

## **Bericht**

### **des Ausschusses für Kommunales und Land- und Forstwirtschaft betreffend das Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 und das Oö. Landwirtschaftsgesetz 1994 geändert werden (Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2019)**

[L-2013-158942/17-XXVIII,  
miterledigt [Beilage 1133/2019](#)]

#### **A. Allgemeiner Teil**

##### **I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs**

Der Bund hat mit BGBl. I Nr. 59/2018, BGBl. I Nr. 100/2018, BGBl. I Nr. 16/2019, BGBl. I Nr. 73/2019 und BGBl. I Nr. 74/2019 die grundsatzgesetzlichen Bestimmungen im Landarbeitsgesetz 1984 geändert. Diese grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Bundes sind nun im Rahmen der Oö. Landarbeitsordnung 1989 auszuführen. Gleichzeitig werden die Oö. Landarbeitsordnung 1989 und das Oö. Landwirtschaftsgesetz 1994 um eine gesetzliche Grundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten ergänzt.

Wesentliche Punkte der Novelle sind:

- Die Anpassung der Regelungen betreffend die Arbeitszeit analog zum außerlandwirtschaftlichen Bereich;
- der Nachvollzug von Regelungen betreffend den Dienstnehmerschutz im außerlandwirtschaftlichen Bereich;
- die Übernahme von Änderungen des Mutterschutzgesetzes 1979 und des Väter-Karenzgesetzes;
- die Erstattung von Internatskosten für auszubildende Lehrlinge für die Berufe der Land- und Forstwirtschaft;
- Angleichungen bei der Arbeitszeit von Jugendlichen an das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987;
- die Übernahme von Regelungen aus dem Arbeitsvertrags-Anpassungsgesetz;
- die Übernahme des Vatermonats.

## **II. Kompetenzgrundlagen**

In der Angelegenheit „Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt“, kommt (noch bis 1. Jänner 2020) dem Bund die Zuständigkeit der Grundsatzgesetzgebung und den Ländern die Zuständigkeit zur Ausführungsgesetzgebung und Vollziehung zu (Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG).

Die Kompetenz des Landesgesetzgebers im Bereich des Oö. Landwirtschaftsgesetzes 1994 ergibt sich aus Art. 15 Abs. 1 B-VG.

## **III. Finanzielle Auswirkungen auf die Gebietskörperschaften**

Durch diese Gesetzesnovelle werden grundsätzlich weder dem Land noch den Gemeinden (oder dem Bund) gegenüber der derzeitigen Rechtslage (nennenswerte) Mehrkosten erwachsen.

## **IV. Finanzielle Auswirkungen auf Bürgerinnen und Bürger und auf Unternehmen einschließlich der Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Oberösterreich**

Die in diesem Landesgesetz vorgesehenen Änderungen bringen - soweit ersichtlich - keine (nennenswerten) finanziellen Belastungen für die Bürgerinnen und Bürger im Allgemeinen und für Wirtschaftstreibende im Besonderen mit sich.

## **V. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union**

Diesem Landesgesetz stehen - soweit ersichtlich - keine zwingenden unionsrechtlichen Vorschriften entgegen.

## **VI. Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer**

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen haben grundsätzlich - soweit ersichtlich - weder direkt noch indirekt unterschiedliche Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer.

Die Texte der vorliegenden Gesetzesnovelle wurden geschlechtergerecht formuliert. Eine Anpassung des gesamten Gesetzestextes wäre - im Vergleich mit den inhaltlichen Änderungen der vorliegenden Novelle - mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden und ist daher hier unterblieben, soll aber bei der nächsten dafür geeigneten Gelegenheit vorgenommen werden. Aus der nicht durchgängig geschlechtergerechten Textierung der nunmehr novellierten

Oö. Landarbeitsordnung 1989 darf keinesfalls die Zulässigkeit tatsächlicher Differenzierungen bei denjenigen Bestimmungen abgeleitet werden, die noch nicht geschlechtergerecht formuliert sind.

## **VII. Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit**

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen weisen keinerlei umweltpolitische Relevanz auf.

## **VIII. Besonderheiten des Gesetzgebungsverfahrens**

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält keine Verfassungsbestimmungen. Der vorliegende Gesetzentwurf hat keine Landes- oder Gemeindeabgabe im Sinn des § 9 Abs. 1 F-VG 1948 zum Gegenstand. Da der Gesetzentwurf im Art. I Z 96 und Art. II Z 2 eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinn des Art. 97 Abs. 2 B-VG vorsieht, ist er gemäß Art. 98 B-VG vor seiner Kundmachung dem Bundeskanzleramt bekanntzugeben und die Zustimmung der Bundesregierung einzuholen.

## **B. Besonderer Teil**

Sofern Novellenanordnungen im Folgenden nicht ausdrücklich erläutert werden, handelt es sich um legistische Berichtigungen oder Zitat Anpassungen.

### **Zu Art. I Z 6 (§ 3 Abs. 3):**

Der neue § 3 Abs. 3 dient der Anpassung an die Novelle zum Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. I Nr. 149/2015, sowie der Klarstellung zu § 144 Abs. 2 und 3 ABGB.

Mit Erkenntnis vom 10.12.2013, G 16/2013, G 44/2013, hob der Verfassungsgerichtshof (VfGH) Teile des Fortpflanzungsmedizingesetzes (FMedG) auf. Die Möglichkeiten medizinisch unterstützter Fortpflanzung sollen - dem Erkenntnis des VfGH folgend - miteinander in eingetragener Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebenden Frauen offen stehen. Mit § 144 ABGB werden einer Frau, deren Lebensgefährtin oder eingetragene Partnerin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung schwanger wird, die Rechte und Pflichten eines Elternteiles eingeräumt. Demgemäß sollen diesen Frauen, auf der Regelung des § 144 ABGB fußend, auch die Möglichkeiten der Elternkarenz nach dem Väter-Karenzgesetz (VKG) offen stehen. Mit BGBl. I Nr. 149/2015 wurde das VKG im § 1a entsprechend ergänzt. Diese Erweiterung des Geltungsbereichs des VKG ist insbesondere im Hinblick auf Art. 3 Abs. 1 lit. c der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2.12.2000, S 16, geboten.

## **Zu Art. I Z 7 (§ 7a):**

Diese neue Bestimmung dient dem Nachvollzug einer entsprechenden Bestimmung (§ 2g) im Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015 (AVRAG), BGBl. I Nr. 149/2015. Die Erläuterungen des Bundes dazu lauten:

