

LANDESGESETZBLATT

FÜR NIEDERÖSTERREICH

Jahrgang 2019**Ausgegeben am 8. Mai 2019**

41. Gesetz: NÖ Landarbeitsordnung 1973 – Änderung
[CELEX-Nr.: 32009L0148, 32009L0104]

Der Landtag von Niederösterreich hat am 21. März 2019 in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287/1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 22/2019, beschlossen:

Änderung der NÖ Landarbeitsordnung 1973 (NÖ LAO)

Die NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl. 9020, wird wie folgt geändert:

1. *In der Anlage A des Inhaltsverzeichnisses wird nach § 7 folgende Zeile eingefügt:*

„§ 7a Entgelt bei Pauschalvereinbarungen“

2. *In der Anlage A des Inhaltsverzeichnisses lautet der Eintrag zu § 10b:*

„§ 10b Wiedereingliederungsteilzeit“

3. *In der Anlage A des Inhaltsverzeichnisses werden nach § 10b (neu) folgende Zeilen eingefügt:*

„§ 10c Lage der Normalarbeitszeit

§ 10d Abgeltung von Zeitguthaben

§ 10e Abbau von Zeitguthaben

§ 10f Unabdingbarkeit“

4. *In der Anlage A des Inhaltsverzeichnisses tritt anstelle der Abschnittsbezeichnung „3d. Überlassung von Dienstnehmern“ die Abschnittsbezeichnung*

„3e. Überlassung von Dienstnehmern“.

5. *In der Anlage A des Inhaltsverzeichnisses werden nach § 38x folgende Abschnittsüberschrift und folgende Zeile eingefügt:*

„3d. Invalidität des Dienstnehmers

§ 38y Dienstrechtliche Ansprüche“

6. *In der Anlage A des Inhaltsverzeichnisses lautet der Eintrag zu § 58a:*

„§ 58a Höchstgrenze der Arbeitszeit“

7. *In der Anlage A des Inhaltsverzeichnisses lautet der Eintrag zu § 60:*

„§ 60 Ruhepause“

8. *In der Anlage A des Inhaltsverzeichnisses werden nach § 60 (neu) folgende Zeilen eingefügt:*

„§ 60a Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe

§ 60b Sonderfälle der wöchentlichen Ruhezeit“

9. *In der Anlage A des Inhaltsverzeichnisses lautet der Eintrag zu § 61 (neu):*

„§ 61 Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe“

10. *In der Anlage A des Inhaltsverzeichnisses wird nach § 61 folgende Zeile eingefügt:*

„§ 61a Ausgleichsruhe“

11. In der Anlage A des Inhaltsverzeichnisses lautet der Eintrag zu § 74:

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

12. In der Anlage A des Inhaltsverzeichnisses lautet der Eintrag zu § 92f:

„§ 92f Meldung von Mängeln“

13. In der Anlage B des Inhaltsverzeichnisses lautet der Eintrag zu den Übergangsbestimmungen:

„Artikel I bis XXI“

14. Im § 3 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Die §§ 23a bis 23u gelten sinngemäß auch für Dienstverhältnisse einer Frau, die gemäß § 144 Abs. 2 und Abs. 3 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches Elternteil ist.“

15. Im § 4 Abs. 1 tritt anstelle des Zitates „3a bis 3d“ das Zitat „3a bis 3e“.

16. Nach § 7 wird folgender § 7a eingefügt:

„Entgelt bei Pauschalvereinbarungen

§ 7a

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

17. Im § 10a Abs. 4b Z 2 tritt anstelle des Zitates „§ 58 Abs. 6“ das Zitat „§ 58 Abs. 2“.

18. Im § 10a Abs. 5 tritt anstelle des Zitates „§ 58 Abs. 5“ das Zitat „§ 58 Abs. 3 letzter Satz“.

19. Im § 10a wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) Der Dienstgeber hat teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer bei Ausschreibung von im Betrieb frei werdenden Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren. Die Information kann auch durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die Teilzeitbeschäftigten leicht zugänglichen Stelle im Betrieb, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel erfolgen.“

