

## Textgegenüberstellung

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

## Artikel 1

## Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984

§ 3. (1) bis (2) ...

§ 3. (1) bis (2) ...

(3) Die §§ 26a bis 26u gelten sinngemäß auch für das Dienstverhältnis einer Frau, die gemäß § 144 Abs. 2 und 3 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches, JGS Nr. 946/1811, Elternteil ist.

**Entgelt bei Pauschalvereinbarungen**

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

§ 10a. (1) bis (4a) ...

§ 10a. (1) bis (4a) ...

(4b) ...

(4b) ...

1. ...

1. ...

2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. § 61 Abs. 6 ist sinngemäß anzuwenden.

2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. § 61 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

(4c) bis (4f) ...

(4c) bis (4f) ...

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

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

(6) bis (9) ...

(6) bis (9) ...

(10) Der Dienstgeber hat teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer bei

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung**

Ausschreibung von im Betrieb frei werdenden Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren. Die Information kann auch durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die Teilzeitbeschäftigten leicht zugänglichen Stelle im Betrieb, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel erfolgen.

**Wiedereingliederungsteilzeit**

**§ 10b.** (Grundsatzbestimmung) (1) Ein Dienstnehmer kann nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unglücksfall (Anlassfall) mit dem Dienstgeber schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Wiedereingliederungsteilzeit) für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit im Sinne des ersten Satzes angetreten werden. Sofern weiterhin die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten schriftlich vereinbart werden. Während der Wiedereingliederungsteilzeit darf die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit zwölf Stunden nicht unterschreiten und das dem Dienstnehmer im Kalendermonat gebührende Entgelt muss über dem im § 5 Abs. 2 ASVG genannten Betrag liegen. Für den Abschluss einer Vereinbarung nach dem ersten Satz müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

1. eine Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit des Dienstnehmers für die Zeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit;
2. Beratung des Dienstnehmers und des Dienstgebers über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit im Rahmen des Case Managements nach dem Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG), BGBl. I Nr. 111/2010. Die Beratung erstreckt sich auch auf den zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan (§ 1 Abs. 2 AGG). Die Beratung kann entfallen, wenn Dienstnehmer, Dienstgeber und der Arbeitsmediziner oder das arbeitsmedizinische Zentrum nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung**

Der Wiedereingliederungsplan muss bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit berücksichtigt werden. Der Erstellung des Wiedereingliederungsplans soll der mit der arbeitsmedizinischen Betreuung nach § 94 Abs. 1 betraute Arbeitsmediziner oder das arbeitsmedizinische Zentrum beigezogen werden. Die Wiedereingliederungsteilzeit wird frühestens mit dem auf die Zustellung der Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes nach § 143d ASVG folgenden Tag wirksam. Der Dienstnehmer kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches der Wiedereingliederungsteilzeit an den Dienstgeber erfolgen.

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

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

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

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung**

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

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

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

(8) Die §§ 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), BGBl. Nr. 609/1977, sowie für die Dauer einer Teilpension gemäß § 27a AIVG (erweiterte Altersteilzeit) eine Wiedereingliederungsteilzeit nach Abs. 1 nicht vereinbart werden.

**Lage der Normalarbeitszeit**

**§ 10c.** (Grundsatzbestimmung) (1) Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung ist zu vereinbaren, soweit sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt wird.

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

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

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung**

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

**Abgeltung von Zeitguthaben**

**§ 10d.** (Grundsatzbestimmung) (1) Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses ein Guthaben des Dienstnehmers an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten, soweit der Kollektivvertrag nicht die Verlängerung der Kündigungsfrist im Ausmaß des zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses bestehenden Zeitguthabens vorsieht und der Zeitausgleich in diesem Zeitraum verbraucht wird. Der Beendigung eines Dienstverhältnisses ist die Beendigung einer Arbeitskräfteüberlassung gleichzuhalten.

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

**Abbau von Zeitguthaben**

**§ 10e.** (1) bis (3) ...

**Unabdingbarkeit**

**§ 10f.** (Grundsatzbestimmung) Die dem Dienstnehmer nach den §§ 10a und 10c bis 10e zustehenden Rechte können durch Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

**§ 11.** (1) bis (3) ...

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

**§ 14.** (1) bis (3) ...

(4) Dem Dienstnehmer ist bei Fälligkeit des Entgelts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen zu übermitteln. Die Abrechnung kann dem

**Abbau von Zeitguthaben**

**§ 10b.** (1) bis (3) ...

**§ 11.** (1) bis (3) ...

**§ 14.** (1) bis (3) ...

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

**Geltende Fassung**

(5) ...