„In Arbeitsverträgen werden immer öfter Pauschalentlohnungen vereinbart, mit denen sämtliche Arbeitsleistungen abgegolten werden sollen. Die Besonderheit dieser so genannten „echten All-in-Vereinbarungen“ besteht darin, dass nur ein Entgelt für die gesamte Arbeitszeit vereinbart wird und daher nicht zwischen Grundlohn und Mehrleistungsentgelt unterschieden wird. Die Judikatur hat solche Klauseln in mehreren Entscheidungen akzeptiert, es wurde bei der Berechnung der abgedeckten Überstunden ein „angemessenes Entgelt“ gemäß § 1152 ABGB bzw. das kollektivvertragliche Mindestentgelt für die Normalarbeitszeit als Grundlohn zugrunde gelegt. Wenn im Durchschnitt mehr Überstunden geleistet werden als von der Pauschalvereinbarung - unter Berücksichtigung des Grundlohns für die Normalarbeitszeit - abgedeckt werden können, sind diese nach der Judikatur eigens abzugelten. Im Vergleich zu einer Überstundenpauschale, soweit sie im Zusammenhang mit einem höheren branchen- und ortsüblichen Grundlohn als dem angemessenen Entgelt bzw. dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt für die Normalarbeitszeit steht, findet in der All-in-Vereinbarung, deren Grundlohn sich nach der Rechtsprechung „nur“ nach dem angemessenen Entgelt bzw. dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt bemisst, eine höhere Anzahl an Überstunden Deckung. Mangels Ausweisung des Grundlohns bleibt jedoch dem/der Arbeitnehmer/in der Grundlohn und damit auch die Grundlage für die Berechnung der abgegoltenen Überstunden im Dunkeln. Arbeitnehmer/innen werden somit regelmäßig zu einem späteren Zeitpunkt von der Ungünstigkeit von All-in-Vereinbarungen überrascht. Besonders aus Gründen des Gesundheitsschutzes besteht dringender Handlungsbedarf. All-in-Vereinbarungen werden auch immer öfter als ein Grund für Burn-out genannt.

Das Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht unter dem Punkt „Transparenz bei All-In-Verträgen“ als Maßnahme die „ziffernmäßige Ausweisung des Grundlohnes, widrigenfalls die Geltung des dem persönlichen Tätigkeitsniveau angemessenen Ist-Grundlohns (dh. einschließlich der branchen- und ortsüblichen KV-Überzahlung)“ vor.

In Umsetzung dieser Maßnahme ist im § 2g AVRAG vorgesehen, dass bei pauschalen Entgeltvereinbarungen künftig der dem/der Arbeitnehmer/in zustehende Grundlohn jedenfalls ausgewiesen werden muss. Ist dies nicht der Fall, hat der/die Arbeitnehmer/in zwingend Anspruch auf den branchen- und ortsüblichen Normalstundenlohn (Ist-Lohn), der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmer/innen von vergleichbaren Arbeitgeber/innen gebührt. Der branchen- und ortsübliche Normalstundenlohn ist der Berechnung der abzugeltenden zeitbezogenen Entgeltbestandteile zugrunde zu legen.“

### **Zu Art. I Z 9 (§ 10a Abs. 10):**

Der angefügte Abs. 10 dient dem Nachvollzug von § 19d Abs. 2a Arbeitszeitgesetz (AZG), BGBl. I Nr. 152/2015. Die Erläuterungen des Bundes dazu lauten:

„Der Begriff „Ausschreibung“ ist im Sinn des § 9 des Gleichbehandlungsgesetzes zu verstehen. Darunter fällt jede Form der externen und internen Bekanntmachung einer geplanten Besetzung, die sich an mehr als eine Person richtet. Der Ausdruck „bei Ausschreibung“ umfasst sowohl eine zeitliche als auch eine anlassbezogene Komponente.“

### **Zu Art. I Z 10 und 11 (§§ 10b bis 10f):**

Mit § 10b soll die Wiedereingliederungsteilzeit des § 13a AVRAG in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 54/2018 nachvollzogen werden. Die Wiedereingliederungsteilzeit dient der Erleichterung der Wiedereingliederung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern nach langer Krankheit.

Die neuen §§ 10c und 10d dienen der Angleichung an die noch fehlenden Regelungen der §§ 19c und 19e AZG betreffend die Lage der Normalarbeitszeit sowie die Abgeltung von Zeitguthaben. Unvorhersehbar im Sinn des § 10c Abs. 3 können in der Landwirtschaft während der Erntezeit insbesondere Arbeitsbeginn und Arbeitsende sein. Abweichend von § 19e Abs. 2 AZG wird für Teilzeitbeschäftigte die Abgeltung von Zeitguthaben aus Normalarbeitszeit mit einem Zuschlag von 25 % vorgesehen.

### **Zu Art. I Z 12 und 13 (§ 11 Abs. 4 und § 14 Abs. 5):**

Diese Bestimmungen entsprechen den Regelungen des § 2f AVRAG, BGBl. I Nr. 152/2015. Die Erläuterungen des Bundes dazu lauten:

„Das Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht einen zivilrechtlichen „Anspruch auf Lohnabrechnung ... sowie auf Aushändigung der Anmeldung zur Sozialversicherung ...“ vor. In Umsetzung dessen sieht § 2f Abs. 1 AVRAG vor, dass der/die Arbeitnehmer/in bei Fälligkeit des Entgelts Anspruch auf Übermittlung einer schriftlichen, übersichtlichen, nachvollziehbaren und vollständigen Abrechnung für die in der jeweiligen Lohnzahlungsperiode zustehenden Bezüge (Entgelt und Aufwandsentschädigungen) hat. ... Weiters sind in der Lohnabrechnung auch die im jeweiligen Abrechnungszeitraum zu leistenden Sachbezüge und Aufwandsentschädigungen darzustellen. Die Lohnabrechnung hat - um dem/der Arbeitnehmer/in den Nachvollzug zu ermöglichen - die jeweilige Bemessungsgrundlage der in der Abrechnung angeführten Bezüge zu enthalten. Soweit die Abgeltung von Ansprüchen zulässigerweise pauschaliert vereinbart wurde, ist die Darstellung des Pauschalbetrages samt der zugehörigen Widmung ausreichend, eine betragsmäßige Aufsplittung der Zulage in ihre einzelnen Bestandteile

ist nicht erforderlich. ZB genügt im Fall der Vereinbarung einer pauschalen Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage die Angabe der Gesamtsumme samt Ausweisungen als „SEG-Zulage“. Die Lohnabrechnung ist dem/der Arbeitnehmer/in schriftlich zu übermitteln oder elektronisch zur Verfügung zu stellen.

Soweit Kollektivverträge eine Verpflichtung zur Erstellung und Aushändigung einer Lohnabrechnung vorsehen, gehen diese der gesetzlichen Regelung vor.“

**Zu Art. I Z 14 (§ 16 Abs. 4):**

Durch diese kollektivvertragliche Abweichungsmöglichkeit soll den Betrieben eine Erleichterung bei der Beschäftigung von Erntehelferinnen bzw. Erntehelfern geboten werden. Es wird eine Pauschalierung der Sonderzahlungen, jedoch kein Entfall, ermöglicht.

**Zu Art. I Z 16 (§ 26 Abs. 3):**

Diese Bestimmung dient der Anpassung an die Novelle BGBl. I Nr. 74/2019. Dadurch wird der Anspruch auf Freistellung von der Dienstleistung samt Fortzahlung des Entgelts für Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer, die als freiwillige und ehrenamtliche Mitglieder von Katastrophenhilfsdiensten, Rettungsdiensten oder freiwilligen Feuerwehren Einsätze leisten, ausdrücklich geregelt.

**Zu Art. I Z 17 bis 19 und 21 bis 27 (§§ 26a bis 26n):**

Diese neuen Regelungen dienen der Angleichung an die Novellen des Väter-Karenzgesetzes, BGBl. I Nr. 149/2015 und BGBl. I Nr. 162/2015, und betreffen die Schaffung eines Anspruchs auf Karenz für Pflegeväter, die Schaffung des sogenannten zweiten Meldezeitpunkts, wenn die Kindesmutter keinen Karenzanspruch hat, sowie die Einführung einer Bandbreite bei der Elternteilzeit.