20. Der bisherige § 10b erhält die Bezeichnung § 10e. Nach § 10a werden folgende §§ 10b bis 10d eingefügt:

„Wiedereingliederungsteilzeit

§ 10b

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

1. eine Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit des Dienstnehmers für die Zeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit;

2. Beratung des Dienstnehmers und des Dienstgebers über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit im Rahmen des Case Managements nach dem Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG). Die Beratung erstreckt sich auch auf den zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan (§ 1 Abs. 2 AGG). Die Beratung kann entfallen, wenn Dienstnehmer, Dienstgeber und der Arbeitsmediziner oder das arbeitsmedizinische Zentrum nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

Der Wiedereingliederungsplan muss bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit berücksichtigt werden. Der Erstellung des Wiedereingliederungsplans soll der mit der arbeitsmedizinischen Betreuung nach § 92c Abs. 1 betraute Arbeitsmediziner oder das arbeitsmedizinische Zentrum beigezogen werden. Die Wiedereingliederungsteilzeit wird frühestens mit dem auf die Zustellung der Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes nach § 143d ASVG folgenden Tag wirksam. Der Dienstnehmer kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches der Wiedereingliederungsteilzeit an den Dienstgeber erfolgen.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser den Verhandlungen beizuziehen. In der Vereinbarung nach Abs. 1 kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für bestimmte Monate auch abweichend von der im Abs. 1 geregelten Bandbreite der Arbeitszeitreduktion festgelegt werden. Bei der Festlegung dieser abweichenden Verteilung der Arbeitszeit darf das Stundenausmaß 30 % 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 10 % unter- oder überschritten wird. Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit darf – abgesehen von der befristeten Änderung der Arbeitszeit – keine Auswirkungen auf die seitens des Dienstnehmers im Rahmen des Dienstvertrages geschuldeten Leistungen haben.

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

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

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

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

(7) Wird das Arbeitsverhältnis während der Wiedereingliederungsteilzeit beendet, so ist bei der Berechnung des Ersatzanspruchs im Sinne des § 34 das ungeschmälerte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 1 zugestanden wäre.

(8) Die §§ 38e Abs. 3 und 4, 38i sowie 38v Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden. Im Übrigen darf für die Dauer einer Altersteilzeit gemäß § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG) sowie für die Dauer einer Teilpension gemäß § 27a AIVG (erweiterte Altersteilzeit) eine Wiedereingliederungsteilzeit nach Abs. 1 nicht vereinbart werden.

Lage der Normalarbeitszeit

§ 10c

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

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

1. dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
2. dem Dienstnehmer die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird,
3. berücksichtigungswürdige Interessen 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.

Abgeltung von Zeitguthaben

§ 10d

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

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

21. Nach § 10e (neu) wird folgender § 10f eingefügt:

„Unabdingbarkeit

§ 10f

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

22. Nach § 11 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer eine Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung gemäß § 33 ASVG unverzüglich auszuhändigen.“

23. § 14 Abs. 5 lautet:

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

24. § 16 Abs. 3 lautet:

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

25. Im § 22 Abs. 3 tritt anstelle des Zitates „Abs. 1“ das Zitat „Abs. 1 und 5“.

26. § 23a Abs. 5 lautet:

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

27. § 23d Abs. 1 und 2 lauten:

„(1) Anspruch auf Karenz unter den in den §§ 23a bis 23c 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 Falle des § 23a Abs. 5 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.“

28. § 23d Abs. 4 und 5 lauten:

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

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des siebenten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz im Ausmaß von sechs Monaten. Im Übrigen gelten die §§ 23a und 23b.“

29. § 23j Abs. 1 lautet:

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

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
2. der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 137) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist und
3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 % reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

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

30. § 23k lautet:

„Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 23k

Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 23j Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 % reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).“

31. Im § 23l Abs. 2 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach § 23j Abs. 1 oder § 23k nicht verwirkt.“

32. § 23l Abs. 5 erster Satz lautet:

„Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 23j Abs. 1 Z 3 oder § 23k als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen.“

33. § 23l Abs. 6 erster Satz lautet:

„Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 23j Abs. 1 Z 3 oder § 23k als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen.“