§ 16. (1) bis (3) ...

§ 21. (1) bis (2) ...

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

(4) bis (7) ...

§ 26a. (1) bis (4) ...

(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum **frühest möglichen** Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende seiner Karenz bekannt geben, dass er die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

§ 26d. (1) Anspruch auf Karenz unter den in §§ 26a bis 26c genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivvater);
2. **in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen,** in unentgeltliche Pflege

**Vorgeschlagene Fassung**

**Dienstnehmer auch auf elektronischem Weg zur Verfügung gestellt werden.**

(5) ...

§ 16. (1) bis (3) ...

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

§ 21. (1) bis (2) ...

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

(4) bis (7) ...

§ 26a. (1) bis (4) ...

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

§ 26d. (1) **(Grundsatzbestimmung)** 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).

**Geltende Fassung**

genommen hat (Pflegevater).

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

(3) ...

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

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

(6) ...

**§ 26j.** (Grundsatzbestimmung) (1) Der Dienstnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat **und**
2. der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 139) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist.

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

(2) bis (4) ...

**Vorgeschlagene Fassung**

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

(3) ...

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

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

(6) ...

**§ 26j.** (Grundsatzbestimmung) (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 (§ 139) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen 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 dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. Dienstnehmer haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) bis (4) ...

**Geltende Fassung**

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

**§ 26l.** (1) ...

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

(3) bis (4) ...

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

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) bis (9) ...

**§ 26m.** (Grundsatzbestimmung) (1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer

**Vorgeschlagene Fassung**

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

**§ 26l.** (1) ...

(2) Der Dienstnehmer kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern. Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach § 26j Abs. 1 oder § 26k nicht verwirkt.

(3) bis (4) ...

(5) Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 26j Abs. 1 Z 3 oder § 26k als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

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

(7) bis (9) ...

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

**§ 26m.** (Grundsatzbestimmung) (1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung nach § 26j Abs. 1 beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen



**Geltende Fassung**

und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

(2) bis (9) ...

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

(2) bis (8) ...

**§ 31.** (1) bis (4) ...

(5) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

1. Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 2 Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl. I Nr. 142/2004, oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG **oder**

2. ...

das Dienstverhältnis auflösen.

(5a) bis (9) ...

**Vorgeschlagene Fassung**

Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

(2) bis (9) ...

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

(2) bis (8) ...

**§ 31.** (1) bis (4) ...

(5) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

1. Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 2 Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl. I Nr. 142/2004, oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG

**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 Krankengeldanspruches gemäß § 138 ASVG während eines anhängigen Leistungsstreitverfahrens gemäß § 354 ASVG über Berufsunfähigkeit (§ 273 ASVG) oder Invalidität (§ 255 ASVG)**

2. ...

das Dienstverhältnis auflösen.

(5a) bis (9) ...

**Geltende Fassung****§ 39k.** (1) bis (3) ...

(4) Für die Dauer eines Anspruchs auf Wochengeld nach dem ASVG hat die Dienstnehmerin bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH einer fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe eines Monatsentgeltes, berechnet nach dem in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Versicherungsfall der Mutterschaft (§ 120 Abs. 1 Z 3 ASVG) gebührenden Entgelt, einschließlich anteiliger Sonderzahlungen, es sei denn, diese sind für die Dauer des Wochengeldbezuges fortzuzahlen. Bei einem neuerlichen Eintritt eines Beschäftigungsverbotes nach § 97

1. bis 3. ...

...

(5) bis (8) ...

**§ 39u.** (Grundsatzbestimmung und unmittelbar anwendbares Bundesrecht) § 39t ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindern (Wahl-, Pflegekindern oder leiblichen Kindern des anderen Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten) des Dienstnehmers anzuwenden. Abweichend von § 39t Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum verlangt werden; bei einer Verlängerung der Maßnahme darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten.

**Vorgeschlagene Fassung****§ 39k.** (1) bis (3) ...

(4) Für die Dauer eines Anspruchs auf Wochengeld nach dem ASVG hat die Dienstnehmerin bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH einer fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe eines Monatsentgeltes, berechnet nach dem in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Versicherungsfall der Mutterschaft (§ 120 Z 3 ASVG) gebührenden Entgelt, einschließlich anteiliger Sonderzahlungen, es sei denn, diese sind für die Dauer des Wochengeldbezuges fortzuzahlen. Bei einem neuerlichen Eintritt eines Beschäftigungsverbotes nach § 97

1. bis 3. ...