**Zu Art. I Z 20 und 28 (§§ 26i und 26u):**

Diese Bestimmungen dienen der Anpassung an die Novelle BGBl. I Nr. 73/2019. Dadurch wird auch im Landarbeitsrecht den Dienstnehmern die Möglichkeit einer Freistellung zum Zweck der Kindesbetreuung während des Beschäftigungsverbots der Mutter nach der Geburt des Kindes eröffnet.

### **Zu Art. I Z 29 und 30 sowie 32 bis 35 (§§ 31, 32 und 39h):**

Regelungen, die sich auf Bestimmungen zur Gleitpension sowie zur vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit nach dem ASVG beziehen, die aber bereits außer Kraft getreten sind, werden im Zuge dieser Novelle aufgehoben.

### **Zu Art. I Z 31 (§ 31 Abs. 4):**

Hier wird § 23a Abs. 1 Z 3 und 4 AngG, in der Fassung des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2015, BGBl. I Nr. 152/2015, nachvollzogen. Die Erläuterungen des Bundes dazu lauten:

„Gemäß § 23a Abs. 1 Z 2 AngG besteht Anspruch auf Abfertigung bei Kündigung seitens des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin ua. wegen Inanspruchnahme einer Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit, nicht jedoch ausdrücklich wegen Rehabilitationsgeldbezug bzw. Umschulungsgeldbezug aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit. Die Leistungen unterscheiden sich zwar in ihrem Verwendungszweck, jedoch ist der Versicherungsfall, aus dem die Leistungen resultieren, jeweils der gleiche. Um Unsicherheiten einer gebotenen analogen Anwendung zu vermeiden, soll nunmehr ausdrücklich festgelegt werden, dass der Abfertigungsanspruch auch dann besteht, wenn das Arbeitsverhältnis wegen bescheidmäßiger Feststellung der Berufsunfähigkeit gemäß § 367 Abs. 4 ASVG in der Dauer von mindestens sechs Monaten durch Kündigung seitens des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin endet. Im Zusammenhang mit der Aufhebung des Pensionsvorschlusses ergibt sich das Problem, dass Arbeitnehmer/innen, deren Anspruch auf Krankengeld bereits ausgeschöpft wurde, im Fall der Arbeitsunfähigkeit bezogen auf das konkrete Arbeitsverhältnis nach bestehender Rechtslage dieses nicht während eines Leistungsstreitverfahrens über die Berufsunfähigkeit beenden können, ohne ihren Anspruch auf Abfertigung zu verlieren. Dabei handelt es sich zwar um äußerst seltene Konstellationen, doch soll auch in diesen Fällen die Möglichkeit geschaffen werden, das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der Abfertigungsansprüche zu kündigen, insbesondere um zwischenzeitig eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung zu erhalten.“

### **Zu Art. I Z 38 (§ 39u):**

Mit dieser Bestimmung wird § 14b AVRAG, in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 30/2017, nachvollzogen. Die Erläuterungen des Bundes dazu lauten:

„Ist der Anspruch auf Familienhospizkarenz bereits ausgeschöpft, so ist eine neuerliche Inanspruchnahme jeweils nur bei Vorliegen eines neuen Anlassfalls zulässig. Dieser liegt grundsätzlich im Fall des Hinzukommens eines neuen, die Familienhospizkarenz rechtfertigenden, Krankheitsbildes oder im Fall einer Verbesserung/Stabilisierung des Gesundheitszustandes mit einer nachfolgenden Verschlechterung vor. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass rund 20 bis 25 % der notwendigen Therapien für schwersterkrankte Kinder länger als neun Monate dauern bzw.

weitere notwendige Therapien nach einer Unterbrechung (zB von einigen Wochen oder Monaten) erforderlich sind. Um Härtefälle abzumildern wurde in der Verwaltungspraxis bei der Begleitung schwersterkrankter Kindern darüber hinaus vom Vorliegen eines neuen Anlassfalls ausgegangen, wenn die Karenzierung anlässlich einer weiteren notwendigen Therapie erfolgen sollte, selbst wenn sich keine Hinweise auf ein neues Krankheitsbild oder eine maßgebliche Verschlechterung des Gesundheitszustandes fanden. Entsprechend der Verwaltungspraxis wurde in diesen Fällen auch schon bisher das Pflegekarenzgeld gewährt.“

**Zu Art. I Z 39 (§ 39z):**

Die Einfügung dieser Bestimmung dient der Umsetzung der Regelungen im § 15b AVRAG.

**Zu Art. I Z 40 (§ 56 Abs. 2):**

Die höhere wöchentliche Normalarbeitszeit für Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer in Hausgemeinschaft mit freier Station entfällt.

**Zu Art. I Z 41 (§ 57 Abs. 1):**

Die Arbeitsspitzenregelung wird auf die Forstwirtschaft ausgedehnt. Eine Anpassung der Arbeitszeit an die Jahreszeiten ist zB bei Försterinnen bzw. Förstern und Revierjägerinnen bzw. Revierjägern notwendig.

**Zu Art. I Z 42 (§ 58 Abs. 4 und 5):**

Die Normalarbeitszeit bei Gleitzeit wird analog zur letzten Novelle zum Arbeitszeitgesetz erweitert.

**Zu Art. I Z 43 (§§ 61 und 61a):**

Die Regelungen über die Definition der Überstunden und zur Verpflichtung der Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer zur Leistung von Überstunden (§ 61) wird an das Arbeitszeitgesetz angepasst. Die bisherige komplizierte Regelung der zulässigen Überstundenkontingente, die auf dem jeweiligen Modell der Normalarbeitszeit aufbaut, wird durch klare Höchstgrenzen für die tägliche und die wöchentliche Normalarbeitszeit ersetzt (§ 61a). Unter Arbeitsspitzen ist ein erhöhter Arbeitsbedarf auf Grund besonderer Umstände zu verstehen.



### **Zu Art. I Z 45 (§ 63):**

Die Mindestruhepause wird von einer Stunde auf eine halbe Stunde verkürzt, weil ein besonderes Bedürfnis nach längeren Ruhepausen in der Land- oder Forstwirtschaft nicht mehr feststellbar ist und längere Einsatzzeiten nicht im Interesse der Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer liegen.

### **Zu Art. I Z 46 und 47 (§§ 63a, 63b und 64):**

Im § 64 werden zusätzliche Ausnahmen von der Sonntags- und Feiertagsruhe zugelassen, und zwar für Buschen- und Almausschanken, die als Nebengewerbe der Land- und Forstwirtschaft von der Gewerbeordnung 1994 ausgenommen sind, sowie für Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Fremdenverkehr. Ausnahmen aus wirtschaftlichen Gründen sollen nach dem Vorbild des § 12a ARG durch Kollektivvertrag zugelassen werden können. Abs. 5 entspricht § 8 ARG.

Dadurch kann es vermehrt dazu kommen, dass an Sonntagen Normalarbeitszeit geleistet wird. Dies erfordert eine Neuregelung der wöchentlichen Ruhezeit in Form von Wochenendruhe oder Wochenruhe nach dem Vorbild des Arbeitsruhegesetzes (§ 63a). Bisher war die Dauer der wöchentlichen Ruhezeit von der Ausführungsgesetzgebung zu bestimmen, nunmehr wird die Mindestdauer nach der Arbeitszeitrichtlinie (Art. 5 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung) von 35 Stunden festgelegt.