34. Im § 23l wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 23j oder § 23k vor.“

35. § 23m Abs. 1 erster Satz lautet:

„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 § 23j Abs. 1 beizuziehen.“

36. § 23n Abs. 1 lautet:

„(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 § 23k, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.“

37. § 30 Abs. 1 lautet:

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

38. § 30 Abs. 4 lautet:

„(4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 % des Jahresentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig. Ein darüber hinausgehender Restbetrag darf in monatlichen Raten innerhalb eines Jahres nach Auflösung des Dienstverhältnisses abgestattet werden. Jede dieser Monatsraten hat, soweit nicht bereits der volle Betrag mit einem geringeren Prozentsatz erreicht wird, mindestens 20 % des Jahresentgeltes zu betragen. Die erste Rate ist spätestens am Monatsersten des zweiten Folgemonats nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu leisten; die sonstigen Raten sind jeweils zum Monatsersten fällig.“

39. § 30 Abs. 5 lautet:

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

1. Dienstnehmer ab Erreichen der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 2 Allgemeines Pensionsgesetz (APG) oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG das Dienstverhältnis auflösen;
2. das Dienstverhältnis wegen Feststellung einer voraussichtlich mindestens sechs Monate andauernden Berufsunfähigkeit oder Invalidität durch den Versicherungsträger gemäß § 367 Abs. 4 ASVG endet;
3. das Dienstverhältnis im Fall der Arbeitsverhinderung gemäß § 22 nach Ende des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung und nach Beendigung des Krankengeldanspruches gemäß § 138 ASVG während eines anhängigen Leistungsstreitverfahrens gemäß § 354 ASVG über Berufsunfähigkeit (§ 273 ASVG) oder Invalidität (§ 255 ASVG) endet;
4. weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 103c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 103c Abs. 1 Z 2), bei Inanspruchnahme einer Karenz (§§ 103 Abs. 1 und 103c Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§§ 103f, 103g oder 103m) das Dienstverhältnis auflösen.“

40. § 30 Abs. 5a und 5b entfallen.

41. Im § 30 Abs. 6 tritt anstelle des Zitates „Abs. 5 lit.b“ das Zitat „Abs. 5 Z 4“.

42. Im § 30 Abs. 7 Z 1 tritt anstelle des Zitates „Abs. 5 lit.b und Abs. 6“ das Zitat „Abs. 5 Z 4 und Abs. 6“.

43. Im § 31 entfällt Abs. 3 und erhält Abs. 4 die Bezeichnung Abs. 3.

44. Im § 38h entfällt Abs. 1 und erhalten die Abs. 2 bis 4 die Bezeichnung Abs. 1 bis 3.

45. Im § 38h Abs. 1 (neu) lautet der Einleitungssatz:

„Es kann zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer,“

46. Im § 38h Abs. 2 (neu) tritt anstelle des Zitates „Abs. 2 Z 2“ das Zitat „Abs. 1 Z 2“.

47. Im § 38h Abs. 3 (neu) tritt anstelle des Zitates „Abs. 2“ jeweils das Zitat „Abs. 1“.

48. Im § 38k Abs. 4 tritt anstelle des Zitates „§ 120 Abs. 1 Z 3 ASVG“ das Zitat „§ 120 Z 3 ASVG“.

49. Im § 38t wird folgender Satz angefügt:

„Wurde die Maßnahme bereits voll ausgeschöpft, kann diese höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden, wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind erfolgen soll.“

50. Der Abschnitt 3d erhält die Abschnittsbezeichnung:

„3e. Überlassung von Dienstnehmern“

51. Nach § 38x wird folgender Abschnitt 3d eingefügt:

„3d. Invalidität des Dienstnehmers

Dienstrechtliche Ansprüche

§ 38y

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

(2) § 23i Abs. 1 mit Ausnahme des vorletzten Satzes und Abs. 2 gilt für die Dauer des Bezuges von Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG oder Umschulungsgeld nach § 39b AIVG sinngemäß, es sei denn, der Dienstnehmer wird im Sinne des § 23 Abs. 2 Landarbeitsgesetz 1984 für arbeitsfähig erklärt.“

52. § 55 Abs. 2 lautet:

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

53. § 56 Abs. 1 erster Satzteil lautet:

„Während der Arbeitsspitzen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit um drei Stunden verlängert werden;“

54. § 56a Abs. 4 lautet:

„(4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 55 Abs. 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.“

55. Im § 56a wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Ordnet der Dienstgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gemäß § 55 Abs. 2 und 3 hinausgehen, gelten diese als Überstunden.“

56. § 58 lautet:

„Überstundenarbeit

§ 58

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach den §§ 55 bis 57a zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
2. die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich aus der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 55 bis 57a ergibt.