...

(5) bis (8) ...

**§ 39u.** (Grundsatzbestimmung und unmittelbar anwendbares Bundesrecht) § 39t ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindern (Wahl-, Pflegekindern oder leiblichen Kindern des anderen Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten) des Dienstnehmers anzuwenden. Abweichend von § 39t Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum verlangt werden; bei einer Verlängerung der Maßnahme darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten. **Wurde die Maßnahme bereits voll ausgeschöpft, kann diese höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden, wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind erfolgen soll.**

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

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

**Geltende Fassung**

§ 56. (1) ...

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

(3) bis (5) ...

§ 57. (1) Während der Arbeitsspitzen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in der Landwirtschaft um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die im § 56 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

(2) bis (3) ...

§ 58. (1) bis (3) ...

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

**Überstundenarbeit**

§ 61. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach §§ 56 bis 60 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
2. die Grenzen der nach §§ 56 bis 60 zulässigen täglichen Normalarbeitszeit überschritten werden, die sich aus einer zulässigen Verteilung der

**Vorgeschlagene Fassung**

Umschulungsgeld nach § 39b AIVG sinngemäß, es sei denn, der Dienstnehmer wird im Sinne des § 23 Abs. 2 für arbeitsfähig erklärt.

§ 56. (1) ...

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

(3) bis (5) ...

§ 57. (1) Während der Arbeitsspitzen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die im § 56 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

(2) bis (3) ...

§ 58. (1) bis (3) ...

(4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 56 Abs. 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.

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

**Überstundenarbeit**

§ 61. (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

**Geltende Fassung**

wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage ergibt.

(2) Soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, dürfen

1. an einem Wochentag höchstens zwei,
2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht,
3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 12

Überstunden geleistet werden. Die in § 61a festgelegten Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit dürfen jedoch nicht überschritten werden.

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

1. an einem Wochentag höchstens drei,
2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun,
3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 17

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

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

1. an einem Wochentag höchstens vier,
2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens zehn,
3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 20

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

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

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

**Vorgeschlagene Fassung**

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 Durchrechnungszeitraumes bestehende Zeitguthaben, die gemäß § 56a Abs. 1 letzter Satz in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

(3) Dienstnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen. Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner

**Geltende Fassung****Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit****§ 61a.**

(1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, in den Fällen des § 61 Abs. 3 oder 4 60 Stunden nicht überschreiten. Diese Höchstgrenze darf auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen keinesfalls überschritten werden.

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

(3) Abweichend von Abs. 1 und 2 darf bei Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 56 Abs. 5 die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten.

**§ 62. (1) und (2) ...**

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

**Arbeitspausen**

**§ 63.** Dem Dienstnehmer sind während der Arbeitszeit für die Einnahme der

**Vorgeschlagene Fassung**

Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

**Höchstgrenze der Arbeitszeit**

**§ 61a.** (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.

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

(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 Falle des § 60 Abs. 2 die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden nicht überschreiten.

(5) Für Dienstnehmer nach § 236a 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.

**§ 62. (1) und (2) ...**

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

**Ruhepause**

**§ 63.** Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden,

**Geltende Fassung**

Mahlzeiten angemessene Arbeitspausen im Gesamtausmaß von mindestens einer Stunde täglich zu gewähren. Die Arbeitspausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet.

**Vorgeschlagene Fassung**

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

**Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe**

**§ 63a.** (Grundsatzbestimmung) (1) Der Dienstnehmer hat in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 35 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Die Ausführungsgesetzgebung hat den Beginn der Wochenendruhe festzulegen. Während dieser Zeit darf der Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn dies auf Grund des § 63b Abs. 1 oder des § 64 zulässig ist.

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

(3) Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, sind gesetzliche Ruhetage. Der Dienstnehmer hat für Feiertage Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden. Die Ausführungsgesetzgebung hat die einzelnen Feiertage zu bezeichnen. Welche sonstigen Feiertage noch als Ruhetage anzusehen sind, bestimmt die Ausführungsgesetzgebung. Sie kann weiters den Kollektivvertrag ermächtigen, anstelle der sonstigen Feiertage einen Ersatz festzulegen.