§ 63b Abs. 1 ermöglicht für die Bewirtschaftung von Almen, die weitab von Siedlungen liegen, eine abweichende Regelung der wöchentlichen Ruhezeit durch Kollektivvertrag unter Einhaltung der Vorgaben des Art. 17 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie. Abs. 2 und 3 enthalten eine Sonderregelung für die Schichtarbeit nach Vorbild des § 5 Abs. 1 und 2 ARG. Die Sonderregelung des Abs. 4 betrifft insbesondere Silomeisterinnen bzw. -meister sowie Kellermeisterinnen bzw. -meister, die typischerweise nicht ersetzt werden können.

### **Zu Art. I Z 48 bis 51 (§§ 64a und 65):**

Die im § 64a vorgesehene Ausgleichsruhe für Arbeiten während der wöchentlichen Ruhezeit orientiert sich hinsichtlich Dauer und Lage an der Ersatzruhe nach dem Arbeitsruhegesetz.

Die Ausgleichsruhezeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen, sie ist jedoch nicht zu entlohnen. Der Ausgleich für die Arbeit während der wöchentlichen Ruhezeit erfolgt vielmehr durch den Zuschlag von 100 % nach § 65 Abs. 2b. Ein zusätzlicher Zuschlag gebührt nach Abs. 5 dann, wenn die Ausgleichsruhe nicht zum vorgesehenen Zeitpunkt eingehalten wird. Dies ist nach Abs. 3 zB bei witterungsbedingter Notwendigkeit zur raschen Einbringung der Ernte möglich.

Das fiktive Entgelt wird jedoch auf die Bemessungsgrundlage für verschiedene Ansprüche angerechnet.

Der Zuschlag von 100 % (§ 65 Abs. 2b) gebührt nunmehr auch für Arbeit am freien Tag der Wochenruhe. Bei 5-Tage-Woche wird dies der letzte der freien Tage sein. Der Sonntagszuschlag, soweit es sich um Normalarbeitszeit handelt, sowie eingeschränkt der Nachtarbeitszuschlag sind kollektivvertragsdispositiv. Kollektivverträge, die eine abweichende Regelung schon bisher ohne Rechtsgrundlage vorgesehen haben, müssen nicht neu abgeschlossen werden, soweit sie der Neuregelung entsprechen (§ 65 Abs. 2c).

Beim Feiertagszuschlag (Abs. 3) entfällt die Ausnahme für Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt.

**Zu Art. I Z 52 bis 66 (§§ 76a, 77, 79, 80, 83, 88h und 90):**

In diesen Bestimmungen werden die Änderungen des ASchG, die sich durch die Novellen BGBl. I Nr. 118/2012, BGBl. I Nr. 94/2014 und BGBl. I Nr. 126/2017 ergeben haben, nachvollzogen (insbesondere Prävention von arbeitsbedingten psychischen Belastungen; Klarstellung der Vereinbarkeit der Funktionen Präventivfachkraft und Sicherheitsvertrauensperson, Nichtraucherenschutz).

**Zu Art. I Z 67 bis 70 (§ 90a Abs. 3 und 4, § 90g Abs. 2 und § 91 Abs. 2):**

Mit diesen Regelungen werden die Änderungen des ASchG durch die Novelle BGBl. I Nr. 60/2015 nachvollzogen.

**Zu Art. I Z 71 (§ 92 Abs. 3):**

Nähere Festlegungen betreffend das durchschnittliche Expositionsausmaß sind durch Verordnung zu treffen.

**Zu Art. I Z 72 bis 74 (§§ 93a und 94a):**

Die Neuerungen in den §§ 93a und 94a sind Anpassungen an die Regelungen des ASchG in der Novelle BGBl. I Nr. 126/2017.

#### **Zu Art. I Z 75 (§ 94b Abs. 4):**

Zur Intensivierung der Zusammenarbeit von Behörde und Präventivkräften auch in der Land- und Forstwirtschaft werden Regelungen aus der ASchG-Novelle, BGBl. I Nr. 118/2012, übernommen.

#### **Zu Art. I Z 77 und 78 (§ 102 Abs. 1a und § 103):**

Da in der Vergangenheit immer wieder Arbeitsverhältnisse von Dienstgeberinnen bzw. Dienstgebern nach einer Fehlgeburt der Dienstnehmerin gelöst wurden, soll nun den Frauen, insbesondere auch um die psychische Belastung möglichst gering zu halten, ein zeitlich begrenzter Schutz vor Kündigung und Entlassung zukommen. Dies entspricht der Novelle BGBl. I Nr. 149/2015 des Mutterschutzgesetzes.

#### **Zu Art. I Z 79 (§ 104 Abs. 2):**

Die Wochengeldfalle kann nur eintreten, wenn in den letzten 32 Wochen vor Eintritt des Beschäftigungsverbots keine Pflichtversicherung bestand. Dies bedeutet (abgesehen von der geringfügigen Beschäftigung) aber zwingend, dass die Durchschnittsberechnung für die letzten 13 Wochen vor Eintritt des Beschäftigungsverbots null ergibt.

Durch die Neuformulierung von § 104 Abs. 2 wird ausgeschlossen, dass ein früherer Zeitraum, etwa vor der Geburt des ersten Kindes, herangezogen wird.

#### **Zu Art. I Z 80 und 81 (§ 105 Abs. 3 und 4):**

Nunmehr soll einem Elternteil die Inanspruchnahme der Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt ermöglicht werden, sofern der andere Elternteil keinen Karenzanspruch hat. Der Elternteil soll im zeitlichen Rahmen zwischen Ende der Schutzfrist und vollendetem zweiten Lebensjahr des Kindes das Recht haben, die Karenz nach MSchG spätestens drei Monate vor dem geplanten Antritt bekannt zu geben und in Anspruch zu nehmen. Im § 105 Abs. 4 wird der dazu notwendige Kündigungsschutz geregelt.

#### **Zu Art. I Z 82 und 83 (§ 105c):**

Pflegeeltern sind ein wichtiges soziales Netz, um Kindern ein stabiles Umfeld zu geben, die in ihren eigenen Familien nicht verbleiben können. Es wird daher auch für diese Pflegeeltern ein solcher Karenzanspruch geschaffen, jedoch soll dieser nur gelten, wenn aus der Übernahme der Pflege kein Entgelt bezogen wird. Ein solcher Anspruch wurde bereits mit den Novellen BGBl. I Nr. 149/2015

und BGBl. Nr. 162/2015 im MSchG und VKG eingeführt und wird nun im land- und forstwirtschaftlichen Bereich nachvollzogen.

#### **Zu Art. I Z 84 und 85 (§§ 105f und 105g):**

Bei der Elternteilzeit soll die Arbeitszeitreduktion zumindest 20 vH der wöchentlichen Normalarbeitszeit betragen. Die Mindestarbeitszeit während der Elternteilzeit sollte mit zwölf Stunden pro Woche festgelegt werden. Im § 105f wird daher neben den beiden bereits bestehenden Anspruchsvoraussetzungen die Bandbreite als dritter Anspruchstatbestand festgelegt. Diese Bandbreite soll auch für die vereinbarte Elternteilzeit gelten.

