenz
- § 105a Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater
- § 105b Aufgeschobene Karenz
- § 105c Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter
- § 105d Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils
- § 105e Information und gemeinsame Vorschriften
- § 105f Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 105g Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung
- § 105h Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung
- § 105i Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 105j Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung
- § 105k Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung
- § 105l Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung
- § 105m Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter
- § 105n Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 105o	Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes
§ 106	Dienst(Werks)wohnung
§ 107	Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion
§ 108	Besserstellung durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung
§ 109	Ausländische Dienstnehmerinnen
§ 110	Schutz der Jugendlichen
§ 110a	Verbotene Arbeiten
§ 110b	Verbotene Züchtigungen und Strafen
§ 111	Kinderarbeit

## **1. GELTUNGSBEREICH**

### **§ 3**

#### **Ausgenommene Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer**

(1) Von diesem Landesgesetz sind unbeschadet des Abs. 2 ausgenommen:

1. die folgenden familieneigenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer:

- a) die Ehegattin oder der Ehegatte,
- b) die Kinder und Kindeskinde,
- c) die Schwiegertöchter und Schwiegersöhne,
- d) die Eltern und Großeltern,

2. die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner der Dienstgeberin oder des Dienstgebers, wenn sie oder er mit ihr oder ihm in Hausgemeinschaft leben und in ihrem oder seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich in einem Dienstverhältnis beschäftigt sind.

(2) Auf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nach Abs. 1 sind die §§ 12 Abs. 2, 76 bis 94e, 110 bis 111 und die Abschnitte 6 und 7 anzuwenden. Abweichend davon sind die §§ 93 bis 94d auf diese Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nicht anzuwenden, wenn die Dienstgeberin oder der Dienstgeber keine sonstigen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigt.

(3) Die §§ 26a bis 26u gelten sinngemäß auch für das Dienstverhältnis einer Frau, die gemäß § 144 Abs. 2 und 3 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs Elternteil ist.

## **2. DIENSTVERTRAG**

### **§ 7**

#### **Dienstschein**

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

(2) Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Dienstgebers,
2. Name und Anschrift des Dienstnehmers,
3. Beginn des Dienstverhältnisses,
4. bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermine,

6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltsbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers,
12. 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,
13. Name und Anschrift der Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse) der Dienstnehmerin oder 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:

1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
2. Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in Euro auszuzahlen ist,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

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

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

(5) Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6 und 9 bis 11 und Abs. 3 Z 2 bis 4 können auch durch Verweisung auf die für das Dienstverhältnis geltenden Bestimmungen im Gesetz oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

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

(7) Hat das Dienstverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Landesgesetzes 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.

## § 7a

### Entgelt bei Pauschalvereinbarungen

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

## **§ 10a**

### **Teilzeitarbeit**

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

1. die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit (§ 56) oder
2. eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit oder
3. eine im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit, die kürzer als die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Z 1 oder 2 ist, unterschreitet.

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

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

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

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

1. gesetzliche Regelungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Dienstvertrag dies vorsehen,
2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt und
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers nicht entgegenstehen.

(4a) Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 4 gebührt ein Zuschlag von 25%. § 65 Abs. 2 ist anzuwenden.

(4b) Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

1. sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraums von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden;
2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. ~~§ 61 Abs. 2~~ ~~§ 61 Abs. 6~~ ist sinngemäß anzuwenden.

(4c) 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. 4a festgesetzt, sind Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten im selben Ausmaß zuschlagsfrei bzw. mit dem geringeren Zuschlag abzugelten.

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

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

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

(5) Bei Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß findet Abs. 4 Z 3 in den Fällen des ~~§ 61 Abs. 3 letzter Satz~~ ~~§ 61 Abs. 5~~ keine Anwendung.

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

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

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

(9) Die Abs. 2 bis 4, 5 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 26j, 26k, 26q, 105f, 105g und 105m.

(10) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat teilzeitbeschäftigte Dienstnehmerinnen bzw. 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.

## § 10b

### Wiedereingliederungsteilzeit

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

1. eine Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers für die Zeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit;
2. Beratung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers und der Dienstgeberin bzw. 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 der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan (§ 1 Abs. 2 AGG). Die Beratung kann entfallen, wenn Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer, Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und die Arbeitsmedizinerin bzw. 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 die bzw. der mit der arbeitsmedizinischen Betreuung nach § 94 Abs. 1 betraute Arbeitsmedizinerin bzw. 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. Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches der Wiedereingliederungsteilzeit an die Dienstgeberin bzw. 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 der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser den Verhandlungen beizuziehen. In der Vereinbarung nach Abs. 1 kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für bestimmte Monate auch abweichend von der im Abs. 1 geregelten Bandbreite der Arbeitszeitreduktion festgelegt werden. Bei der Festlegung dieser abweichenden Verteilung der Arbeitszeit darf das Stundenausmaß 30 vH der ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht unterschreiten. Eine ungleichmäßige Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit innerhalb des Kalendermonats ist nur dann zulässig, wenn das vereinbarte Arbeitszeitausmaß im Durchschnitt eingehalten und das vereinbarte Arbeitszeitausmaß in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als zehn vH unter- oder überschritten wird. Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit darf - abgesehen von der befristeten Änderung der Arbeitszeit - keine Auswirkungen auf die seitens der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers im Rahmen des Dienstvertrags geschuldeten Leistungen haben.

(3) Während einer Wiedereingliederungsteilzeit darf die Dienstgeberin bzw. 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 Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer und Dienstgeberin bzw. 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 die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer gegenüber der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber Anspruch auf das entsprechend der Arbeitszeitreduktion aliquot zustehende Entgelt. Die Höhe des aliquot zustehenden Entgelts ist nach § 22 zu berechnen. Wird eine Vereinbarung im Sinn des Abs. 2 dritter Satz getroffen, ist das Entgelt gleichmäßig entsprechend dem, bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit, durchschnittlich vereinbarten Arbeitszeitausmaß zu leisten. Eine Rückforderung dieses Entgelts auf Grund einer vorzeitigen Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit ist nicht zulässig.

(7) Wird das Dienstverhältnis während der Wiedereingliederungsteilzeit beendet, so ist bei der Berechnung des Ersatzanspruchs im Sinn des § 35 das ungeschmälerte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinn des Abs. 1 zugestanden wäre.

(8) § 39e Abs. 3 und 4, § 39i sowie § 39w 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.

## **§ 10c**

### **Lage der Normalarbeitszeit**

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

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

1. dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,

2. der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird,

3. berücksichtigungswürdige Interessen der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und

4. keine Vereinbarung entgegensteht.

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

## **§ 10d**

### **Abgeltung von Zeitguthaben**

(1) Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses ein Guthaben der Dienstnehmerin bzw. 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 die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Der Kollektivvertrag kann Abweichendes regeln.

## **§ 10e§ 10b**

### **Abbau von Zeitguthaben**

(1) Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 56a) mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 26 Wochen der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im Vorhinein festgelegt und bestehen

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen nach Ablauf des halben Durchrechnungszeitraums,

2. 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 die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Ausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem

Zeitpunkt entgegenstehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden.

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

1. der Zeitausgleich für noch nicht ausgeglichene Überstunden, die bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 56a) oder gleitender Arbeitszeit (§ 58) durch Überschreitung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit entstehen, binnen sechs Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraums bzw. der Gleitzeitperiode zu gewähren;
2. 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 die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Zeitausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen.

#### **§ 10f**

#### **Unabdingbarkeit**

Die der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer nach den §§ 10a und 10c bis 10e zustehenden Rechte können durch Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

#### **§ 11**

#### **Dienstantritt**

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

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

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

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

#### **Entgelt**

#### **§ 14**

#### **Allgemeine Vorschriften**

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

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

(3) Hat ein Dienstnehmer für den Fall, daß er während einer bestimmten Zeitdauer im Dienstverhältnis steht, Anspruch auf eine Remuneration oder auf eine andere besondere Entlohnung, ausgenommen eine Ernteprämie, so gebührt ihm diese Entlohnung auch dann, wenn das Dienstverhältnis während der Zeitdauer, für die diese Entlohnung gewährt wird, beginnt oder ohne sein Verschulden endet, und zwar in dem Ausmaß, das dem Verhältnis zwischen der Zeitdauer, für die diese Entlohnung gebührt, und der Dauer des Dienstverhältnisses entspricht.

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

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

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

(6) Durch Kollektivvertrag kann für Betriebe mit weniger als fünf Dienstnehmern eine von Abs. 5 abweichende Regelung getroffen werden.

## § 16

### Urlaubszuschuß und Weihnachtsgeld

(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) § 14 Abs. 3 ist für Sonderzahlungen gemäß Abs. 1 nicht anzuwenden.

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

~~(4) Dienstnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit vermindelter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.~~

## § 21

### Anspruch auf Entgeltfortzahlung

(1) Ist eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung ihrer oder seiner Arbeit verhindert, ohne dass sie oder er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält sie ihren oder 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; er erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesminister für Arbeit und Soziales gemäß § 12 Abs. 4 des Opferfürsorgegesetzes einem Landesinvalidenamts oder einer Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes 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 Dienstzeiten 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.

(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 Entgelts 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.

### **Karenzurlaub für Väter**

#### **§ 26a**

#### **Anspruch auf Karenz**

(1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Fall des § 26b Abs. 2 nicht zulässig.

(2) Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbots der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums).

(3) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. 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 4. Satz GSVG und 98 Abs. 1 4. Satz BSVG genannten Zeitpunkt.

(4) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

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

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

~~bekannt geben, dass er die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.~~

## **§ 26d**

### **Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters**

(1) Anspruch auf Karenz unter den in den §§ 26a bis 26c 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,

1. an Kindes statt angenommen hat (Adoptivvater);

2. in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegevater).

(2) Bei Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt die Karenz mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, im Fall des § 26a Abs. 5 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.

~~(1) Anspruch auf Karenz unter den in den §§ 26a bis 26c 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,~~

~~1. an Kindes statt angenommen hat (Adoptivvater);~~

~~2. in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegevater).~~

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

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, hat er seiner Dienstgeberin bzw. seinem Dienstgeber unverzüglich Beginn und Dauer der Karenz nach §§ 26a oder 26b bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann Karenz nach den §§ 26a oder 26b vereinbart werden.

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

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des siebenten Lebensjahres an Kindes statt an oder in unentgeltliche Pflege, hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz im Ausmaß von sechs Monaten. Im Übrigen gelten die §§ 26a und 26b.

~~(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 Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz im Ausmaß von sechs Monaten. Im Übrigen gelten die §§ 26a und 26b.~~



(6) Die §§ 26b und 26c 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.