**Sonderfälle der wöchentlichen Ruhezeit**

**§ 63b.** (Grundsatzbestimmung) (1) Der Kollektivvertrag kann für die Almbewirtschaftung (Sennerei, Bergweidewirtschaft und Almausschank) im Sinne des § 39 Abs. 2 Z 1 lit. a des Bewertungsgesetzes 1955, BGBl. Nr. 148/1955, bei Vorliegen von objektiven arbeitsorganisatorischen Gründen zulassen, dass die wöchentliche Ruhezeit in einzelnen Wochen 35 Stunden unterschreitet oder ganz unterbleibt, wenn die betroffenen Dienstnehmer gleichwertige Ruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung gleichwertiger Ruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen

**Geltende Fassung****Sonn- und Feiertagsruhe**

§ 64. (1) Die Sonntage sowie die Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, sind gesetzliche Ruhetage. Die Ausführungsgesetzgebung hat die einzelnen Feiertage zu bezeichnen. Welche sonstigen Feiertage noch als Ruhetage anzusehen sind, bestimmt die Ausführungsgesetzgebung. Sie kann weiters den Kollektivvertrag ermächtigen, anstelle der sonstigen Feiertage einen Ersatz festzulegen.

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

1. Den im § 59 Abs. 1 genannten Dienstnehmern gebührt für Arbeiten an

**Vorgeschlagene Fassung**

angemessenen Schutz erhalten.

(2) Zur Ermöglichung der Schichtarbeit kann im Schichtplan die wöchentliche Ruhezeit abweichend von den §§ 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 dem Dienstnehmer eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 35 Stunden gesichert sein. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24stündige Ruhezeiten herangezogen werden.

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

**Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe**

§ 64. (Grundsatzbestimmung) (1) Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen Dienstnehmer mit folgenden Arbeiten beschäftigt werden:

1. Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt, wobei ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat;
2. Arbeiten im Rahmen einer Almausschank im Sinne des § 2 Abs. 4 Z 10 GewO 1994 oder einer Buschenschank im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 5 und § 111 Abs. 2 Z 5 GewO;
3. Tätigkeiten, die im Hinblick auf während der Wochenend- oder Feiertagsruhe hervortretende Freizeit- und Erholungsbedürfnisse und Erfordernisse des Fremdenverkehrs notwendig sind.

**Geltende Fassung**

einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag bis zu zwei Stunden ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 innerhalb eines Monats. Wenn dieser Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für diese Mehrarbeiten eine besondere Vergütung zu leisten, deren Ausmaß durch Kollektivvertrag bestimmt werden kann.

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

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

(2) Beginn und Dauer der Sonntagsruhe sind fest zu begrenzen.

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

(6) Die Ausführungsgesetzgebung hat Artikel 5 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung umzusetzen.

**Vorgeschlagene Fassung**

(2) Während der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe dürfen Dienstnehmer beschäftigt werden, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen und bei sonstigen für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlichen unaufschiebbaren Arbeiten.

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

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

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

**Ausgleichsruhe**

§ 64a. (Grundsatzbestimmung) (1) Der Dienstnehmer, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit (Wochenendruhe oder Wochenruhe) beschäftigt wird, hat spätestens in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ausgleichsruhe, die lediglich zur Berechnung der Ansprüche nach Abs. 6 auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ausgleichsruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 35 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.



**Geltende Fassung****§ 65. (1) ...**

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

(2a) ...

**Vorgeschlagene Fassung**

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

(3) Während der Ausgleichsruhe nach Abs. 1 und 2 dürfen Dienstnehmer nur im Rahmen des § 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 Dienstnehmer nur zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand beschäftigt werden. In diesem Fall gebührt keine weitere Ausgleichsruhe.

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

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

**§ 65. (1) ...**

(2) Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die mindestens 50 vH höher ist als der Stundenlohn, wobei nicht nur die Geld-, sondern auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen sind. Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(2a) ...

(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.

**Geltende Fassung**

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

(4) ...

§ 76a. (1) ...

(2) bis (5) ...

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

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

1. bis 4. ...

5. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und

6. der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Dienstnehmer.

(2) bis (6) ...

(7) ...

1. bis 2. ...

3. bis 4. ...

5. bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 76 Abs. 2 und

6. ...

**Vorgeschlagene Fassung**

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

(3) Für Feiertage, die gemäß § 63a Abs. 3 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.

(4) ...

§ 76a. (1) ...

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

(2) bis (5) ...

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

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

1. bis 4. ...

5. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken,

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

7. der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Dienstnehmer.

(7) ...

1. bis 2. ...

2a. nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung,

3. bis 4. ...

5. bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 76a Abs. 2 und

6. ...

**Geltende Fassung**

(8) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner (**Präventivdienste**) beauftragt werden.

§ 79. (1) bis (2) ...

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

§ 80. (1) Unter Gefahrenverhütung sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind.

(2) ...

1. bis 4. ...

5. bis 6. ...

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

8. bis 9. ...

§ 83. (1) In jedem Betrieb im Sinne des § 139 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinne des § 140, in dem/der dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, ist eine der Zahl der Dienstnehmer angemessene Anzahl von Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen.

**Vorgeschlagene Fassung**

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

§ 79. (1) bis (2) ...

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

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

(2) ...

1. bis 4. ...

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

5. bis 6. ...

7. Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Tätigkeiten und Aufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen, Arbeitsumgebung, sozialen Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz;

8. bis 9. ...

§ 83. (1) In jedem Betrieb im Sinne des § 139 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinne des § 140, in dem/der dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, ist eine der Zahl der Dienstnehmer angemessene Anzahl von Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen.

**Geltende Fassung**

(2) bis (8) ...

§ 84. (1) bis (5) ...

(6) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen im § 83a Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren. Es sind ihnen die angeführten Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die Ausführungsgesetzgebung kann festlegen, bei welchen Unterlagen es ausreicht, daß den Dienstnehmern ein Zugang ermöglicht wird. Die Rahmenrichtlinien 89/391/EWG und 98/24/EG und deren Einzelrichtlinien sind dabei zu beachten.

§ 88h. (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist.

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

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

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

**Vorgeschlagene Fassung**

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

(2) bis (8) ...

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

§ 84. (1) bis (5) ...

(6) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen im § 83a Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren. Es sind ihnen die angeführten Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die Ausführungsgesetzgebung kann festlegen, bei welchen Unterlagen es ausreicht, daß den Dienstnehmern ein Zugang ermöglicht wird. Die Rahmenrichtlinien 89/391/EWG, die Richtlinie 98/24/EG und deren Einzelrichtlinien sind dabei zu beachten.

§ 88h. (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass nicht rauchende Dienstnehmer vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist.

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

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

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

**Geltende Fassung**

§ 89. (1) bis (7) ...

(8) Die Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit ist dabei von der Ausführungsgesetzgebung umzusetzen.

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

(2) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe. Die Ausführungsgesetzgebung hat die für die Einstufung als explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe maßgeblichen Eigenschaften und die Einstufung zu regeln, wobei auf das Chemikaliengesetz 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, und das Pflanzenschutzmittelgesetz, BGBl. I Nr. 60/1997, Bedacht zu nehmen ist.

(3) bis (4) ...

(5) Dienstgeber müssen die Gefahren beurteilen, die mit dem Vorhandensein der Arbeitsstoffe verbunden sein könnten. Sie müssen dazu insbesondere die Angaben der Hersteller oder Importeure, praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen. Im Zweifel müssen sie Auskünfte der Hersteller oder Importeure einholen.

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

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach dem Chemikaliengesetz 1996, dem Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 – AWG 2002, BGBl. I Nr. 102, oder dem Biozid-Produkte-Gesetz (BiozidG), BGBl. I Nr. 105/2000, gekennzeichnet oder deklariert ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind.

**Vorgeschlagene Fassung**

bzw. Nichtraucherschutzgesetzes - TNRSKG, BGBl. I Nr. 431/1995.

§ 89. (1) bis (7) ...

(8) Die Richtlinie 2009/104/EG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit ist dabei von der Ausführungsgesetzgebung umzusetzen.

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

(2) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe. Die Ausführungsgesetzgebung hat die für die Einstufung als explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe maßgeblichen Eigenschaften und die Einstufung zu regeln, wobei auf das Chemikaliengesetz 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, und das Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl. I Nr. 10/2011, Bedacht zu nehmen ist.

(3) bis (4) ...

(5) 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 Hersteller oder Importeure, praktische Erfahrungen, Prüfungsergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen. Im Zweifel müssen sie Auskünfte der Hersteller oder Importeure einholen.

(6) Werden Arbeitsstoffe vom Dienstgeber erworben, gilt für die Ermittlung gemäß Abs. 4 Folgendes:

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach

**Geltende Fassung**

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

(7) bis (11) ...