#### **Zu Art. I Z 91 bis 94 (§ 110):**

Im Bereich des Jugendarbeitsschutzes sind folgende Neuerungen vorgesehen:

- Die Durchrechnung der Normalarbeitszeit wird aus § 11 Abs. 2a und 3 KJBG übernommen (Abs. 2a und 2b).
- Die tägliche Ruhezeit bei Viehpflege und Melkung kann nur mehr auf elf Stunden verkürzt werden (Abs. 5).
- Der Kollektivvertrag kann die Arbeit von Jugendlichen über 16 Jahren bei tätigkeitsspezifischer Notwendigkeit bis 22:00 Uhr zulassen (Abs. 7). Dies betrifft zB Buschenschanken.
- Entsprechend der Jugendarbeitsschutzrichtlinie (Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 94/93/EG des Rates über den Jugendarbeitsschutz) wird eine wöchentliche Ruhezeit von zwei zusammenhängenden Tagen eingeführt (Abs. 9). Die Beschäftigung am Samstag ist bis 13:00 Uhr zulässig. In diesem Fall muss der nächste Montag arbeitsfrei bleiben. Um in diesem Fall dennoch eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden zu erreichen, wird von Dienstag bis Freitag eine Tagesarbeitszeit von neun Stunden ermöglicht.

#### **Zu Art. I Z 96 (§ 124 Abs. 1):**

Der Land- und Forstwirtschaftsinspektion obliegen die Aufgaben der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsaufsicht. Um diese erfüllen zu können, ist es erforderlich, jene land- und forstwirtschaftlichen Betriebe zu kennen, die Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer beschäftigen. Dies trifft in der Landwirtschaft nämlich nur bei einem geringeren Teil der Betriebe zu. Auf Grund der spezifischen Beschäftigungsstruktur in der Landwirtschaft und saisonalen Schwankungen bei der Beschäftigung ist für die Aufgabenerfüllung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine zumindest jährliche Aktualisierung der Daten notwendig, wobei der Stichtag der Erfassung von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion nach den Erfordernissen selbst bestimmt werden können soll.

## **Zu Art. I Z 98 und 99 (§ 131 Abs. 5 und 5a):**

Diese Regelung entspricht den grundsatzgesetzlichen Vorgaben in der LAG-Novelle, BGBl. I Nr. 16/2019. Die Erläuterungen des Bundes dazu lauten:

„Der Nationalrat hat mit Initiativantrag vom 20. September 2017, Nr. 2304/A, XXV. GP, für die Lehrlinge, die auf der Grundlage des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, ausgebildet werden, eine Förderung der Unterkunftskosten (inkl. Verpflegung) in den Lehrlingsheimen beschlossen. Für den Bereich der in den Berufen der Land- und Forstwirtschaft auszubildenden Lehrlinge konnte diese Maßnahme aus Kompetenzgründen bislang nicht angewendet werden, da die Land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildung eine „Annexmaterie“ zum Landarbeitsrecht (Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG) darstellt und die im gewerblichen Berufsausbildungsgesetz relevanten Bestimmungen über die Verpflichtungen des Lehrberechtigten (§ 9 BAG) für die duale Ausbildung im Bereich der Land- und Forstwirtschaft in § 130 LAG verankert sind.

Um eine rechtlich gleichförmige Lösung zu erreichen, ist es erforderlich, die einschlägigen Bestimmungen des § 130 Abs. 4 des Landarbeitsgesetzes 1984 anzupassen. Dieses ist ein Grundsatzgesetz und bedarf der Ausführung durch die Länder. Inhaltlich darf auf die Begründung des Initiativantrags Nr. 2304/A, XXV. GP, verwiesen werden. Für die Lehrlinge, die nach dem Regelungskonzept des BAG ausgebildet werden, ist gemäß § 19c Abs. 3 die Gewährung der Beihilfen im übertragenen Wirkungsbereich der Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft durch die Lehrlingsstellen im Namen und auf Rechnung des Bundes durchzuführen. Auch für land- und forstwirtschaftliche Lehrlinge soll diese Beihilfe nicht über die für sie zuständige Lehrlingsstelle (Lehrlings- und Fachausbildungsstelle der jeweiligen Landwirtschaftskammer), sondern über die Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft abgewickelt werden. Schon derzeit werden verschiedene Beihilfen auf Grund der Verfassungsbestimmung des § 19b BAG auch für die Lehrlinge im Bereich der Land- und Forstwirtschaft durch die Wirtschaftskammern ausgezahlt. Beim Internatskostenersatz handelt es sich um eine Beihilfe im Sinne des § 19c Abs. 1 Z 1 BAG (Förderung des Anreizes zur Ausbildung von Lehrlingen). Einzubringen ist der Antrag jedoch entsprechend der üblichen Vorgangsweise bei den bestehenden Förderungen bei der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle, die den Antrag weiterzuleiten hat. Eine ausdrückliche Ausnahme für Dienstverhältnisse zu Gebietskörperschaften ist im Gegensatz zum BAG nicht notwendig, da solche Dienstverhältnisse bereits nach § 4 Abs. 2 letzter Satz vom LAG ausgenommen sind. Die betriebliche Lehrstellenförderung wird ebenfalls, wie auch für die nach dem BAG Auszubildenden, aus Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds finanziert. Aus Gleichheitsgründen sollen Lehrlinge ebenfalls ab 1. Jänner 2018 von den Internatskosten entlastet werden. Um zu verhindern, dass die Lehrberechtigten mit Kundmachung des Ausführungsgesetzes den Lehrlingen die gesamten Internatskosten seit 1. Jänner 2018 zu zahlen haben und den Ersatz dieser Kosten erst danach bei der örtlich zuständigen Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft beantragen können, sieht § 130 Abs. 4a für den Zeitraum von 1. Jänner 2018 bis zum Inkrafttreten des Ausführungsgesetzes (erst mit diesem Zeitpunkt wird die Kostentragungspflicht der Lehrberechtigten wirksam) vor, dass die Lehrlinge selbst den Kostenersatz bei der Lehrlingsstelle beantragen können. Haben die Lehrberechtigten den Lehrlingen die Internatskosten auf freiwilliger

Basis ganz oder teilweise bereits vor Inkrafttreten des Ausführungsgesetzes gezahlt, kommt ihnen auch das Antragsrecht zu.“

#### **Zu Art. I Z 101 (§ 249a Abs. 4a bis 4c):**

Für bestimmte Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer soll nur die Dauer der Tagesarbeitszeit aufgezeichnet werden müssen (Abs. 4a). Z 1 und 2 entsprechen weitgehend § 26 Abs. 3 AZG. Bei der Teleheimarbeit wird jedoch nicht auf das Überwiegen der Tätigkeit zu Hause abgestellt, sondern auf den jeweiligen Tag.

Nach Abs. 4b müssen für Angestellte, die mit der maßgeblichen Führung des gesamten landwirtschaftlichen oder forstwirtschaftlichen Betriebs betraut sind, keine Arbeitszeitaufzeichnungen geführt werden.

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

#### **Zu Art. II:**

Unter Berufung auf die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) hat jüngst die Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB) die jahrelang praktizierte Datenübermittlung zur Unterstützung der Abwicklung der Landesförderaktion „Arbeitsplatzförderung in der Landwirtschaft“ eingestellt. Bisher wurden dem Amt der Landesregierung im Interesse einer möglichst effizienten Förderabwicklung die Daten der Betriebsführerinnen bzw. -führer mit hauptberuflich beschäftigten Angehörigen (dh. der potentiellen Förderwerberinnen und -werber) zur Verfügung gestellt. Die SVB hat in diesem Zusammenhang die Schaffung einer ausdrücklichen gesetzlichen Ermächtigung für die entsprechende Datenzurverfügungstellung angeregt. Vor dem Hintergrund der anstehenden Digitalisierung der Förderverwaltung empfiehlt sich, eine entsprechende Rechtsgrundlage für den Datenverkehr im Zusammenhang mit der Abwicklung landwirtschaftlicher Förderaktionen zu schaffen, die auch den Datenverkehr mit anderen in Betracht kommenden Stellen wie AMA und Landwirtschaftskammer mit erfasst. So wie bisher üblich kann dabei der Agrarmarkt Austria für Sonderauswertungen eine Abgeltung für den dadurch entstehenden Mehraufwand geleistet werden.