## § 26j

### Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,

2. der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 140) mit mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern beschäftigt ist und

3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit der Dienstgeberin bzw. 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.

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

~~1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und~~

~~2. der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 140) mit mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern beschäftigt ist.~~

~~Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit der Dienstgeberin oder 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 vorausgegangenem Dienstverhältnissen zur selben Dienstgeberin oder zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen bei der selben Dienstgeberin oder beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Landesgesetz werden abweichend von § 26i Abs. 1 3. Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer betragen hat.



(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinn des § 206 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.

#### **§ 26k**

##### **Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung**

Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 26j Abs. 1 oder 4 hat, kann mit der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

#### **§ 26k**

##### **Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung**

~~Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 26j Abs. 1 oder 4 hat, kann mit der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.~~

#### **§ 26l**

##### **Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung**

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j und 26k 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 eines Teilzeitantrags nach § 26j Abs. 1 oder § 26k nicht verwirkt. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbots der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1 oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist, angetreten werden. In diesem Fall hat der Dienstnehmer dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 26a Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, hat er dies der Dienstgeberin oder 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 § 26j Abs. 1 Z 3 oder § 26k als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstgeberin oder 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) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 26j Abs. 1 Z 3 oder § 26k als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie oder er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

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

(8) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber ist verpflichtet, ihrem oder 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 Landesgesetz für ein weiteres Kind.

(10) Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinn der §§ 26j oder 26k vor.

## **§ 26m**

### **Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

(1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung nach § 26j Abs. 1 beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeberin oder Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und der Dienstgeberinnen und Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese

Ausfertigung ist sowohl von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern die Dienstgeberin oder 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 zu Stande, hat die Dienstgeberin oder der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche den Dienstnehmer auf Einwilligung in die von ihr oder 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) Gemäß § 26m Abs. 4 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 3 das Arbeits- und Sozialgericht der Klage der Dienstgeberin oder des Dienstgebers dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Dienstnehmers überwiegen. Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Klage der Dienstgeberin oder des Dienstgebers nicht statt, wird die vom Dienstnehmer beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

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

(6) Gemäß § 26m Abs. 6 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 5 das Arbeits- und Sozialgericht der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Dienstnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

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

(8) Gemäß § 26m Abs. 8 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 7 das Arbeits- und Sozialgericht der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Dienstnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(9) Gemäß § 26m Abs. 9 Landarbeitsgesetz 1984 steht in Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 bis 8 keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichts erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstands – Beschlüsse des Gerichts erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

## **§ 26n**

### **Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung**

(1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung nach § 26k, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

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

(3) Gemäß § 26n Abs. 3 Landarbeitsgesetz 1984 hat das Arbeits- und Sozialgericht im Fall des Abs. 2 die Klage insoweit abzuweisen, als die Dienstgeberin oder der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat.

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

(5) Gemäß § 26n Abs. 5 Landarbeitsgesetz 1984 hat das Arbeits- und Sozialgericht im Fall des Abs. 4 die Klage dann abzuweisen, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Dienstnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

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

(7) Gemäß § 26n Abs. 7 Landarbeitsgesetz 1984 hat das Arbeits- und Sozialgericht im Fall des Abs. 6 der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Dienstnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(8) Gemäß § 26n Abs. 8 Landarbeitsgesetz 1984 ist § 26m Abs. 9 anzuwenden.

## **§ 31**

### **Abfertigung**

(1) War der Dienstnehmer durch eine bestimmte Zeit ununterbrochen bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses ~~oder wenn dieses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung bei demselben Dienstgeber mit einem im § 253c Abs. 2~~

~~ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird~~, eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v.H. des Jahresentgelts und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v.H. bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 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

1. 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 ~~oder~~,

1a. wegen Feststellung einer voraussichtlich mindestens sechs Monate andauernden Berufsunfähigkeit oder Invalidität durch den Versicherungsträger gemäß § 367 Abs. 4 ASVG,

1b. im Fall der Arbeitsverhinderung gemäß § 21 nach Ende des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung und nach Beendigung des Krankengeldanspruchs gemäß § 138 ASVG während eines anhängigen Leistungsstreitverfahrens gemäß § 354 ASVG über Berufsunfähigkeit (§ 273 ASVG) oder Invalidität (§ 255 ASVG) oder

2. weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 105c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 105c Abs. 1 Z 2), bei Inanspruchnahme einer Karenz (§§ 105 Abs. 1 und 105c Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§§ 105f, 105g oder 105m) das Dienstverhältnis auflösen.

~~(4a) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt weiters erhalten, wenn der Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflöst oder mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortsetzt.~~

~~(4b) Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Sofern der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat,~~

~~sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.~~

(5) Abs. 4 Z 2 gilt auch für männliche Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 26j, 26k oder 26q) 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 (§ 26i Abs. 4).

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

1. Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 4 Z 2 und Abs. 5 bleiben Zeiten gemäß § 26h Abs. 1 und § 105e außer Betracht.
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen.
3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j, 26k, 26q, 105f, 105g oder 105m ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Entgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz auszugehen.

(7) 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.

~~(8) Die Abfertigung wird mit der Auflösung des Dienstverhältnisses oder bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß fällig. Beträgt die Abfertigung jedoch mehr als 30% des Jahresentgelts, so wird bei Auflösung des Dienstverhältnisses bzw. mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß nur der Teil der Abfertigung fällig, der 30% des Jahresentgelts entspricht. Wenigstens die Hälfte des übrigen Teiles der Abfertigung ist spätestens nach drei, der Rest nach weiteren drei Monaten zu leisten.~~

(9) Bestimmungen in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen und Dienstverträgen, die den Anspruch auf Abfertigung günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt.

(10) Abschnitt 2a ist auf Abs. 1 bis 8 nicht anzuwenden.

## **§ 32**

### **Freizeit während der Kündigungsfrist**

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

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn die Dienstnehmerin oder 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 § 253c ASVG.~~

(4) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

### **Flexible Gestaltung des Arbeitslebens**

#### **§ 39h**

#### **Herabsetzung der Normalarbeitszeit**

~~(1) Dem Dienstnehmer, der die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Gleitpension nach § 253c ASVG erfüllt, ist in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten auf sein Verlangen unter Rücksichtnahme auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes die Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf ein im § 253c ASVG genanntes Ausmaß zu gewähren. Der Dienstnehmer hat Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit spätestens sechs Monate vor dem 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) ~~Es~~ **Darüber hinaus** kann zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer,

1. der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder

2. 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 Sinn des Abs. 2 Z 2 kann der Dienstnehmer die Rückkehr zu seiner ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen.

(4) Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 2 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert, 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.



## 2a. BETRIEBLICHE MITARBEITERVERSORGE

### § 39k

#### Beitragsleistung in besonderen Fällen

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

(1a) Gemäß § 39k Abs. 1a Landarbeitsgesetz 1984 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer in den Fällen des § 19 Abs. 1 Z 6, 8 und 9 WG 2001 für einen zwölf Monate übersteigenden Teil Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Bund in derselben Höhe; die Beiträge sind vom Bund im Wege der Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter in die BV-Kasse ihrer oder seiner bisherigen Dienstgeberin oder ihres oder seines bisherigen Dienstgebers zu leisten.

(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 die Dienstgeberin oder den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage nach Abs. 1 erster Satz.

(3) Für die Dauer eines Anspruchs auf Krankengeld nach dem ASVG hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Dienstgeberin oder 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 die Dienstgeberin oder den Dienstgeber in Höhe von 1,53 v.H. einer fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe eines Monatsentgelts, 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 Wochengeldbezugs fortzuzahlen. Bei einem neuerlichen Eintritt eines Beschäftigungsverbots nach § 97

1. unmittelbar im Anschluss an eine vorherige Karenz nach diesem Landesgesetz im selben Dienstverhältnis oder
2. nach einer Beschäftigung im selben Dienstverhältnis zwischen einer Karenz und dem neuerlichen Beschäftigungsverbot nach § 97, die kürzer als drei Kalendermonate dauert,



3. nach einer Beschäftigung in einem Dienstverhältnis, das nach der Beendigung des karenzierten Dienstverhältnisses und vor dem neuerlichen Beschäftigungsverbot begründet worden ist, die kürzer als drei Kalendermonate dauert, ist als Bemessungsgrundlage das für den Kalendermonat vor dem Beschäftigungsverbot, das dieser Karenz unmittelbar vorangegangen ist, gebührende Monatsentgelt (berechnet nach dem ersten Satz), im Fall der Z 3 das für den letzten Kalendermonat vor dem Eintritt des neuerlichen Beschäftigungsverbots gebührende volle Monatsentgelt heranzuziehen.

(5) Gemäß § 39k Abs. 5 Landarbeitsgesetz 1984 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer oder die ehemalige Dienstnehmerin oder der ehemalige Dienstnehmer für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezugs Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten des FLAF in Höhe von 1,53 vH des jeweils nach dem KBGG bezogenen Tagesbetrags an Kinderbetreuungsgeld, wenn der Zeitraum zwischen dem Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezugs und dem Ende des letzten diesem Landesgesetz oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften unterliegenden Dienstverhältnis nicht mehr als drei Jahre beträgt.

(6) Für die Dauer einer Freistellung gegen Entfall des Entgelts nach den §§ 39t oder 39u oder einer Pflegekarenz nach § 39w hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer gemäß § 39k Abs. 6 Landarbeitsgesetz 1984 Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten des Bundes in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 5b Abs. 1 KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 53/2016.

(6a) Für die Dauer einer Bildungskarenz nach § 39e hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer gemäß § 39k Abs. 6a Landarbeitsgesetz 1984 Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten der Mittel aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik (§ 1 des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes - AMPFG, BGBl. 315/1994) in Höhe von 1,53 v.H. der Bemessungsgrundlage in Höhe des von der Dienstnehmerin oder vom Dienstnehmer bezogenen Weiterbildungsgelds gemäß § 26 Abs. 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, BGBl. 609. Das Arbeitsmarktservice (AMS) hat dem zuständigen Träger der Krankenversicherung die für die Beitragsleistung nach dem ersten Satz notwendigen personenbezogenen Daten in automationsunterstützter Form zur Verfügung zu stellen.