(2) Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach einer Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, sowie am Ende eines Durchrechnungszeitraumes bestehende Zeitguthaben, die gemäß § 55a Abs. 1 letzter Satz in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

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

57. § 58a lautet:

„Höchstgrenze der Arbeitszeit

§ 58a

(1) Die Tagesarbeitszeit darf einschließlich Überstunden elf Stunden, während der Arbeitsspitzen sowie bei Gleitzeitvereinbarungen nach § 56a Abs. 4 zweiter Satz zwölf Stunden nicht überschreiten.

(2) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, während der Arbeitsspitzen sowie bei Gleitzeitvereinbarungen nach § 56a 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 § 55 Abs. 5 die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden und im Falle des § 57a Abs. 3 die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden nicht überschreiten.

(5) Für Dienstnehmer nach § 71 Abs. 7 Z 3, § 71 Abs. 8 und 9 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.“

58. Im § 59 Abs. 3 tritt anstelle des Zitates „§ 58 Abs. 5“ das Zitat „§ 58 Abs. 3 letzter Satz“.

59. § 60 lautet:

„Ruhepause

§ 60

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Dienstnehmer des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde gewährt werden. Durch Kollektivvertrag, soweit dieser keine Regelung trifft durch Betriebsvereinbarung, kann eine andere Teilung der Ruhepause zugelassen werden.“

60. Nach § 60 werden folgende §§ 60a und 60b eingefügt:

„Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe

§ 60a

(1) Der Dienstnehmer hat in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 35 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Die Wochenendruhe beginnt spätestens

am Samstag um 18 Uhr. Während dieser Zeit darf der Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn dies auf Grund des § 60b Abs. 1 oder des § 61 zulässig ist.

(2) Der Dienstnehmer, der nach der für ihn geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt wird, hat in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 35 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

(3) Folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 15. November (Fest des Landespatrones), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten) und 26. Dezember (Stephanstag). Der Dienstnehmer hat für Feiertage Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden.

(4) Anstelle des 15. Novembers (Fest des Landespatrones) kann durch Kollektivvertrag ein Ersatz festgelegt werden.

Sonderfälle der wöchentlichen Ruhezeit

§ 60b

(1) Der Kollektivvertrag kann für die Almbewirtschaftung (Sennerei, Bergweidewirtschaft und Almausschank) im Sinne des § 39 Abs. 2 Z 1 lit. a des Bewertungsgesetzes 1955 bei Vorliegen von objektiven arbeitsorganisatorischen Gründen zulassen, dass die wöchentliche Ruhezeit in einzelnen Wochen 35 Stunden unterschreitet oder ganz unterbleibt, wenn die betroffenen Dienstnehmer gleichwertige Ruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung gleichwertiger Ruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

(2) Zur Ermöglichung der Schichtarbeit kann im Schichtplan die wöchentliche Ruhezeit abweichend von den §§ 60a Abs. 1 und 2 geregelt werden.

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

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

61. § 61 lautet:

„Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe

§ 61

(1) Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen 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 Sinne des § 2 Abs. 4 Z 10 GewO 1994 oder einer Buschenschank im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 5 und § 111 Abs. 2 Z 5 GewO 1994;
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 Dienstnehmer beschäftigt werden, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen und bei sonstigen für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlichen unaufschiebbaren Arbeiten.

(3) Der Kollektivvertrag kann weitere Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zulassen, wenn dies zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist.