#### **Zu Art. III:**

Artikel III enthält die Inkrafttretens- und Übergangsbestimmungen.

**Der Ausschuss für Kommunales und Land- und Forstwirtschaft beantragt, der Oö. Landtag möge das Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 und das Oö. Landwirtschaftsgesetz 1994 geändert werden (Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2019), beschließen.**

Linz, am 2. Oktober 2019

**Bgm. Johann Hingsamer**  
Obmann

**Annemarie Brunner**  
Berichterstatlerin

**Landesgesetz,  
mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 und  
das Oö. Landwirtschaftsgesetz 1994 geändert werden  
(Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2019)**

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

**Artikel I**

Die Oö. Landarbeitsordnung 1989, LGBl. Nr. 25/1989, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 79/2018, wird wie folgt geändert:

*1. Im Inhaltsverzeichnis lauten die Eintragungen zu den §§ 7 bis 11:*

„§ 7	Dienstschein
§ 7a	Entgelt bei Pauschalvereinbarungen
§ 8	Inhalt des Dienstvertrages
§ 9	Dauer des Dienstvertrages
§ 9a	Befristete Dienstverhältnisse
§ 10	Probendienstverhältnis
§ 10a	Teilzeitarbeit
§ 10b	Wiedereingliederungsteilzeit
§ 10c	Lage der Normalarbeitszeit
§ 10d	Abgeltung von Zeitguthaben
§ 10e	Abbau von Zeitguthaben
§ 10f	Unabdingbarkeit
§ 11	Dienstantritt“

*2. Im Inhaltsverzeichnis erhält die Eintragung zu § 26u die Bezeichnung „§ 26v“ und die Eintragung zu § 26u lautet:*

„§ 26u Vatermonat“

*3. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der Eintragung zu § 39y folgende Eintragung eingefügt:*

„§ 39z Invalidität“

*4. Im Inhaltsverzeichnis lauten die Eintragungen zu den §§ 61a bis 65:*

„§ 61a	Höchstgrenze der Arbeitszeit
§ 62	Mindestruhezeit
§ 63	Ruhepause
§ 63a	Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe
§ 63b	Sonderfälle der wöchentlichen Ruhezeit



- § 64 Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe
- § 64a Ausgleichsruhe
- § 65 Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit“

5. *Im Inhaltsverzeichnis lauten die Eintragungen zu den §§ 77 und 94c:*

- „§ 77 Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen  
(Arbeitsplatzevaluierung)
- § 94c Meldung von Mängel“

6. *Dem § 3 wird folgender Abs. 3 angefügt:*

„(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.“

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

#### **„§ 7a**

#### **Entgelt bei Pauschalvereinbarungen**

Enthält der Dienstvertrag oder der Dienstschein das Entgelt als Gesamtsumme, die Grundlohn und andere Entgeltbestandteile einschließt, ohne den Grundlohn im 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 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.“

8. *Im § 10a wird im Abs. 4b Z 2 das Zitat „§ 61 Abs. 6“ durch das Zitat „§ 61 Abs. 2“ und im Abs. 5 das Zitat „§ 61 Abs. 5“ durch das Zitat „§ 61 Abs. 3 letzter Satz“ ersetzt.*

9. *Nach § 10a Abs. 9 wird folgender Abs. 10 angefügt:*

„(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.“

10. Der bisherige § 10b erhält die Paragrafenbezeichnung „§ 10e“. Nach § 10a werden folgende §§ 10b bis 10d eingefügt:

### **„§ 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.“

11. Nach § 10e wird folgender § 10f eingefügt:

## **„§ 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.“

12. Nach § 11 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

13. § 14 Abs. 5 lautet:

„(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.“

14. § 16 Abs. 4 lautet:

„(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.“

15. Im § 21 Abs. 3 wird das Zitat „Abs. 1“ durch das Zitat „Abs. 1 und 5“ ersetzt.

16. Nach § 26 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Ist die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses wegen eines Einsatzes als freiwilliges Mitglied einer Katastrophenhilfsorganisation, eines Rettungsdienstes oder einer freiwilligen Feuerwehr bei einem Großschadensereignis nach § 3 Z 3 lit. b des Katastrophenfondsgesetzes, BGBl. Nr. 201/1996, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 74/2019, oder als Mitglied eines Bergrettungsdienstes an der Dienstleistung verhindert, so hat sie bzw. er unbeschadet ihrer bzw. seiner Ansprüche nach Abs. 1 einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn das Ausmaß und die Lage der Dienstfreistellung mit der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber vereinbart wird.“

17. § 26a Abs. 5 lautet:

„(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.“

*18. § 26d Abs. 1 und 2 lauten:*

„(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.“

*19. § 26d Abs. 4 und 5 lauten:*

„(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.“

*20. § 26i Abs. 1 lautet:*

„(1) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinn des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes - EStG 1988, in den Kalenderjahren, in welche Zeiten einer Karenz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für den Dienstnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Zeiten der Karenz werden bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, für jedes Kind in vollem in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer gemäß § 26a Abs. 1 und § 26d Abs. 4 und 5 angerechnet. Die Zeit einer Karenz ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.“

*21. § 26j 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 (§ 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.“

22. § 26k lautet:

### **„§ 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).“

23. Im § 26l Abs. 2 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrags nach § 26j Abs. 1 oder § 26k nicht verwirkt.“

24. Im § 26l Abs. 5 und 6 wird jeweils nach dem Klammerausdruck die Wortfolge „innerhalb der Bandbreite nach § 26j Abs. 1 Z 3 oder § 26k“ eingefügt.

25. Nach § 26l Abs. 9 wird folgender Abs. 10 angefügt:

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

26. Im § 26m Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „Teilzeitbeschäftigung“ das Zitat „nach § 26j Abs. 1“ eingefügt.

27. Im § 26n Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „Teilzeitbeschäftigung“ das Zitat „nach § 26k“ eingefügt.

28. Der bisherige § 26u erhält die Bezeichnung „§ 26v“ und der neue § 26u lautet:

**„§ 26u  
Vatermonat**

(1) Unbeschadet des Anspruchs auf Karenz nach den §§ 26a ff ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbots der Mutter nach der Geburt des Kindes (§ 99 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums) Freistellung in der Dauer von einem Monat zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

(2) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, endet der im Abs. 1 vorgesehene Zeitraum für die Inanspruchnahme der Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes spätestens 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, endet der Zeitraum für die Inanspruchnahme mit dem im § 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG und § 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG genannten Zeitpunkt.