(7) Gemäß § 39k Abs. 7 Landarbeitsgesetz 1984 hat der jeweils zuständige Träger der Krankenversicherung die Beiträge nach Abs. 5, 6 und 6a ohne gesonderten Antrag der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers oder der ehemaligen Dienstnehmerin oder des ehemaligen Dienstnehmers an die BV-Kasse, bei einer ehemaligen Dienstnehmerin oder einem ehemaligen Dienstnehmer an die BV-Kasse der letzten Dienstgeberin oder des letzten Dienstgebers zu leisten. Bei einer Rückforderung von Kinderbetreuungsgeld nach dem KBGG sind für denselben Zeitraum auch die nach Abs. 5 geleisteten Beiträge von der Dienstnehmerin oder vom Dienstnehmer oder von der ehemaligen Dienstnehmerin oder vom ehemaligen Dienstnehmer zurückzufordern und an den FLAF zu überweisen.

(8) Für die Einhebung der Beiträge nach Abs. 1 bis 5 ist § 39j Abs. 1 bis 3 anzuwenden. Gemäß § 39k Abs. 8 Landarbeitsgesetz 1984 gilt dasselbe für die Einhebung der Beiträge nach Abs. 6 und 6a.

## **2b. FAMILIENHOSPIZKARENZ**

### **§ 39u**

#### **Begleitung von schwersterkranken**

##### **Kindern**

§ 39t ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkranken Kindern (Wahl-, Pflegekindern oder leiblichen Kindern der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten) der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers anzuwenden. Gemäß § 39u Landarbeitsgesetz 1984 kann die Maßnahme abweichend vom § 39t Abs. 1 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.

### **§ 39y**

#### **Freie Dienstverhältnisse**

Die §§ 39j bis 39s gelten auch für freie Dienstverhältnisse im Sinn des § 4 Abs. 4 ASVG, für freie Dienstverhältnisse von geringfügig beschäftigten Personen gemäß § 5 Abs. 2 ASVG sowie für freie Dienstverhältnisse von Vorstandsmitgliedern im Sinn des § 4 Abs. 1 Z 6 ASVG, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen mit der Maßgabe, dass

1. an die Stelle der Begriffe „Dienstnehmerin“, „Dienstnehmer“ und „Dienstverhältnis“ die Begriffe „freie Dienstnehmerin“, „freier Dienstnehmer“ und „freies Dienstverhältnis“ treten,
2. die §§ 39j Abs. 4, 39k Abs. 6, 39m Abs. 3 vierter und fünfter Satz, Abs. 3a, 3b, 7 und 8, 39q Abs. 2 Z 4 letzter Satz nicht anzuwenden sind,
3. für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer, welchen das Entgelt für längere Zeiträume als einen Monat gebührt, das monatliche Entgelt im Hinblick auf die Berechnung der fiktiven Bemessungsgrundlage nach § 39k Abs. 3 oder 4 nach § 44 Abs. 8 ASVG zu berechnen ist.

### **§ 39z**

#### **Invalidität**

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

(2) § 26i Abs. 1 mit Ausnahme des vorletzten Satzes und Abs. 2 gilt für die Dauer des Bezugs von Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG oder Umschulungsgeld nach § 39b AIVG

sinngemäß, es sei denn, der Dienstnehmer wird im Sinn des § 23 Abs. 2 für arbeitsfähig erklärt.

#### **4. ARBEITSSCHUTZ**

##### **§ 56**

##### **Arbeitszeit**

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

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

~~(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 40 Stunden, für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit freier Station, die mit der Dienstgeberin oder 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 hinausgehende Verlängerungsmöglichkeiten bleiben unberührt.

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

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

(5) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann durch Kollektivvertrag eine wöchentliche Normalarbeitszeit von bis zu 60 Stunden und eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zugelassen werden. § 61 ist nicht anzuwenden.

##### **§ 57**

##### **Arbeitsspitzen**

(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 § 56 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. Für den Fall, dass eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse nicht Geltung hat, darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in der Anbau- und Erntezeit für die mit der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft lebenden Dienstnehmerinnen und

Dienstnehmern mit freier Station durch höchstens 26 Wochen, für alle anderen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer durch höchstens 20 Wochen um die im ersten Halbsatz des Abs. 1 festgelegte Stundenzahl verlängert werden.

(3) Abs. 1 und 2 gelten nicht in den Fällen des § 56a.

## **§ 58**

### **Gleitende Arbeitszeit**

(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:

1. die Dauer der Gleitzeitperiode,
2. den Gleitzeitrahmen,
3. das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
4. 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 im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 56 Abs. 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.

(5) Ordnet die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gemäß § 56 Abs. 2 und 3 hinausgehen, gelten diese als Überstunden.

~~(4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 56 Abs. 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.~~

## **§ 61**

### **Überstundenarbeit**

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach den §§ 56 bis 60 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
2. die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich aus der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 56 bis 60 ergibt.

(2) Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach einer Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, sowie am Ende eines Durchrechnungszeitraums bestehende Zeitguthaben, die gemäß § 56a Abs. 1

letzter Satz in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

(3) Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen dieses Landesgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen der Dienstnehmerin bzw. 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 Waldbestands eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

### **§ 61a**

#### **Höchstgrenze der Arbeitszeit**

(1) Die Tagesarbeitszeit darf einschließlich Überstunden elf Stunden, während der Arbeitsspitzen sowie bei Gleitzeitvereinbarungen nach § 58 Abs. 4 zweiter Satz zwölf Stunden nicht überschreiten.

(2) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, während der Arbeitsspitzen sowie bei Gleitzeitvereinbarungen nach § 58 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 § 56 Abs. 5 die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden und im Fall des § 60 Abs. 2 die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden nicht überschreiten.

(5) Für Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer nach § 249a Abs. 4a Z 3, Abs. 4b und 4c darf einschließlich Überstunden die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten. Abs. 3 ist nicht anzuwenden.

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

### **§ 61**

#### **Überstundenarbeit**

~~(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn~~

- ~~— 1. die Grenzen der nach §§ 56 bis 60 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder~~
- ~~— 2. die Grenzen der nach §§ 56 bis 60 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~~

- ~~— 1. an einem Wochentag höchstens zwei,~~
  - ~~— 2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht,~~
  - ~~— 3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens zwölf~~
- ~~Überstunden geleistet werden. Die im § 61a festgelegten Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit dürfen jedoch nicht überschritten werden.~~

~~(3) Besteht eine Arbeitszeiteinteilung nach § 57 Abs. 1 dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahrs~~

~~— 1. an einem Wochentag höchstens drei,~~

~~— 2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun,~~

~~— 3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 17~~

~~Überstunden geleistet werden. Die im § 61a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.~~

~~(4) Ist eine Arbeitszeiteinteilung nach § 57 Abs. 1 zulässig, machen aber landwirtschaftliche Betriebe davon keinen Gebrauch, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahrs~~

~~— 1. an einem Wochentag höchstens vier,~~

~~— 2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens zehn,~~

~~— 3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 20~~

~~Überstunden geleistet werden. Die im § 61a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.~~

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

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

### **§ 61a**

#### **Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit**

~~(1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, in den Fällen des § 61 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 § 56 Abs. 5 die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten.~~

### **§ 62**

#### **Mindestruhezeit**

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

(2) In die Nachtruhezeit hat in der Regel die Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr zu fallen.

(3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den im § 61 Abs. 3 letzter Satz~~§ 61 Abs. 5~~ angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

### § 63

#### Ruhepause

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer des Betriebs 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.

### § 63

#### Arbeitspausen

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

### § 63a

#### Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe

(1) Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hat in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 35 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe); sie beginnt am Samstag um 19:00 Uhr. Während dieser Zeit darf die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn dies auf Grund des § 63b Abs. 1 oder des § 64 zulässig ist.

(2) Die Dienstnehmerin bzw. 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) Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hat für folgende Feiertage Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 29. Juni (Peter und Paul), 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten) und 26. Dezember (Stefanstag). Anstelle des 29. Juni (Peter und Paul) kann durch Kollektivvertrag ein Ersatz festgelegt werden.

### § 63b

#### Sonderfälle der wöchentlichen Ruhezeit

(1) Der Kollektivvertrag kann für die Almbewirtschaftung (Sennerei, Bergweidewirtschaft und Almausschank) im Sinn des § 39 Abs. 2 Z 1 lit. a des Bewertungsgesetzes 1955 bei Vorliegen von objektiven arbeitsorganisatorischen Gründen zulassen, dass die wöchentliche Ruhezeit in einzelnen Wochen 35 Stunden unterschreitet oder ganz unterbleibt, wenn die betroffenen Dienstnehmerinnen bzw. 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 § 63a 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 der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 35 Stunden gesichert sein. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden.

(4) Der Kollektivvertrag kann für Dienstnehmerinnen bzw. 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 Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer gleichwertige Ruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung gleichwertiger Ruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

## **§ 64**

### **Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe**

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

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

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

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

(2) Während der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe dürfen Dienstnehmerinnen bzw. 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 Betriebs 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 Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung religiöser Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

## **§-64**

### **Sonn- und Feiertagsruhe**

(1) Die Sonntage sowie die folgenden Feiertage sind gesetzliche Ruhetage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 29. Juni (Peter und Paul), 15. August (Maria



Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten) und 26. Dezember (Stefanstag). Anstelle des 29. Juni (Peter und Paul) kann durch Kollektivvertrag ein Ersatz festgelegt werden.

(2) Außerdem gilt der Karfreitag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche als gesetzlicher Ruhetag im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Die Feiertagsruhe beginnt in der Regel um 19 Uhr des Vortags und endet um 5 Uhr des folgenden Werktags. Die Sonntagsruhe dauert grundsätzlich 35 Stunden, in die in der Regel die vorstehend genannte Zeitspanne zu fallen hat. Wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann eine kürzere Sonntagsruhe von mindestens jedoch 24 Stunden gewählt werden. Die entsprechenden Umstände und die jeweilige Dauer sind durch Kollektivvertrag näher zu bestimmen.

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

— 1. Den im § 59 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.

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

(5) 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.

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

(7) Verrichtet ein Dienstnehmer Arbeiten während der Sonntagsruhe gemäß Abs. 3, ist sicherzustellen, dass dem Dienstnehmer innerhalb eines jeden Zeitraums von sieben Tagen eine durchgehende Mindestruhezeit im Ausmaß der entsprechenden Sonntagsruhe gewahrt bleibt.

### **§ 64a**

#### **Ausgleichsruhe**

(1) Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer, die bzw. der während ihrer bzw. 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 ihre bzw. 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 Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer nur im Rahmen des § 64 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 Dienstnehmerinnen bzw. 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 Überstundenzuschlags, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, für sonstige, insbesondere einmalige Bezüge nach § 67 Abs. 1 Einkommensteuergesetz 1988 und vergleichbare Ansprüche zu berücksichtigen.