(4) Soweit dies nach der Art der Tätigkeit zweckmäßig ist, hat der Kollektivvertrag die nach Abs. 3 zulässigen Arbeiten einzeln anzuführen und das für die Durchführung notwendige Zeitausmaß festzulegen.

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

62. Nach § 61 wird folgender § 61a eingefügt:

„Ausgleichsruhe

§ 61a

(1) Der Dienstnehmer, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit (Wochenendruhe oder Wochenruhe) beschäftigt wird, hat spätestens in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ausgleichsruhe, die lediglich zur Berechnung der Ansprüche nach Abs. 6 auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ausgleichsruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 35 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.

(2) Die Ausgleichsruhe hat unmittelbar vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu liegen, soweit vor Antritt der Arbeit, für die Ausgleichsruhe gebührt, nicht anderes vereinbart wurde.

(3) Während der Ausgleichsruhe nach Abs. 1 und 2 dürfen Dienstnehmer nur im Rahmen des § 61 Abs. 2 beschäftigt werden. Nach einer solchen Beschäftigung ist diese Ausgleichsruhe im entsprechenden Ausmaß zu einer anderen, einvernehmlich festgesetzten Zeit nachzuholen.

(4) Während der Ausgleichsruhe nach Abs. 3 dürfen Dienstnehmer nur zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand beschäftigt werden. In diesem Fall gebührt keine weitere Ausgleichsruhe.

(5) Wird die Ausgleichsruhe nicht zu dem nach Abs. 2 festgelegten Zeitpunkt gewährt, ist die nach Abs. 1 ausgleichsruhepflichtige Zeit mit einem Zuschlag von 100 % abzugelten.

(6) Das fiktive Entgelt für die durch die Ausgleichsruhe ausgefallene Arbeitszeit ist für die Berechnung des Überstundenzuschlages, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, für sonstige, insbesondere einmalige Bezüge nach § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 und vergleichbare Ansprüche zu berücksichtigen.“

63. § 62 Abs. 2 letzter Satz entfällt.

64. Nach § 62 Abs. 2a werden folgende Abs. 2b und 2c eingefügt:

„(2b) Abweichend von Abs. 2 gebührt für Arbeiten während der Nachruhezeit, an Sonntagen und an freien Tagen nach § 60a 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 des § 62 Abs. 2b in der Fassung LGBl. Nr. 41/2019, in Kraft getreten sind, bleiben aufrecht, soweit sie dieser Bestimmung entsprechen.“

65. § 62 Abs. 3 lautet:

„(3) Für Feiertage, die gemäß § 60a Abs. 3 als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt (§ 8 Abs. 2) zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.“

66. Im § 71 Abs. 1 Z 2 tritt anstelle des Zitates „61 Abs. 3 lit.a“ das Zitat „61a“.

67. Im § 71 werden folgende Abs. 7 bis 9 angefügt:

„(7) Für

1. Dienstnehmer, die die Lage ihrer Arbeitszeit oder ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können,
2. Dienstnehmer, die ihre Tätigkeit in ihrer Wohnung ausüben, für jene Tage, an denen dies durchgehend erfolgt, und
3. Dienstnehmer in Leitungsfunktion, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind,

sind ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen.

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

(9) 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.“

68. Nach § 73 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

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

69. Die Überschrift zu § 74 lautet:

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

70. Im § 74 Abs. 1 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Dabei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß § 76 anzuwenden.“

71. Im § 74 Abs. 1 Z 5 wird das Wort „und“ durch einen Beistrich ersetzt und die Z 6 durch folgende Z 6 und 7 ersetzt:

„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 Dienstnehmer.“

72. Nach § 74 Abs. 7 Z 2 wird folgende Z 2a eingefügt:

„2a. nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung.“

73. § 74 Abs. 8 zweiter Satz lautet:

„Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner sowie geeignete Fachleute wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere auch Arbeitspsychologen, beauftragt werden.“

74. § 75 Abs. 3 erster Satz lautet:

„Dienstnehmer, von denen dem Dienstgeber bekannt ist, daß sie auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Dienstnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden.“