(3) Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Freistellung nach Abs. 1 in Anspruch zu nehmen, hat er spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin seiner Dienstgeberin bzw. seinem Dienstgeber unter Bekanntgabe des Geburtstermins den voraussichtlichen Beginn der Freistellung anzukündigen (Vorankündigung). Der Dienstnehmer hat die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber unverzüglich von der Geburt seines Kindes zu verständigen und spätestens eine Woche nach der Geburt den Antrittszeitpunkt der Freistellung bekannt zu geben. Kann die Vorankündigung der Freistellungsabsicht auf Grund einer Frühgeburt nicht erfolgen, hat er der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Geburt unverzüglich anzuzeigen und den Antrittszeitpunkt der Freistellung nach Abs. 1 spätestens eine Woche nach der Geburt bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann eine Freistellung nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Die Freistellung nach Abs. 1 beginnt frühestens mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalendertag. Ein gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder einzelvertraglicher Anspruch auf Dienstfreistellung anlässlich der Geburt eines Kindes ist auf die Freistellung nach Abs. 1 nicht anzurechnen.

(5) Tritt während der Freistellung nach Abs. 1 die Verhinderung der Mutter im Sinn von § 26e ein, kann der Dienstnehmer im unmittelbaren Anschluss an die Freistellung Karenz nach § 26e verlangen, sofern die Verhinderung über das Ende der Freistellung andauert. Er hat die voraussichtliche Dauer unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(6) Der Dienstnehmer, der die Freistellung nach Abs. 1 in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Vorankündigung oder einer späteren Vereinbarung gemäß Abs. 3, frühestens jedoch vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin. Bei Entfall der Vorankündigung auf Grund einer Frühgeburt beginnt er mit der Meldung des Antrittszeitpunkts. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen



nach dem Ende der Freistellung. § 26f Abs. 1 und 3 sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden.

(7) Bei Wegfall des gemeinsamen Haushalts mit dem Kind ist § 26i Abs. 4 und 5 sinngemäß anzuwenden. Für das Recht auf Information gilt § 26g und für den Anspruch auf eine Dienstwohnung während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes § 26v. Ferner sind für eine Freistellung gemäß Abs. 1 die Bestimmungen des § 26i Abs. 1 und 2 sinngemäß anzuwenden.“

29. *Im § 31 Abs. 1 entfällt die Wortfolge „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,“.*

30. *Im § 31 Abs. 4 Z 1 entfällt die Wortfolge „oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung“ und das Wort „oder“ am Ende wird durch einen Beistrich ersetzt.*

31. *Nach § 31 Abs. 4 Z 1 werden folgende Z 1a und 1b eingefügt:*

- „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“

32. *§ 31 Abs. 4a und 4b entfallen.*

33. *§ 31 Abs. 8 lautet:*

„(8) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 vH des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig. Beträgt die Abfertigung jedoch mehr als 30 vH des Jahresentgelts, so wird bei Auflösung des Dienstverhältnisses nur der Teil der Abfertigung fällig, der 30 vH des Jahresentgelts entspricht. Wenigstens die Hälfte des übrigen Teils der Abfertigung ist spätestens nach drei, der Rest nach weiteren drei Monaten zu leisten.“

34. *§ 32 Abs. 3 entfällt.*

35. § 39h Abs. 1 entfällt; im § 39h Abs. 2 wird die Wortfolge „Darüber hinaus“ durch das Wort „Es“ ersetzt.

36. Im § 39k Abs. 4 wird das Zitat „§ 120 Abs. 1 Z 3 ASVG“ durch das Zitat „§ 120 Z 3 ASVG“ ersetzt.

37. Im § 39p wird der Begriff „MV-Kassen“ durch den Begriff „BV-Kassen“ ersetzt.

38. Dem § 39u wird folgender Satz angefügt:

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

39. Nach § 39y wird folgender § 39z eingefügt:

**„§ 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.“

40. § 56 Abs. 2 lautet:

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

41. Im § 57 Abs. 1 entfällt die Wortfolge „in der Landwirtschaft“.

42. Im § 58 wird Abs. 4 durch folgende Abs. 4 und 5 ersetzt:

„(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.“

43. Die §§ 61 und 61a lauten:

## **„§ 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.“

44. Im § 62 Abs. 3 wird das Zitat „§ 61 Abs. 5“ durch das Zitat „§ 61 Abs. 3 letzter Satz“ ersetzt.

45. § 63 lautet:

### **„§ 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.“

46. Nach § 63 werden folgende §§ 63a und 63b eingefügt:

### **„§ 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.“

47. § 64 lautet:

#### **„§ 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.“

48. Nach § 64 wird folgender § 64a eingefügt:

**„§ 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.“

49. § 65 Abs. 2 letzter Satz entfällt.

50. Nach § 65 Abs. 2a werden folgende Abs. 2b und 2c eingefügt:

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

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

51. § 65 Abs. 3 lautet:

„(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.“

52. Nach § 76a Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

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

53. In der Überschrift des § 77 wird nach dem Wort „Maßnahmen“ der Klammersausdruck „(Arbeitsplatzevaluierung)“ angefügt.

54. Im § 77 Abs. 1 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Dabei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß § 80 anzuwenden.“

55. Im § 77 Abs. 1 wird in Z 5 das Wort „und“ durch einen Beistrich 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 Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer.“

56. Im § 77 Abs. 7 wird nach der Z 2 folgende Z 2a eingefügt:

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

57. Im § 77 Abs. 7 Z 5 wird das Zitat „§ 76 Abs. 2“ durch das Zitat „§ 76a Abs. 2“ ersetzt.

58. Im § 77 Abs. 8 entfällt der Klammersausdruck „(Präventivdienste)“ und nach dem Wort „Arbeitsmediziner“ wird die Wortfolge „sowie sonstige geeignete Fachleute wie Chemikerinnen bzw. Chemiker, Toxikologinnen bzw. Toxikologen, Ergonominnen bzw. Ergonomen, insbesondere auch Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen,“ eingefügt.

59. Im § 79 Abs. 3 wird die Wortfolge „dass sie an körperlichen Schwächen oder an Gebrechen in einem Maße leiden, dass sie dadurch bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären“ durch die Wortfolge „dass sie auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären“ ersetzt.

60. Dem § 80 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

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

61. Nach § 80 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;“

62. § 80 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;“

63. Dem § 83 Abs. 1 werden folgende Sätze angefügt:

„Sicherheitsvertrauenspersonen sind Dienstnehmerinnen- bzw. Dienstnehmersvertreter 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.“

64. § 83 Abs. 2 lautet:

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

65. § 88h lautet:

#### **„§ 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. Nichtrauchererschutzgesetzes - TNRSG.“

66. Im § 90 Abs. 1 wird das Wort „Zubereitungen“ durch die Worte „Gemische (Zubereitungen)“ ersetzt.

67. § 90a Abs. 3 lautet:

„(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.“

68. Der Einleitungssatz und die Z 1 des § 90a Abs. 4 lauten:

„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.“

69. § 90g Abs. 2 letzter Satz entfällt.

70. § 91 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.“

71. Im § 92 Abs. 3 wird der Punkt am Ende der Z 2 durch das Wort „oder“ ersetzt und folgende Z 3 angefügt:

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

72. § 93a Abs. 4 Z 5 lautet:

„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,“

73. Im § 93a Abs. 6 wird nach der Z 1 folgende Z 1a eingefügt:

„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,“

74. § 94a 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,“

75. Nach § 94b Abs. 3 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.“

76. In der Überschrift des § 94c werden das Wort „Missständen“ durch das Wort „Mängeln“ sowie im § 94c jeweils das Wort „Missstände“ durch das Wort „Mängel“ ersetzt.