## **§ 65**

### **Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit**

(1) Die Leistung von Überstunden gemäß § 61 Abs. 1 wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 innerhalb der folgenden zwei Wochen 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 Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze. ~~Für Arbeiten während der Nachruhezeit, an Sonntagen und an für Sonntagsarbeit gewährten Ersatzruhetagen gebührt ein 100%iger Aufschlag zum Stundenlohn.~~

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

(2b) Abweichend von Abs. 2 gebührt für Arbeiten während der Nachruhezeit, an Sonntagen und an freien Tagen nach § 63a Abs. 2 ein Zuschlag zum Stundenlohn von 100 %. Der Kollektivvertrag kann für Normalarbeitszeit an Sonntagen abweichende Regelungen vorsehen. Für Arbeiten während der Nachruhezeit kann der Kollektivvertrag abweichende Regelungen vorsehen, wobei ein Überstundenzuschlag nach Abs. 2 unberührt bleiben muss.

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

(3) Für Feiertage, die gemäß § 63a Abs. 3 und 4 als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt (§ 8 Abs. 2) zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

~~(3) Für Feiertage, die gemäß § 64 Abs. 1 und 2 als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt (§ 8 Abs. 2) zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, so gebührt, sofern die Arbeiten nicht zu den im § 64 Abs. 4 verzeichneten zählen, außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.~~

(4) Durch Kollektivvertrag kann bei mehrschichtiger Arbeitsweise eine von den Abs. 1 bis 3 abweichende Regelung getroffen werden.

## **Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit**

### **Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 76a**

#### **Allgemeine Pflichten der Dienstgeber**

(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

1. ihre Tätigkeit einstellen,
2. sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit bringen und
3. 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 oder Gesundheit der Dienstnehmer nicht durch sonstige technische und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

## § 77

### Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen

#### (Arbeitsplatzevaluierung)

(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:

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte,
2. die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen,
4. die Gestaltung der Arbeitsplätze,
5. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken ~~und~~,

6. die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation und

7. der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer.

~~6. der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Dienstnehmer.~~

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie die Eignung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (§ 79 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. Bei dieser Ermittlung und Beurteilung sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastungen für werdende bzw. stillende Mütter durch

1. Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen,
2. Bewegen schwerer Lasten von Hand, gefahrenträchtig insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich,
3. Lärm,
4. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen,
5. extreme Kälte und Hitze,
6. Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastung,
7. biologische Arbeitsstoffe im Sinn des § 90 Abs. 5 Z 2 bis 4, soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die im Fall einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden,
8. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe (§ 90 Abs. 3) und

9. Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerin polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen ausgesetzt ist, die im Steinkohlenruß, Steinkohlenteer oder Steinkohlenpech vorhanden sind zu berücksichtigen.

(4) Der Dienstgeber hat weiters vor Beginn der Beschäftigung von Jugendlichen und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen die für die Sicherheit und Gesundheit des Jugendlichen sowie für die Sittlichkeit bestehenden Gefahren zu ermitteln. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. die Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. die Gestaltung, die Auswahl und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen,
4. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und der Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
5. Körperkraft, Alter und Stand der Ausbildung und der Unterweisung der Jugendlichen.

(5) Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß Abs. 1 bis 4 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß § 96a und § 110a Abs. 5 zu ergreifenden Maßnahmen festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen. Diese Maßnahmen müssen in alle Tätigkeiten und auf allen Führungsebenen einbezogen werden. Schutzmaßnahmen müssen soweit wie möglich auch bei menschlichem Fehlverhalten wirksam sein.

(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 Sinn des Abs. 6 hat insbesondere zu erfolgen:

1. nach Unfällen,
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind,

2a. nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung.

3. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Dienstnehmer schließen lassen,
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
5. bei neuen Erkenntnissen im Sinn des § 76a Abs. 2 ~~§ 76 Abs. 2~~ und
6. auf begründetes Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

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

## § 79

### Einsatz der Dienstnehmer

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

## § 80

### Grundsätze der Gefahrenverhütung

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

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

1. Vermeidung von Risiken;
2. Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken;
3. Gefahrenbekämpfung an der Quelle;
4. 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;

4a. Berücksichtigung der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation;

5. Berücksichtigung des Stands der Technik;
6. Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten;
7. 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;

~~7. Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz;~~

8. Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz;

9. Erteilung geeigneter Anweisungen an die Dienstnehmer.

### § 83

#### **Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen**

(1) In jedem Betrieb im Sinn des § 140 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinn des § 141, 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 Dienstnehmerinnen- bzw. Dienstnehmervorteiler mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer. Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer bestellt werden. Sie müssen die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen.

(2) Sicherheitsfachkräfte oder Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner dürfen, sofern sie Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer sind, gleichzeitig auch als Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sein.

~~(2) Entfallen~~

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind für die Dauer von jeweils vier Jahren vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates 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.

(4) Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur Dienstnehmer bestellt werden, die die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Die notwendigen fachlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson eine Ausbildung auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes absolviert hat. Sicherheitsvertrauenspersonen, die vor ihrer Bestellung keine derartige Ausbildung absolviert haben, ist innerhalb des ersten Jahres der Funktionsperiode Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse durch eine solche Ausbildung zu erwerben.

(5) 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.



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

(7) Dienstgeber haben sicherzustellen, dass den Sicherheitsvertrauenspersonen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Arbeitszeit zur Verfügung steht. 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.

(8) Dienstgeber sind verpflichtet, der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich Folgendes mitzuteilen:

1. Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen,
2. Dienstort der einzelnen Sicherheitsvertrauenspersonen,
3. Zeitpunkt der Bestellung,
4. Unterschrift des Dienstgebers oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person.

Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat diese Mitteilung der Landarbeiterkammer für Oberösterreich zur Kenntnis zu bringen.

(9) Alle im Wirkungsbereich der Sicherheitsvertrauenspersonen beschäftigten Dienstnehmer sind über die Bestellung der Sicherheitsvertrauensperson zu informieren. Die Information hat die im Abs. 8 vorgesehenen Angaben zu enthalten. Diese Information kann auch durch einen Aushang der Mitteilung an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion an einer für alle Dienstnehmer leicht zugänglichen Stelle erfolgen.

(10) 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. § 85 gilt auch für Sicherheitsvertrauenspersonen.

## **Arbeitsstätten**

### **§ 88h**

#### **Nichtraucherschutz**

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

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

(3) Ist eine ausreichende Zahl von Räumlichkeiten in der Arbeitsstätte vorhanden, kann die Dienstgeberin bzw. 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.

### **§ 88h**

#### **Nichtraucherschutz**

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

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

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

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

### **§ 90**

#### **Arbeitsstoffe**

(1) Arbeitsstoffe im Sinn dieses Landesgesetzes 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 explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung gemäß § 90a ergeben hat, dass es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Risikogruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für Dienstnehmer handelt.

(3) Für die Eigenschaften „explosionsgefährlich“, „brandgefährlich“ und „gesundheitsgefährdend“ gelten die entsprechenden Begriffsbestimmungen des § 40 Abs. 1 bis 4b ASchG. Ergänzend gelten die Begriffsbestimmungen des § 3 Chemikaliengesetz 1996.

(4) Gefährliche Arbeitsstoffe sind auch die Arbeitsstoffe gemäß § 40 Abs. 7 ASchG.

(5) Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen einschließlich genetisch veränderter Mikroorganismen, Zellkulturen und Humanendoparasiten, die Infektionen, Allergien oder toxische Wirkungen hervorrufen könnten. Entsprechend den von ihnen ausgehenden Infektionsrisiken gilt folgende Unterteilung in vier Risikogruppen:

1. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 1 sind Stoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Krankheit verursachen.

2. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2 sind Stoffe, die eine Krankheit beim Menschen hervorrufen können und eine Gefahr für Dienstnehmer darstellen könnten. Eine Verbreitung des Stoffs in der Bevölkerung ist unwahrscheinlich, eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung ist normalerweise möglich.
3. 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.
4. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 4 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Dienstnehmer darstellen. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung ist unter Umständen groß, normalerweise ist eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung nicht möglich.

### § 90a

#### **Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen**

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

(2) Dienstgeber müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe nach ihrer Eigenschaft einstufen.

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

~~(3) Dienstgeber müssen die Gefahren beurteilen, 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.~~

(4) Werden Arbeitsstoffe von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber erworben, gilt für die Ermittlung gemäß Abs. 1 und 2 Folgendes:

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach

a) der Verordnung (EG) Nr. 1271/2008 (CLP-Verordnung),

b) dem Chemikaliengesetz 1996,

c) dem Pflanzenschutzmittelgesetz 2011,

d) dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 (AWG 2002) oder

e) dem Biozidproduktegesetz (BiozidprodukteG)

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

~~Werden Arbeitsstoffe von Dienstgebern erworben, gilt für die Ermittlung und Einstufung gemäß Abs. 1 und 2 Folgendes:~~

~~1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach dem Chemikaliengesetz 1996, dem Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002, dem Biozidproduktegesetz oder der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 (CLP-Verordnung) gekennzeichnet oder deklariert ist, können Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind.~~

2. Ist ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach Z 1 gekennzeichnet oder deklariert, können Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff keiner Kennzeichnungspflicht nach den in Z 1 genannten Bundesgesetzen unterliegt.

(5) Dienstgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen und von biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppen 2 bis 4 auf die Dienstnehmer ermitteln. Sie müssen in regelmäßigen Zeitabständen ermitteln, ob explosionsgefährliche oder brandgefährliche Arbeitsstoffe in einer für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährlichen Konzentration vorliegen. Gegebenenfalls sind die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Die Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen vorzunehmen; die Ermittlung nach dem ersten Satz zusätzlich auch bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die arbeitsbedingt sein können.

## **§ 90g**

### **Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung**

(1) Soweit die Art des Arbeitsstoffs oder die Art des Arbeitsvorgangs 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) Dienstgeberinnen bzw. 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 Arbeitsstoffs oder die Art des Arbeitsvorgangs dem nicht entgegenstehen. In diesem Fall muss durch andere Maßnahmen für eine ausreichende Information und Unterweisung der Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer über die Gefahren, die mit der Einwirkung verbunden sind, und über die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen gesorgt werden. ~~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 auf Grund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen werden und vorhersehbare Gefahren für die Dienstnehmer vermieden werden. Räume oder Bereiche (einschließlich Schränke), die für die Lagerung

erheblicher Mengen gefährlicher Arbeitsstoffe verwendet werden, müssen bei den Zugängen gut sichtbar gekennzeichnet sein, sofern die einzelnen Verpackungen oder Behälter nicht bereits mit einer ausreichenden Kennzeichnung versehen sind.