75. Im § 75a wird nach Abs. 1 folgender Abs. 2 eingefügt:

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

76. Im § 75a wird folgender Abs. 11 angefügt:

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

77. Im § 76 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

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

78. Nach § 76 Abs. 2 Z 4 wird folgende Z 4a eingefügt:

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

79. § 76 Abs. 2 Z 7 lautet:

„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;“

80. § 78h lautet:

„Nichtraucherschutz

§ 78 h

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

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

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

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

81. § 78n Abs. 1 erster Satz lautet:

„Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Gemische (Zubereitungen) und biologischen oder chemischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden.“

82. § 78v Abs. 2 lautet:

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

83. § 92 Abs. 2 lautet:

„(2) Tätigkeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere Tätigkeiten, bei denen Dienstnehmer einer der nachstehenden Einwirkungen ausgesetzt sind, wobei bei Fortdauer der Tätigkeit in den durch Verordnung der Landesregierung 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.“

84. § 92 Abs. 4 Z 2 lautet:

„2. wenn Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie mit einer Einwirkung gemäß Abs. 2 (ausgenommen Z 4) ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden oder“

85. Im § 92 Abs. 4 wird folgende Z 3 angefügt:

„3. wenn das durchschnittliche Expositionsmaß einen durch Verordnung der Landesregierung festzulegenden Wert nicht überschreitet.“

86. § 92b Abs. 4 Z 5 lautet:

„5. 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.“

87. Nach § 92b Abs. 6 Z 1 wird folgende Z 1a eingefügt:

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

88. § 92d Abs. 8 Z 6 lautet:

„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,“

89. Im § 92e wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

90. Die Überschrift zu § 92f lautet:

„Meldung von Mängeln“

91. § 92f Abs. 1 lautet:

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

92. § 96 Abs. 2 lit. c lautet:

„c) Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter gesundheitsgefährdenden biologischen Stoffen (wie Toxoplasma und Rötelvirus), sofern die Dienstnehmerinnen nicht ausreichend immunisiert sind, chemischen Stoffen (wie Blei und Bleiderivate), soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper absorbiert werden, oder schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von gesundheitsgefährdenden elektromagnetischen Feldern, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, sofern sie nicht auf natürliche Einflüsse zurückzuführen sind, ausgesetzt sind;“

93. Nach § 100 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

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

94. § 101 erster Satz lautet:

„Dienstnehmerinnen können während einer 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 § 33 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.“

95. § 102 Abs. 2 lautet:

„(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 95 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 94a, 96, 97 Abs. 4, 98 Abs. 1 oder des § 98a keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass im Falle des § 95 Abs. 3 der Durchschnittsverdienst nach den letzten 13 Wochen vor Eintritt des Beschäftigungsverbotens zu berechnen ist.“

96. § 103 Abs. 3 lautet:

„(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 97 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz, bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, kann die Dienstnehmerin Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat sie ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.“

97. Im § 103 Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:

„Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz und nimmt die Dienstnehmerin Karenz zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Karenz.“

98. § 103c Abs. 1 lautet:

- „(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 (Pfleagemutter)

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

99. § 103c Abs. 2 Z 1 lautet:

- „1. Karenz nach den §§ 103 und 103a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, im Falle des § 103 Abs. 3 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt;“

100. § 103c Abs. 3 lautet:

„(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Die Karenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, im Falle des § 103 Abs. 3 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.“

101. § 103f Abs. 1 lautet:

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

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 137) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist und
3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 % reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

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

102. § 103g lautet:

„Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 103g

Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 103f Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 % reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).“

103. § 103h Abs. 2 lautet:

„(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach § 103f Abs. 1 oder § 103g nicht verwirkt. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.“

104. § 103h Abs. 5 erster Satz lautet:

„Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 103f Abs. 1 Z 3 oder § 103g als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen.“

105. § 103h Abs. 6 erster Satz lautet:

„Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 103f Abs. 1 Z 3 oder § 103g als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen.“

106. Im § 103h wird folgender Abs. 11 angefügt:

„(11) Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 103f oder § 103g vor.“

107. § 103i Abs. 1 erster Satz lautet:

„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 § 103f Abs. 1 beizuziehen.“

108. § 103j Abs. 1 erster Satz lautet:

„In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung nach § 103g, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.“

109. Nach § 105 Abs. 2 werden folgende Abs. 2a und 2b eingefügt:

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

1. der Kollektivvertrag dies zulässt,
2. für vergleichbare erwachsene Dienstnehmer des Betriebes eine solche Arbeitszeiteinteilung besteht und
3. eine abweichende Arbeitszeiteinteilung für Jugendliche dem Dienstgeber nicht zugemutet werden kann.