77. Nach § 102 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(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.“

78. Im § 103 wird nach dem Wort „Entbindung“ die Wortfolge „sowie bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt“ eingefügt.

79. § 104 Abs. 2 lautet:

„(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.“

80. § 105 Abs. 3 lautet:

„(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.“

81. Dem § 105 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.“

82. § 105c Abs. 1 und Abs. 2 Z 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.

(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;“

83. § 105c 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 Fall des § 105 Abs. 3 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.“

84. § 105f 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 (§ 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.“

85. § 105g lautet:

#### **„§ 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).“

86. § 105h Abs. 2 lautet:

„(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.“

87. Im § 105h Abs. 5 und 6 wird jeweils nach dem Klammersausdruck die Wortfolge „innerhalb der Bandbreite nach § 105f Abs. 1 Z 3 oder § 105g“ eingefügt.

88. Nach § 105h Abs. 10 wird folgender Abs. 11 angefügt:

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

89. Im § 105i Abs. 1 erster Satz wird nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ das Zitat „nach § 105f Abs. 1“ eingefügt.

90. Im § 105j Abs. 1 wird nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ das Zitat „nach § 105g“ eingefügt.

91. Nach § 110 Abs. 2 werden folgende Abs. 2a und 2b eingefügt:

„(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.“

92. Im § 110 Abs. 5 wird im letzten Satz das Wort „zehn“ durch das Wort „elf“ ersetzt.

93. Dem § 110 Abs. 7 wird folgender Satz angefügt:

„Der Kollektivvertrag kann die Beschäftigung von Jugendlichen über 16 Jahre bis 22:00 Uhr zulassen, wenn dies wegen der Art der Tätigkeit erforderlich ist.“

94. § 110 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 13:00 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 darauffolgende Montag Berufsschultag, ist eine Beschäftigung dieser Jugendlichen am Samstag nicht zulässig.“

95. Im § 110 Abs. 10 wird der Klammerausdruck „(§ 64 Abs. 5)“ durch den Klammerausdruck „(§ 64 Abs. 2)“ ersetzt.

96. Im § 124 Abs. 1 zweiter Satz entfällt das Wort „daher“ und nach dem dritten Satz werden folgende Sätze angefügt:

„Sie sind weiters verpflichtet, der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Informationen im für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Ausmaß zur Verfügung zu stellen, jedenfalls aber jährlich zu einem von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu bestimmenden Stichtag ein aktuelles Verzeichnis zu übermitteln, das Name und Anschrift der Betriebsführerinnen bzw. -führer sowie die Betriebs- bzw. Beitragskontennummer und die jeweilige Anzahl der Beschäftigten der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe enthält.“

97. § 128 Abs. 2 dritter und vierter Satz lauten:

„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 Pflugschaftsgerichts.“

98. § 131 Abs. 5 lautet:

„(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.“

99. Nach § 131 Abs. 5 wird folgender Abs. 5a eingefügt:

„(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.“

100. Im § 249a Abs. 1 Z 2 wird das Zitat „§ 64 Abs. 4 Z 1“ durch das Zitat „§ 64a“ ersetzt.

101. Nach § 249a Abs. 4 werden folgende Abs. 4a bis 4c eingefügt:

„(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.“

102. Im § 250 Abs. 1 wird jeweils das Zitat „56 bis 64“ durch das Zitat „56 bis 64a“ ersetzt.

103. § 298 lautet:

### **„§ 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. 84/2019;

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. 84/2019;
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz - GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 84/2019;
8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 74/2910;
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. 24/2019;
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. 22/2019;
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. 86/2019;
23. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2019;
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. 79/2019;
28. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 - AWG 2002, BGBl. I Nr. 102/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2019;
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. 74/2019;
34. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 74/2019;
35. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, 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. 63/2019;
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. 26/2019;
43. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 24/2019;
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. 80/2019;
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. 74/2019;
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. Nichtrauchererschutzgesetz - TNRS, BGBl. Nr. 431/1995, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 66/2019.“

## **Artikel II**

Das Oö. Landwirtschaftsgesetz 1994 (Oö. LWG 1994), LGBl. Nr. 1/1994, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 55/2018, wird wie folgt geändert:

1. *Im Inhaltsverzeichnis wird nach der Eintragung zu § 14 folgende Eintragung eingefügt:*

„§ 14a Übermittlung und Verarbeitung personenbezogener Daten“

2. *Nach § 14 wird folgender § 14a eingefügt:*

### **„§ 14a**

#### **Verarbeitung personenbezogener Daten**

(1) Auf Ersuchen der Landesregierung haben die Träger der Sozialversicherung zum Zweck der Feststellung und Überprüfung der Förderfähigkeit folgende personenbezogene Daten potentieller Förderwerberinnen und -werber zu übermitteln:

1. Name und Adresse sowie Kontaktdaten (Telefonnummer, E-Mail-Adresse) und die Betriebsnummer(n) von Betriebsführerinnen bzw. -führern land- und forstwirtschaftlicher Betriebe mit hauptberuflich beschäftigten Angehörigen, die vor dem 1. Jänner des Bemessungsjahres das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben;
2. Name und Sozialversicherungsnummer sowie Versicherungszeiten im Bemessungsjahr der hauptberuflich beschäftigten Angehörigen gemäß Z 1.

(2) Auf Ersuchen der Landesregierung haben die Landwirtschaftskammer für Oberösterreich und die Agrarmarkt Austria Name und Adresse sowie Kontaktdaten (Telefonnummer, E-Mail-Adresse) von Betriebsführerinnen bzw. -führern land- und forstwirtschaftlicher Betriebe zum Zwecke der Informationsübermittlung zu agrarischen Themen von öffentlichem Interesse zu übermitteln.“

### Artikel III

(1) Dieses Landesgesetz tritt mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung im Landesgesetzblatt für Oberösterreich in Kraft.

(2) § 7a in der Fassung des Art. I Z 6 dieses Landesgesetzes gilt für nach dem Inkrafttreten dieses Landesgesetzes neu abgeschlossene Pauschalentgeltvereinbarungen.

(3) § 26i in der Fassung dieses Landesgesetzes gilt für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Landesgesetzes geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) wird.

(4) § 26j Abs. 1, § 26k, § 26l Abs. 5, 6 und 10, § 26m Abs. 1 und § 26n Abs. 1 in der Fassung der Art. I Z 18, 19, 21, 22, 23 und 24 dieses Landesgesetzes gelten für Väter (Adoptiv- oder Pflegeväter), deren Kinder ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Landesgesetzes geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.

(5) § 26u in der Fassung dieses Landesgesetzes gilt für Geburten, deren errechneter Geburtstermin frühestens drei Monate nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Landesgesetzes liegt. § 26u in der Fassung dieses Landesgesetzes gilt auch für Geburten, deren errechneter Geburtstermin zwischen dem Inkrafttreten dieses Landesgesetzes und drei Monate nach dem Inkrafttreten dieses Landesgesetzes liegt; in diesen Fällen darf die Dreimonatsfrist des § 26u Abs. 3 unterschritten werden.

(6) § 105f Abs. 1, § 105g, § 105h Abs. 5, 6 und 11, § 105i und § 105j in der Fassung der Art. I Z 80, 81, 83, 84, 85 und 86 dieses Landesgesetzes gelten für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kinder ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Landesgesetzes geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.