(5) Dienstgeber müssen dafür sorgen, dass unbefugte Dienstnehmer zu Bereichen, in denen gefährliche Arbeitsstoffe gelagert werden, keinen Zugang haben. Diese Bereiche sind nach Möglichkeit mit Vorrichtungen auszustatten, die unbefugte Dienstnehmer am Betreten dieser Bereiche hindern und müssen gut sichtbar gekennzeichnet sein.

## **Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze**

### **§ 91**

#### **Allgemeine Bestimmungen**

(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 Sinn 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 auch 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 (wie Sprengen, Bedienung von Hubstaplern und dgl.), dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die den Nachweis dieser Fachkenntnisse erbringen.

(5) Als Nachweis dieser Fachkenntnisse gelten insbesondere Zeugnisse einer hiefür in Betracht kommenden Unterrichtsanstalt oder einer anderen Einrichtung, die auf Grund des § 63 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales zur Ausstellung solcher Zeugnisse ermächtigt worden ist.

## **Gesundheitsüberwachung**

### **§ 92**

#### **Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen**

(1) Mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit

verbundene Gesundheitsgefährdung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn

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

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

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

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

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

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

1. wenn die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 77 ergibt, dass die Arbeitsstoffe gemäß Abs. 2 in einer Apparatur so verwendet werden, dass während des normalen Arbeitsvorgangs kein Entweichen in den Arbeitsraum möglich ist oder
  2. wenn Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung gemäß Abs. 2 ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden oder:
3. wenn das durchschnittliche Expositionsmaß einen durch Verordnung der Landesregierung 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) Tätigkeiten im Sinn des Abs. 4 sind insbesondere solche, bei denen Dienstnehmer

1. besonderen physikalischen Einwirkungen ausgesetzt sind oder
2. den Einwirkungen gefährlicher Arbeitsstoffe ausgesetzt sind oder

3. besonders belastenden Arbeitsbedingungen (wie beispielsweise gesundheitsgefährdendem Lärm) ausgesetzt sind.

(6) 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 Sinn der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften erkranken, hat der Dienstgeber gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen. Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die die Unfallversicherungspflicht auslöst.

(7) Eignungs- und Folgeuntersuchungen haben durch gemäß § 56 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ermächtigte Ärzte zu erfolgen; ebenso Untersuchungen gemäß Abs. 4, sofern nach der Art der Untersuchung für deren Durchführung eine besondere Qualifikation oder besondere sachliche Voraussetzungen erforderlich sind. Bei der Durchführung der Untersuchungen nach Abs. 1 bis 4 ist nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:

1. die Untersuchungen sind nach einheitlichen Richtlinien – bei Untersuchungen nach Abs. 4 sofern solche erlassen wurden – durchzuführen und zu beurteilen;
2. die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten;
3. bei Eignungs- und Folgeuntersuchungen hat eine Beurteilung zu erfolgen („geeignet“, „nicht geeignet“);
4. wenn die Beurteilung auf „geeignet“ lautet, aber eine Verkürzung des Zeitabstands bis zur Folgeuntersuchung geboten erscheint, ist in die Beurteilung der Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen;
5. der Befund ist dem Dienstnehmer auf Verlangen zu übermitteln und zu erläutern.

(8) Das Ergebnis der Beurteilung 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 Beschäftigungsverbots erfolgt, wenn auf Grund einer Folgeuntersuchung durch den Arzt festgestellt wird, dass die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist.

(9) 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 erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts gewähren.

### **Präventivdienste**

#### **§ 93a**

#### **Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte**

(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. Dienstgeber haben die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen:

1. in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung,
2. bei der Planung von Arbeitsstätten,
3. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und bei der Einführung von Arbeitsstoffen,
5. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs,
7. bei der Organisation des Brandschutzes und von Maßnahmen zur Evakuierung,
8. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,
9. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung,
10. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen.

(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 auf Grund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

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

1. den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen,
2. die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten und
3. den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

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

1. die Beratung und Unterstützung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß Abs. 1,
2. die Beratung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 88 Abs. 2 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,



5. 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,

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

6. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,

7. 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

8. 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. (Anm: LGBl. Nr. 17/2002)

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

1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,

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

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

Diese Begehungen haben sich auf die Aufgaben der Präventivfachkräfte gemäß Abs. 1 und § 94a Abs. 1 in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazu gehöriger Flächen gemäß § 88 Abs. 2, zu beziehen. Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl 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 Kalenderjahr nicht mehr als 50 Dienstnehmer beträgt.

(8) Dienstnehmer, die auf Flächen gemäß § 88 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) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern können Dienstgeber selbst zur Gänze die Aufgaben oder selbst einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn sie die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 93 Abs. 2 nachweisen. In Arbeitsstätten mit bis zu 25 Dienstnehmern können Dienstgeber die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn sie ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachweisen, die durch eine Ausbildungseinrichtung bescheinigt werden, die eine gemäß § 74 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes anerkannte Fachausbildung durchführt. Voraussetzung für diese Bescheinigung ist der erfolgreiche Abschluss einer Aus- und Weiterbildung, die zumindest den Erfordernissen des § 78b Abs. 2 und 3 ASchG entspricht.

(11) Gemäß § 93a Abs. 11 des Landarbeitsgesetzes 1984 kann der zuständige Träger der Unfallversicherung, soweit der Dienstgeber über sonstige Ausbildungsnachweise auf den im Abs. 10 letzter Satz angeführten Gebieten verfügt, diese Ausbildungsnachweise als gänzlichen oder teilweisen Ersatz für die Ausbildung nach Abs. 10 letzter Satz anerkennen.

(12) Im Fall des Abs. 11 sind die Kenntnisse im Sinn des § 78b Abs. 2 Z 1 ASchG durch eine den Richtlinien des zuständigen Trägers der Unfallversicherung entsprechende Prüfung durch eine Ausbildungseinrichtung, die eine gemäß § 74 Abs. 2 ASchG anerkannte Fachausbildung durchführt, zu bescheinigen.

(13) 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 (§ 93b) in Anspruch zu nehmen, zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten.

### **§ 94a**

#### **Aufgaben, Information und Beziehung der Arbeitsmediziner**

(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. Dienstgeber haben die Arbeitsmediziner und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute in Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz insbesondere hinzuzuziehen:

1. bei der Planung von Arbeitsstätten,
2. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
3. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und der Einführung von Arbeitsstoffen,
4. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,
5. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit- und Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs,
6. bei der Organisation der ersten Hilfe,

7. in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess,
8. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,
9. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung,
10. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen.

(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 auf Grund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

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

1. den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen, soweit dem nicht die ärztliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht,
2. die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten und
3. 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 für ihre Sicherheit und Gesundheit 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 Z 1 und 2 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 § 88 Abs. 2, zu beziehen:

1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren;
  2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr.
- Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7) § 93a Abs. 7 bis 9 und 13 sind anzuwenden.

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

1. die Beratung und Unterstützung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß Abs. 1,
2. die Beratung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten des

- Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 88 Abs. 2 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,
  4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
  5. die arbeitsmedizinische Untersuchung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern bis zum Höchstmaß von 20 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
  6. die nach den Dienstnehmerschutzvorschriften erforderliche Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung von Maßnahmen samt Dokumentation im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument sowie deren Überprüfung und Anpassung,
  - ~~6. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Landesgesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,~~
  7. die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Zusammenhang stehen,
  8. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
  9. 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
  10. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner.

#### **§ 94b**

##### **Zusammenarbeit**

(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.

#### **§ 94c**

##### **Meldung von MängelnMisständen**

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

## § 102

### Kündigungs- und Entlassungsschutz

(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. die Entbindung nicht bekannt ist.

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

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

(3) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muß dieser Vereinbarung überdies eine Bescheinigung eines Gerichts oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigegeben sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den gesetzlichen Kündigungsschutz im Fall der Mutterschaft belehrt wurde.

## § 103

### Entlassung während der Schwangerschaft und nach der Entbindung

Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung sowie bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

## § 104

### Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes

(1) Macht die Anwendung der §§ 96a, 98, 98a, 99 Abs. 3 und 4 oder des § 100 Abs. 1, soweit § 102a Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984 nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in den Zeitraum von 13 Wochen Zeiten, während deren die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Zeitraum von 13 Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Die vorstehende Regelung gilt auch, wenn sich durch die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, daß der Berechnung des Entgeltes die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde. Bei Saisonarbeit mit Akkord- oder Prämienentlohnung ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen nur für die Zeit weiterzugewähren, während der solche Arbeiten im Betrieb verrichtet werden; für die übrige Zeit ist das Entgelt weiterzugewähren, das die Dienstnehmerin ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 97 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 96a, 98 und 98a, § 99 Abs. 3 und 4 oder des § 100 Abs. 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass im Fall des § 97 Abs. 3 der Durchschnittsverdienst nach den letzten 13 Wochen vor Eintritt des Beschäftigungsverbots zu berechnen ist.

~~(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 97 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 96a, 98, 98a, 99 Abs. 3 und 4 oder des § 100 Abs. 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.~~

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 und 2 besteht nicht für Zeiten, während deren Wochengeld oder Krankengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz 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 Einkommensteuergesetzes 1988 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.

## § 105

### Karenz

(1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 99 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes 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 § 99 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(1a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Fall des § 105a Abs. 1 letzter Satz nicht zulässig.

(2) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 99 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrer Dienstgeberin bzw. ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz, bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, kann die Dienstnehmerin Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat sie ihrer Dienstgeberin bzw. ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

~~(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 99 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrer Dienstgeberin oder ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz, bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.~~

(4) Wird Karenz nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 102 und 103 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. § 26f 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.

### **§ 105c**

#### **Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter**

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

1. an Kindes statt angenommen hat (Adoptivmutter) oder

2. ein Kind in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegemutter)

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

(2) Die §§ 105 bis 105b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Karenz nach den §§ 105 und 105a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, im Fall des § 105 Abs. 3 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt;

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

~~— 1. an Kindes statt angenommen hat (Adoptivmutter), oder~~



~~2. in der Absicht, ein Kind an Kindes statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegemutter),  
mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenz.~~

~~(2) Die §§ 105 bis 105b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:~~

~~1. Karenz nach den §§ 105 und 105a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils;~~

2. nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz nach den §§ 105 und 105a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer der Karenz der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;

3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonats, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus Karenz bis zu sechs Monaten in Anspruch nehmen;

4. an die Stelle des Begriffs "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 in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Die Karenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, im Fall des § 105 Abs. 3 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.