(2b) Bei einer Verteilung der Arbeitszeit nach Abs. 2a darf die Tagesarbeitszeit neun Stunden und die Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungs- bzw. Einarbeitungszeitraumes 45 Stunden nicht überschreiten.“

110. § 105 Abs. 5 letzter Satz lautet:

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

111. Im § 105 Abs. 7 wird folgender Satz angefügt:

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

112. § 105 Abs. 9 lautet:

„(9) Den Jugendlichen ist wöchentlich eine ununterbrochene Freizeit von zwei Kalendertagen zu gewähren. Diese Wochenfreizeit hat den Sonntag zu umfassen. Für Jugendliche, die an einem Samstag beschäftigt werden, hat die Wochenfreizeit am Samstag spätestens um 13 Uhr zu beginnen. Bei Beschäftigung am Samstag dürfen diese Jugendlichen in der darauffolgenden Kalenderwoche

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.“

113. Im § 105 Abs. 10 tritt anstelle des Zitates „(§ 61 Abs. 4)“ das Zitat „(§ 61 Abs. 2)“.

114. § 120 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

„Zur Förderung dieser Zusammenarbeit hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Interessensvertretungen der Dienstnehmer und Dienstgeber mindestens einmal jährlich zu Aussprachen einzuladen.“

115. § 126 Abs. 2 dritter Satz lautet:

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

116. § 128 Abs. 4 lautet:

„(4) Dem Lehrling ist die zum Besuch der Berufsschule oder der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren. Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichts anzuhalten und die notwendigen Fahrtkosten zum und vom Schulort zu tragen. Die Lehrberechtigten haben die Kosten der Unterbringung und Verpflegung, die durch den Aufenthalt der Lehrlinge in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen (Internatskosten), zu tragen. Bei Unterbringung in einem anderen Quartier sind ebenso die bei Unterbringung in einem Schülerheim entstehenden Kosten zu tragen.“

117. § 234 Abs. 2 lit. a lautet:

„a) gegen die Bestimmungen des §§ 55 bis 61 (Arbeitszeit) verstößt oder“

118. § 234 Abs. 2 lit. b entfällt.

119. § 234 Abs. 2 lit. c lautet:

„c) als Dienstgeber gegen die Bestimmungen der §§ 70 und 71 (Aufzeichnungspflichten) verstößt oder“

120. Im § 292 wird am Ende der Z 47 der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und werden folgende Z 48 und 49 angefügt:

„48. Richtlinie 2009/148/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30. November 2009 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz, ABl.Nr. L 330 vom 16. Dezember 2009, S. 28;

49. Richtlinie 2009/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl.Nr. L 260 vom 3. Oktober 2009, S. 5.“

121. Im § 294 Z 1 tritt anstelle des Zitates „153/2017“ das Zitat „100/2018“.

122. Im § 294 Z 2 tritt anstelle des Zitates „32/2018“ das Zitat „112/2018“.

123. Im § 294 Z 4 tritt anstelle des Zitates „30/2018“ das Zitat „8/2019“.

124. Im § 294 Z 5 tritt anstelle des Zitates „16/2018“ das Zitat „98/2018“.

125. Im § 294 Z 6 tritt anstelle des Zitates „7/2018“ das Zitat „7/2019“.

126. Im § 294 Z 7 tritt anstelle des Zitates „107/2017“ das Zitat „7/2019“.

127. Im § 294 Z 8 tritt anstelle des Zitates „161/2017“ das Zitat „100/2018“.

128. Im § 294 Z 9 tritt anstelle des Zitates „32/2018“ das Zitat „109/2018“.

129. Im § 294 Z 13 tritt anstelle des Zitates „32/2018“ das Zitat „61/2018“.

130. Im § 294 Z 14 tritt anstelle des Zitates „32/2018“ das Zitat „107/2018“.

131. Im § 294 Z 15 tritt anstelle des Zitates „30/2018“ das Zitat „100/2018“.

132. Im § 294 Z 17 tritt anstelle des Zitates „32/2018“ das Zitat „100/2018“.

133. Im § 294 Z 18 tritt anstelle des Zitates „107/2017“ das Zitat „100/2018“.

134. § 294 Z 19 lautet:

„19. Investmentfondsgesetz 2011 – InvFG 2011, BGBl. I Nr. 77/2011 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 76/2018,“

135. Im § 294 Z 20 tritt anstelle des Zitates „107/2017“ das Zitat „81/2018“.

136. Im § 294 Z 21 tritt anstelle des Zitates „40/2017“ das Zitat „61/2018“.
137. Im § 294 Z 22 tritt anstelle des Zitates „32/2018“ das Zitat „101/2018“.
138. Im § 294 Z 23 tritt anstelle des Zitates „138/2017“ das Zitat „101/2018“.
139. Im § 294 Z 24 tritt anstelle des Zitates „152/2017“ das Zitat „100/2018“.
140. Im § 294 Z 25 tritt anstelle des Zitates „65/2003“ das Zitat „37/2018“.
141. Im § 294 Z 26 tritt anstelle des Zitates „58/2017“ das Zitat „44/2018“.
142. Im § 294 Z 28 tritt anstelle des Zitates „32/2018“ das Zitat „73/2018“.
143. Im § 294 Z 30 tritt anstelle des Zitates „126/2017“ das Zitat „100/2018“.
144. Im § 294 Z 32 tritt anstelle des Zitates „120/2016“ das Zitat „58/2018“.
145. Im § 294 Z 33 tritt anstelle des Zitates „17/2018“ das Zitat „58/2018“.
146. Im § 294 Z 34 tritt anstelle des Zitates „153/2017“ das Zitat „22/2019“.
147. Im § 294 Z 38 tritt anstelle des Zitates „194/2017“ das Zitat „204/2018“.
148. Im § 294 Z 41 tritt anstelle des Zitates „43/2016“ das Zitat „69/2018“.
149. Im § 294 Z 42 tritt anstelle des Zitates „107/2017“ das Zitat „76/2018“.
150. Im § 294 Z 45 tritt anstelle des Zitates „32/2018“ das Zitat „100/2018“.
151. Im § 294 Z 48 tritt anstelle des Zitates „32/2018“ das Zitat „59/2018“.
152. Im § 294 Z 49 tritt anstelle des Zitates „149/2017“ das Zitat „112/2018“.
153. Im § 294 wird am Ende der Z 49 der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und werden folgende Z 50 bis 52 angefügt:
- „50. Arbeit- und- Gesundheit-Gesetz (AGG), BGBl. I Nr. 111/2010 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
 - 51. Bewertungsgesetz 1955 (BewG 1995), BGBl. Nr. 148/1955 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 77/2016,
 - 52. Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtrauchererschutzgesetz - TNRSg, BGBl. Nr. 431/1995 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 37/2018.“
154. In der Anlage B wird folgender Artikel XXI angefügt:

„Artikel XXI

Übergangsbestimmungen

zur 38. NÖ Landarbeitsordnungs-Novelle, LGBl. Nr. 41/2019

(1) § 7a in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 41/2019 ist auf Pauschalentgeltvereinbarungen anzuwenden, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes neu abgeschlossen werden.

(2) § 23j Abs. 1, § 23k, § 23l Abs. 5, 6, und 10, § 23m Abs. 1, § 23n Abs. 1 in der Fassung des Landesgesetzes LGBL. Nr. 41/2019 gelten für Väter (Adoptiv- oder Pflegeväter) sowie § 103f Abs. 1, § 103g, § 103h Abs. 5, 6 und 11, § 103i, § 103j in der Fassung des Landesgesetzes LGBL. Nr. 41/2019 gelten für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kinder ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.“

Der Präsident

Wilfing

Die Landeshauptfrau

Mickl-Leitner