~~(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.~~

(4) Die §§ 102, 103 und 106 sind auf Karenz nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 102 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.

(5) Gemäß § 105c Abs. 5 Landarbeitsgesetz 1984 ist § 108 Landarbeitsgesetz 1984 auf Karenz nach Abs. 1 und 3 nach Maßgabe des Abs. 4 anzuwenden.

## **§ 105f**

### **Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

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

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,

2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG) mit mehr als 20 Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern beschäftigt ist und

3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit der Dienstgeberin bzw. 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.

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

~~— 1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und~~

~~— 2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 140) mit mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern beschäftigt ist.~~

~~Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit der Dienstgeberin oder 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 vorausgegangenen Dienstverhältnissen zur selben Dienstgeberin oder zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen bei der selben Dienstgeberin oder beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Landesgesetz werden abweichend von § 105e i.V.m. § 26i Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinn des § 206 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.

## § 105g

### Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 105f Abs. 1 oder 4 hat, kann mit der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

## ~~§ 105g~~

### ~~Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung~~

~~Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 105f Abs. 1 oder 4 hat, kann mit der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.~~

## § 105h

### Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 105f und 105g 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 Teilzeitantrags nach § 105f Abs. 1 oder § 105g nicht verwirkt. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

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

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 99 Abs. 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies der Dienstgeberin oder 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 § 99 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 § 99 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 § 105f Abs. 1 Z 3 oder § 105g als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei

Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 105f Abs. 1 Z 3 oder § 105g, als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie oder er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

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

(8) § 26s ist anzuwenden.

(9) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber ist verpflichtet, ihrer oder 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 Landesgesetz für ein weiteres Kind.

(11) Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinn der §§ 105f oder 105g vor.

## **§ 105i**

### **Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

(1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung nach § 105f Abs. 1 beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeberin oder Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und der Dienstgeberinnen und Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern die Dienstgeberin oder 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 zu Stande, hat die Dienstgeberin oder der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche die Dienstnehmerin auf Einwilligung in die von ihr oder 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 Klagseinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

(4) Gemäß § 105i Abs. 4 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 3 das Arbeits- und Sozialgericht der Klage der Dienstgeberin oder des Dienstgebers dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen der Dienstnehmerin überwiegen. Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Klage der Dienstgeberin oder des Dienstgebers nicht statt, wird die von der Dienstnehmerin beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

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

(6) Gemäß § 105i Abs. 6 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 5 das Arbeits- und Sozialgericht der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

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

(8) Gemäß § 105i Abs. 8 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 7 das Arbeits- und Sozialgericht der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(9) Gemäß § 105i Abs. 9 Landarbeitsgesetz 1984 steht in Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 bis 8 keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichts erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstands – Beschlüsse des Gerichts erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

## § 105j

### Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

(1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung nach § 105g, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

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

(3) Gemäß § 105j Abs. 3 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 2 das Arbeits- und Sozialgericht die Klage insoweit abzuweisen, als die Dienstgeberin oder der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat.

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

(5) Gemäß § 105j Abs. 5 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 4 das Arbeits- und Sozialgericht die Klage dann abzuweisen, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

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

(7) Gemäß § 105j Abs. 7 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 6 das Arbeits- und Sozialgericht der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(8) Gemäß § 105j Abs. 8 Landarbeitsgesetz 1984 ist § 105i Abs. 9 anzuwenden.

## § 110

### Schutz der Jugendlichen

(1) Jugendliche im Sinn dieses Landesgesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinn des § 111 Abs. 6 und 7 gelten, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs.

(2) Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. § 57 Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß.

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

1. der Kollektivvertrag dies zulässt,

2. für vergleichbare erwachsene Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer des Betriebs eine solche Arbeitszeiteinteilung besteht und

3. eine abweichende Arbeitszeiteinteilung für Jugendliche der Dienstgeberin bzw. 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. Einarbeitungszeitraums 45 Stunden nicht überschreiten.

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

(4) Für Personen unter 15 Jahren, die im Rahmen eines Pflicht- oder Ferienpraktikums beschäftigt werden (§ 111 Abs. 7 Z 2 und 3), 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 § 57 nicht zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens sieben Stunden, ist eine Beschäftigung nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als sieben Stunden, darf die im Betrieb zu verbringende Zeit zwei Stunden nicht überschreiten.

(5) Während jedes Zeitraums von 24 Stunden ist

1. Personen unter 15 Jahren (§ 111 Abs. 7) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren;
2. den übrigen Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

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

(6) § 63 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 (§ 61) nicht herangezogen werden. Der Kollektivvertrag kann die Beschäftigung von Jugendlichen über 16 Jahre bis 22:00 Uhr zulassen, wenn dies wegen der Art der Tätigkeit erforderlich ist.

(8) Personen unter 15 Jahren (§ 111 Abs. 7) dürfen vor 6 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 § 92 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 13:00 Uhr zu beginnen. Bei Beschäftigung am Samstag dürfen diese Jugendlichen in der darauffolgenden Kalenderwoche

1. am Montag nicht beschäftigt werden,



2. von Dienstag bis Freitag neun Stunden beschäftigt werden.

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

~~(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 darauffolgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden. Ist der Montag Berufsschultag, ist eine Beschäftigung dieser Jugendlichen am Samstag nicht zulässig.~~

(10) Während der Arbeitsspitzen muss die Wochenfreizeit mindestens 41 aufeinanderfolgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 64 Abs. 2)(§ 64 Abs. 5) 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:

1. Bei einer Beschäftigung am Samstag im Ausmaß der geleisteten Arbeit;
2. bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit;
3. 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.

## **6. ARBEITSAUFSICHT**

### **§ 124**

#### **Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung**

(1) Die Träger der Sozialversicherung haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in ihrer Wirksamkeit zu unterstützen. Sie sind daher insbesondere verpflichtet, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von Unfällen größeren Ausmaßes unverzüglich zu benachrichtigen und ihr Einsicht in die Anzeigen, Krankengeschichten und anderen Unterlagen zu gewähren sowie zumindest jährlich aktuelle Verzeichnisse zu übermitteln, die Name, Anschrift und die Betriebs- bzw. Beitragskontennummer sowie die jeweilige Anzahl der Beschäftigten der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe enthalten. ~~Sie sind daher verpflichtet, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von Unfällen größeren Ausmaßes unverzüglich zu benachrichtigen und ihr Einsicht in die Anzeigen, Krankengeschichten und anderen Unterlagen zu gewähren.~~ Die Träger der Krankenversicherung sind verpflichtet, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von den Ergebnissen und Untersuchungen, die sie über Berufserkrankungen anstellen, zu verständigen.

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat in den Angelegenheiten des Dienstnehmerschutzes, insbesondere der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, auf ständige Zusammenarbeit mit den in Betracht kommenden Trägern der Sozialversicherung und den Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer Bedacht zu nehmen. Zum Zweck der Zusammenarbeit hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs Aussprachen mit den

Interessenvertretungen der Dienstgeberinnen und Dienstgeber und der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer abzuhalten. Zu diesen Aussprachen können auch Vertreterinnen und Vertreter der Träger der Unfallversicherung sowie der mit Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes befassten Behörden beigezogen werden.

(3) An Betriebsbesichtigungen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben sich die Träger der Sozialversicherung über Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion nach Tunlichkeit durch Entsendung von fachkundigen Organen zu beteiligen. Die Kosten, die aus der Teilnahme an solchen Betriebsbesichtigungen erwachsen, sind von den Trägern der Sozialversicherung zu tragen.

(4) Die Träger der Sozialversicherung können bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Vornahme von Betriebsbesichtigungen beantragen, wenn nach ihrer Ansicht in einem Betrieb Maßnahmen im Interesse eines wirksamen Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung notwendig erscheinen. Zu solchen Betriebsbesichtigungen hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion Organe des antragstellenden Trägers der Sozialversicherung beizuziehen.

## **7. BERUFLICHE AUSBILDUNG;**

### **LEHRLINGSWESEN**

#### **§ 128**

#### **Lehrvertrag**

(1) Das Rechtsverhältnis zwischen Lehrberechtigtem und Lehrling ist durch einen Vertrag (Lehrvertrag) zu regeln.

(2) Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform. Der Lehrvertrag ist vor Antritt der Lehre zwischen dem Lehrberechtigten einerseits und dem Lehrling andererseits abzuschließen.

Der Abschluss des Lehrvertrags von minderjährigen Lehrlingen bedarf der Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin bzw. des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings. Gemäß § 128 des Landarbeitsgesetzes 1984 bedarf der Abschluss des Lehrvertrags durch die gesetzliche Vertreterin bzw. den gesetzlichen Vertreter des Lehrlings nicht der Genehmigung des Pflegschaftsgerichts. ~~Ist der Lehrling minderjährig, so ist der Lehrvertrag für den Lehrling von seinem gesetzlichen Vertreter (Vormund) abzuschließen. In diesem Fall bedarf der Abschluß des Lehrvertrages gemäß § 128 des Landarbeitsgesetzes 1984 nicht der Einwilligung des Vormundschaftsgerichtes.~~

(3) Der Lehrvertrag hat jedenfalls zu enthalten:

1. die Bezeichnung des Lehrbetriebes sowie den Namen und den Wohnort des Lehrberechtigten;
2. den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings und, wenn der Lehrling minderjährig ist, den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort seines gesetzlichen Vertreters (Vormund);
3. das Datum des Vertragsabschlusses, die Dauer der Lehrzeit und die Dauer des Lehrverhältnisses;
4. das Ausbildungsgebiet;
5. die wesentlichen Pflichten des Lehrberechtigten und des Lehrlings;
6. Bestimmungen über die Lehrlingsentschädigung sowie allfällige Naturalleistungen.

(4) Der Lehrvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der Genehmigung durch die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle (§ 33 O.ö. Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz 1991). Der abgeschlossene Lehrvertrag ist vom Lehrberechtigten in vier Ausfertigungen der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle vorzulegen, die den Lehrvertrag, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, zu genehmigen und nach Ablauf der Probezeit in die Lehrlingsstammrolle einzutragen hat (Aufdingung). Je eine Ausfertigung des genehmigten Lehrvertrages ist dem Lehrberechtigten, dem Lehrling - wenn der Lehrling minderjährig ist, seinem gesetzlichen Vertreter (Vormund) - und der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu übermitteln; eine Ausfertigung des Lehrvertrages verbleibt bei der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle. Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen nicht vor, so hat die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle die Genehmigung zu versagen.

(5) Im Fall der Heimlehre (§ 8 Abs. 3 zweiter Satz O.ö. Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz 1991) bedarf es keines schriftlichen Lehrvertrages; der Lehrberechtigte ist lediglich verpflichtet, den Beginn des Lehrverhältnisses der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle und der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich anzuzeigen (Lehranzeige). Abs. 4 gilt sinngemäß. Die Lehranzeige muß folgende Angaben enthalten:

1. die Bezeichnung des Lehrbetriebes sowie den Namen und den Wohnort des Lehrberechtigten;
2. den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings;
3. den Beginn und die Dauer des Lehrverhältnisses sowie die Dauer der Lehrzeit;
4. das Ausbildungsgebiet.

(6) Der Lehrvertrag erlischt mit Beendigung des Lehrverhältnisses.

### **§ 131**

#### **Pflichten des Lehrberechtigten**

(1) Der Lehrberechtigte hat für die Ausbildung des Lehrlings zu sorgen und ihn nach Maßgabe der für den Lehrberuf geltenden Ausbildungsvorschriften selbst zu unterweisen oder durch geeignete Personen unterweisen zu lassen.

(2) Der Lehrberechtigte darf den Lehrling nur zu solchen Tätigkeiten heranziehen, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind. Dem Lehrling dürfen keine Aufgaben zugewiesen werden, die seine Kräfte übersteigen.

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

(4) Abs. 2 und Abs. 3 gelten sinngemäß für Ausbilder (§ 2 O.ö. Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz 1991).

(5) Dem Lehrling ist die zum Besuch der Berufsschule oder der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren. Die bzw. der Lehrberechtigte hat den Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichts anzuhalten. Die Lehrberechtigten haben die Kosten der Unterbringung und Verpflegung, die durch den Aufenthalt der Lehrlinge in einem für die Schülerinnen bzw. 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) Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, dem Lehrling die zum Besuch der Berufsschule und der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige Zeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben. Er hat den Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichtes anzuhalten.~~

(5a) Gemäß § 130 Abs. 4a Landarbeitsgesetz 1984 kann die bzw. der Lehrberechtigte einen Ersatz der von ihr bzw. ihm getragenen Internatskosten bei der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle beantragen. Diese hat den Antrag unverzüglich an die örtlich zuständige Lehrlingsstelle der Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft weiterzuleiten. § 19c des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) ist anzuwenden. Für den Zeitraum vom 1. Jänner 2018 bis zum Inkrafttreten des Abs. 5 in der Fassung dieses Landesgesetzes kann der Lehrling den Ersatz der Internatskosten beantragen, soweit sie nicht von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber getragen wurden. In diesem Fall sind § 19c BAG und § 13e Abs. 5 des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle der bzw. des Lehrberechtigten der Lehrling tritt.

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

(7) In die Unterrichtszeit im Sinne des Abs. 6 sind einzurechnen:

1. Die Pausen in der Berufsschule mit Ausnahme der Mittagspause;
2. der Besuch von Freigegegenständen und unverbindlichen Übungen im Ausmaß von höchstens zwei Unterrichtsstunden pro Woche, Förderungsunterricht und Schulveranstaltungen in der Berufsschule;
3. an ganzjährigen oder saisonmäßigen Berufsschulen einzelne an einem Schultag entfallene Unterrichtsstunden oder an lehrgangmäßigen Berufsschulen der an bis zu zwei aufeinanderfolgenden Werktagen entfallene Unterricht, wenn die Wegzeit im Verhältnis zur im Betrieb zu verbringenden Zeit für den Lehrling unzumutbar lang wäre.

(8) Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling während der Dauer der Lehrzeit und der Behaltpflicht (§ 136) die zur erstmaligen Ablegung der Facharbeiterprüfung und der in Ausbildungsvorschriften vorgesehenen Zwischenprüfungen erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts freizugeben. Wenn der Lehrling während der Lehrzeit oder der Behaltpflicht (§ 136) erstmals zur Facharbeiterprüfung antritt, hat die bzw. der Lehrberechtigte dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe zu ersetzen.

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

(10) Der Lehrberechtigte hat der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle ohne unnötigen Aufschub, spätestens jedoch binnen vier Wochen, anzuzeigen

1. die Betrauung und den Wechsel eines Ausbilders,
2. die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses,

3. den Übergang des Lehrbetriebes an einen anderen Lehrberechtigten.

(11) Die bzw. der Lehrberechtigte hat die Eltern bzw. sonstige Erziehungsberechtigte des Lehrlings und im Fall der Z 3 auch den Lehrling selbst zu verständigen

1. von wichtigen Vorkommnissen, die die Ausbildung eines minderjährigen Lehrlings betreffen;
2. ehestens von einer Erkrankung eines minderjährigen, in die Hausgemeinschaft der bzw. des Lehrberechtigten aufgenommenen Lehrlings;
3. schriftlich vom Eintritt der Endigung des Lehrverhältnisses.

#### 11a.

### AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN

#### § 249a

#### Aufzeichnungspflichten

(1) Über die im § 73 bestimmten Aufzeichnungspflichten hinaus hat der Dienstgeber Aufzeichnungen zu führen über

1. die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung;
2. die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und den gewährten Freizeitausgleich gemäß § 59 Abs. 1 und ~~§ 64a~~ ~~§ 64 Abs. 4 Z 1~~.

(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:

1. Name, Geburtsdaten und Anschrift des Jugendlichen;
2. Name und Anschrift des gesetzlichen Vertreters;
3. Tag des Eintritts in den Betrieb;
4. Art der Beschäftigung;
5. die geleisteten Arbeitsstunden (Tätigkeiten gemäß § 110a Abs. 3 sind gesondert auszuweisen) und deren Entlohnung einschließlich der Unterrichtszeit in der Berufsschule und der vorgeschriebenen Fachkurse;
6. Angaben über die Beschäftigung während der Wochenfreizeit (§ 110 Abs. 9 und 10) und die hierfür gewährten Freizeiten.

(3) § 73 Abs. 2 ist anzuwenden.

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

#### (4a) Für

1. Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer, die die Lage ihrer Arbeitszeit oder ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können,
2. Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer, die ihre Tätigkeit in ihrer Wohnung ausüben, für jene Tage, an denen dies durchgehend erfolgt, und

3. Dienstnehmerinnen bzw. 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.

## 12. STRAFBESTIMMUNGEN

### § 250

#### Übertretungen und Strafen

(1) Wer Verpflichtungen gemäß den §§ 46, ~~56 bis 64~~~~56 bis 64~~, 73, 76a Abs. 3 bis 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 bis 6, 9 und 13, 93b Abs. 7 und 9, 94, 94a Abs. 2 bis 7, 94e, 94f, 97 Abs. 1, 3 und 6, 98 Abs. 1 bis 3, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 110 bis 111, 115 Abs. 3, 116 Z 2, 117 Abs. 3, 131 Abs. 2, 161 Abs. 3, 197 Z 3, 208 Abs. 3 und 4, 212, 213 Abs. 1, 219 Abs. 2, 220 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a, 224 Abs. 4, 226, 248 und 249a oder auf Grund dieser Bestimmungen erlassenen Verordnungen oder einem Bescheid, der sich auf diese Bestimmungen gründet, zuwiderhandelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde in den Fällen

1. der §§ ~~56 bis 64~~~~56 bis 64~~, 73, 76a Abs. 3 bis 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 bis 6, 9 und 13, 93b Abs. 7 und 9, 94, 94a Abs. 2 bis 7, 94e, 94f, 97 Abs. 1, 3 und 6, 98 Abs. 1 bis 3, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 110 bis 111, 115 Abs. 3, 116 Z 2, 117 Abs. 3, 131 Abs. 2, 248 und 249a mit Geldstrafe von 150 Euro bis zu 1.100 Euro,
2. der §§ 46, 161 Abs. 3, 197 Z 3, 208 Abs. 3 und 4, 212, 213 Abs. 1, 219 Abs. 2, 220 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a, 224 Abs. 4 und 226 mit Geldstrafe von 150 Euro bis zu 2.200 Euro

zu bestrafen.

(2) Übertretungen gemäß Abs. 1 Z 2 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Fall

1. des § 161 Abs. 3 der Wahlvorstand,
2. der §§ 46, 197 Z 3, 208 Abs. 3 und 4, 212, 213 Abs. 1 oder 226 der Betriebsrat,
3. des § 219 Abs. 2 oder des § 220 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a das gemäß § 222 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und
4. des § 224 Abs. 4 der Betriebsinhaber

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

(2a) Im Fall des Abs. 2 ist gemäß § 237 Abs. 6 Landarbeitsgesetz 1984 auf das Strafverfahren § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 (VStG) anzuwenden.

(2b) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, sind Verwaltungsübertretungen

1. des § 40 Abs. 2 bis 4 sowie der §§ 40a und 40h mit einer Geldstrafe von 1.000 Euro bis zu 5.000 Euro, im Wiederholungsfall von 2.000 Euro bis zu 10.000 Euro,

2. *entfallen*,

3. des § 40e, § 40g sowie des § 40j Abs. 2 und 3 mit einer Geldstrafe bis zu 1.000 Euro, im Wiederholungsfall von 500 Euro bis zu 2.000 Euro,

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

(2c) Bei grenzüberschreitender Überlassung gelten Verwaltungsübertretungen nach Abs. 2b als in jenem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich überlassenen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle.

(2d) Gemäß § 237 Abs. 2c Landarbeitsgesetz 1984 sind, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, Übertretungen des § 40j Abs. 4 von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 1.000 Euro, im Wiederholungsfall von 500 Euro bis zu 2.000 Euro, 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.

(2e) Gemäß § 237 Abs. 2d Landarbeitsgesetz 1984 gelten bei grenzüberschreitender Überlassung Verwaltungsübertretungen nach Abs. 2d als in jenem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich überlassenen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle.

(3) Wer Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 150 Euro bis zu 1.100 Euro zu bestrafen.

(4) Bevollmächtigte der Dienstgeber sind gleich wie diese zu bestrafen. Dienstgeber sind aber neben ihren Bevollmächtigten nur dann zu bestrafen, wenn die Übertretung mit ihrem Wissen begangen wurde oder wenn sie bei der nach den Verhältnissen möglichen eigenen Beaufsichtigung des Betriebes oder bei der Auswahl oder der Beaufsichtigung der Bevollmächtigten es an der erforderlichen Sorgfalt haben fehlen lassen.

(5) Wer als private Arbeitsvermittlerin oder als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 2 ff. des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts oder als Dienstgeberin oder Dienstgeber entgegen der Bestimmung des § 113e einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt,



ist auf Antrag der Stellenwerberin oder des Stellenwerbers von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 365 Euro zu bestrafen.

(6) Übertretungen der §§ 257 Z 1 und 2, 259 Abs. 3, 260 Abs. 5, 263 Abs. 1 und 4, 269 Abs. 2, 271 Abs. 3, 272 Abs. 3, 275 Abs. 2, 279 Abs. 1, 293 Abs. 1 und 295 Abs. 4 sind als Verwaltungsübertretungen von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 2.180 Euro zu bestrafen.

(7) Übertretungen nach Abs. 6 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Fall

1. der §§ 257 Z 1 und 2, 259 Abs. 3, 260 Abs. 5, 263 Abs. 1, 271 Abs. 3, 272 Abs. 3, 279 Abs. 1 und 295 Abs. 4 die in den beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften, betroffenen Betrieben oder der Europäischen Genossenschaft bestehenden Dienstnehmervertretungen,
2. der §§ 263 Abs. 4 und 269 Abs. 2 das besondere Verhandlungsgremium,
3. des § 275 Abs. 2 die nach der Vereinbarung gemäß § 275 Abs. 1 zuständige Dienstnehmervertretung,
4. des § 293 Abs. 1 das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffene Betriebe oder der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft

binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person der Täterin oder des Täters bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatanklägerin oder Privatankläger). Gemäß § 282 Abs. 3 Landarbeitsgesetz 1984 ist auf das Strafverfahren § 56 Abs. 2 bis 4 VStG anzuwenden.

#### **14. HINWEISE AUF BUNDESRECHTLICHE REGELUNGEN, STEMPEL- UND GEBÜHRENBEFREIUNG**

##### **§ 298**

##### **Verweisungen**

(1) Soweit in diesem Landesgesetz auf die nachstehenden Bundesgesetze verwiesen und nicht bloß unmittelbar anwendbares Bundesrecht wiedergegeben oder anderes bestimmt wird, sind diese, soweit bereits in Kraft getreten, in folgenden Fassungen anzuwenden:

1. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018;
2. Gewerbeordnung 1994 - GewO 1994, BGBl. Nr. 194/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 112/2018;
3. Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 32/2018;
4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 8/2019;
5. Einkommensteuergesetz 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2018;
6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz - BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 7/2019;
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz - GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 7/2019;

8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018;
9. Zivilprozessordnung - ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 109/2018;
10. Allgemeines Pensionsgesetz - APG, BGBl. I Nr. 142/2004, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 38/2017;
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2016;
12. Spaltungsgesetz - SpaltG, BGBl. Nr. 304/1996, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2017;
13. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 61/2018;
14. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2018;
15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 - AIVG, BGBl. Nr. 609/1977, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018;
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. 100/2018;
18. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018;
19. Pensionskassengesetz - PKG, BGBl. Nr. 281/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 81/2018;
20. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153/1957, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/2006;
21. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 61/2018;
22. Schulunterrichtsgesetz 1986 - SchUG, BGBl. Nr. 472/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 101/2018;
23. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 101/2018;
24. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018;
25. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz - EZA-G, BGBl. I Nr. 49/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 37/2018;
26. Chemikaliengesetz 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2018;
27. Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl. I Nr. 10/2011, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 163/2015;
28. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 - AWG 2002, BGBl. I Nr. 102/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 73/2018;

29. Biozidproduktegesetz - BiozidprodukteG, BGBl. I Nr. 105/2013, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 109/2015;
30. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018;
31. Ärztegesetz 1998 - ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2018;
32. Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz - LFBAG, BGBl. Nr. 298/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 157/2013 und der Kundmachung BGBl. II Nr. 59/2014;
33. Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018;
34. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018;
35. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APStG, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 126/2017;
36. Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98/1965, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 76/2018;
37. GmbH-Gesetz - GmbHG, RGBL. Nr. 58/1906, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2018;
38. Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2017;
39. Unternehmensgesetzbuch, dRGBL. Nr. 219/1897, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2018;
40. Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471/1992, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 32/2018;
41. SCE-Gesetz, BGBl. I Nr. 106/2006, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 69/2018;
42. Versicherungsaufsichtsgesetz 2016, BGBl. I Nr. 34/2015, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 112/2018;
43. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 83/2018;
44. Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz - AMPFG, BGBl. Nr. 315/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018;
45. Zivilrechts-Mediations-Gesetz - ZivMediatG, BGBl. I Nr. 29/2003;
46. Arbeitsmarktservicegesetz - AMSG, BGBl. Nr. 313/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018;
47. Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 32/2018;
48. Bundespflegegeldgesetz - BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2018;
49. Organhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 181/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 33/2013;

50. Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 80/1965, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 169/1983;

51. Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 40/2017;

52. Landarbeitsgesetz 1984 - LAG, BGBl. Nr. 287/1984, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 16/2019;

53. Bewertungsgesetz 1955 - BewG. 1955, BGBl. Nr. 148/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 77/2016;

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

55. Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtraucherschutzgesetz - TNRSg, BGBl. Nr. 431/1995, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 37/2018.

### **§ 298**

#### **Verweisungen**

~~(1) Soweit in diesem Landesgesetz auf die nachstehenden Bundesgesetze verwiesen und nicht bloß unmittelbar anwendbares Bundesrecht wiedergegeben oder anderes bestimmt wird, sind diese, soweit bereits in Kraft getreten, 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. 194/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2017;~~

~~— 3. Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 122/2017;~~

~~— 4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 151/2017;~~

~~— 5. Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 30/2017 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 142/2017;~~

~~— 6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz – BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 151/2017;~~

~~— 7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz – GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 151/2017;~~

~~— 8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2017;~~

~~— 9. Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2017;~~

~~— 10. Allgemeines Pensionsgesetz – APG, BGBl. I Nr. 142/2004, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 38/2017;~~

~~— 11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz – ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2016;~~

~~— 12. Spaltungsgesetz – SpaltG, BGBl. Nr. 304/1996, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2017;~~

- ~~13. Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2015;~~
- ~~14. Zivildienstgesetz 1986 – ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 146/2015;~~
- ~~15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 – AIVG, BGBl. Nr. 609/1977, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 157/2017;~~
- ~~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. 53/2016;~~
- ~~18. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2017;~~
- ~~19. Pensionskassengesetz – PKG, BGBl. Nr. 281/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2017;~~
- ~~20. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153/1957, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/2006;~~
- ~~21. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 40/2017;~~
- ~~22. Schulunterrichtsgesetz 1986 – SchUG, BGBl. Nr. 472/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2017;~~
- ~~23. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2017;~~
- ~~24. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 16/2017;~~
- ~~25. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz – EZA-G, BGBl. I Nr. 49/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2003;~~
- ~~26. Chemikaliengesetz 1996 – ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2017;~~
- ~~27. Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl. I Nr. 10/2011, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 163/2015;~~
- ~~28. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 – AWG 2002, BGBl. I Nr. 102/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 129/2017;~~
- ~~29. Biozidproduktegesetz – BiozidprodukteG, BGBl. I Nr. 105/2013, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 109/2015;~~
- ~~30. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 40/2017;~~
- ~~31. Ärztegesetz 1998 – ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 26/2017;~~
- ~~32. Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz – LFBAG, BGBl. Nr. 298/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 157/2013 und der Kundmachung BGBl. II Nr. 59/2014;~~
- ~~33. Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2017;~~

- ~~34. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2017;~~
- ~~35. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 – APStG, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 114/2016;~~
- ~~36. Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98/1965, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2017;~~
- ~~37. GmbH-Gesetz – GmbHG, RGBl. Nr. 58/1906, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2017;~~
- ~~38. Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2017;~~
- ~~39. Unternehmensgesetzbuch, dRGBl. Nr. 219/1897, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2017;~~
- ~~40. Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471/1992, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 120/2016;~~
- ~~41. SCE-Gesetz, BGBl. I Nr. 106/2006, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 43/2016;~~
- ~~42. Versicherungsaufsichtsgesetz 2016, BGBl. I Nr. 34/2015, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 149/2017;~~
- ~~43. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 156/2017;~~
- ~~44. Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz – AMPFG, BGBl. Nr. 315/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 128/2017;~~
- ~~45. Zivilrechts-Mediations-Gesetz – ZivMediatG, BGBl. I Nr. 29/2003;~~
- ~~46. Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG, BGBl. Nr. 313/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 31/2017;~~
- ~~47. Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 155/2017;~~
- ~~48. Bundespflegegeldgesetz – BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 116/2016;~~
- ~~49. Organhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 181/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 33/2013;~~
- ~~50. Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 80/1965, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 169/1983;~~
- ~~51. Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 40/2017;~~
- ~~52. Landarbeitsgesetz 1984 – LAG, BGBl. Nr. 287/1984, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2017.~~

**Landesgesetz vom 4. November 1993 über die Förderung der Land- und Forstwirtschaft in Oberösterreich (Oö. Landwirtschaftsgesetz 1994 - Oö. LWG 1994)**

**INHALTSVERZEICHNIS**

**V. Abschnitt**

**Übergangs- und Schlußbestimmungen**

- § 14 Vollziehung  
§ 14a Übermittlung und Verarbeitung personenbezogener Daten  
§ 15 Inkrafttreten, Außerkrafttreten und Übergangsbestimmungen

**V. Abschnitt**

**Übergangs- und Schlußbestimmungen**

**§ 14**

**Vollziehung**

Die Landesregierung wird ermächtigt, nach Anhörung der Landwirtschaftskommission die Wahrnehmung bestimmter Förderungsaufgaben auf Grund dieses Landesgesetzes der Landwirtschaftskammer für Oberösterreich oder der Landarbeiterkammer für Oberösterreich zu übertragen, wobei eine ausreichende Kontrolle durch das Amt der Landesregierung sicherzustellen ist.

**§ 14a**

**Übermittlung und Verarbeitung personenbezogener Daten**

Auf Ersuchen der Landesregierung haben die Träger der Sozialversicherung, die Landwirtschaftskammer für Oberösterreich und die Agrarmarkt Austria zum Zweck der Feststellung und Überprüfung der Förderfähigkeit insbesondere folgende personenbezogene Daten potentieller Förderwerberinnen und -werber zu übermitteln:

1. Name und Adresse sowie Kontaktdaten (wie Telefonnummer, E-Mail-Adresse); auch von Vertretungsbefugten;
2. Betriebsnummer(n);
3. Versicherungsnummer(n); auch von Angehörigen;
4. Versicherungszeiten; auch von Angehörigen.