**§ 90a.** (1) ...

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

(3) bis (4) ...

(5) Bei der Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen müssen Dienstgeber dafür sorgen, daß alle aufgrund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen werden und vorhersehbare Gefahren für die Dienstnehmer vermieden werden. Die Ausführungsgesetzgebung hat die Schutzmaßnahmen zu bezeichnen, die bei Lagerungen gefährlicher Arbeitsstoffe durchzuführen sind.

**Vorgeschlagene Fassung**

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

b. dem Chemikaliengesetz 1996

c. dem Pflanzenschutzmittelgesetz 2011

d. dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 (AWG 2002), BGBl. I Nr. 102/2002 oder

e. dem Biozidproduktegesetz (BiozidprodukteG), BGBl. I Nr. 105/2013 gekennzeichnet oder deklariert ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind.

(7) bis (11) ...

**§ 90a.** (1) ...

(2) Dienstgeber müssen dafür sorgen, daß Behälter (einschließlich sichtbar verlegter Rohrleitungen), die gefährliche Arbeitsstoffe enthalten, entsprechend den Eigenschaften dieser Arbeitsstoffe mit Angaben über die möglichen Gefahren, die mit ihrer Einwirkung verbunden sind, sowie über notwendige Sicherheitsmaßnahmen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sind, soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen. In diesem Fall muss durch andere Maßnahmen für eine ausreichende Information und Unterweisung der Dienstnehmer über die Gefahren, die mit der Einwirkung verbunden sind, und über die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen gesorgt werden.

(3) bis (4) ...

(5) Bei der Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen müssen Dienstgeber dafür sorgen, daß alle aufgrund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen werden und vorhersehbare Gefahren für die Dienstnehmer vermieden werden. Die Ausführungsgesetzgebung hat die Schutzmaßnahmen zu bezeichnen, die bei Lagerungen gefährlicher Arbeitsstoffe durchzuführen sind. Dabei ist insbesondere zu beachten, dass Räume und Bereiche (einschließlich Schränke),

**Geltende Fassung**

(6) ...

**§ 91.** (1) ...

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

(3) bis (4) ...

**§ 91b.** (1) ...

(2) Bestimmungen über die Ermittlung und Messung des Lärms, über die Festsetzung von Grenzwerten des Lärms sowie die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren sind von der Ausführungsgesetzgebung in Umsetzung der Richtlinie 86/188/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz zu treffen.

**§ 92.** (1) ...

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

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

**Vorgeschlagene Fassung**

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

(6) ...

**§ 91.** (1) ...

(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.

(3) bis (4) ...

**§ 91b.** (1) ...

(2) Bestimmungen über die Ermittlung und Messung des Lärms, über die Festsetzung von Grenzwerten des Lärms sowie die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren sind von der Ausführungsgesetzgebung in Umsetzung der Richtlinie 2003/10/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz zu treffen.

**§ 92.** (1) ...

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

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

**Geltende Fassung**

- (3)
- (4) ...
1. ...
  2. wenn Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung gem. Abs. 2 ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden.
- (5) bis (6) ...
- (7) ...
1. bis 2. ...
  3. Richtlinien für die Durchführung von besonderen Untersuchungen.
- (8) ...
- § 93a.** (1) bis (3) ...
- (4) ...
1. bis 4. ...
  5. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Bundesgesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
6. bis 8. ...
- (5) ...
- (6) ...
1. ...
2. ...

**Vorgeschlagene Fassung**

- (3) ...
- (4) ...
1. ...
  2. wenn Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung gem. Abs. 2 ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden **oder**
  3. wenn das durchschnittliche Expositionsausmaß einen von der Ausführungsgesetzgebung festzulegenden Wert nicht überschreitet.
- (5) bis (6) ...
- (7) ...
1. bis 2. ...
  3. Richtlinien für die Durchführung von besonderen Untersuchungen;
  4. Zeitpunkt und Zeitabstände der Untersuchungen.
- (8) ...
- § 93a.** (1) bis (3) ...
- (4) ...
1. bis 4. ...
  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,
6. bis 8. ...
- (5) ...
- (6) ...
1. ...
  - 1a. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern, in denen nur Büroarbeitsplätze sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen eingerichtet sind; mindestens einmal in drei Kalenderjahren,
2. ...



**Geltende Fassung**

...

(7) bis (13) ...

§ 94a. (1) bis (7) ...

(8) ...

1. bis 5. ...

6. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Bundesgesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,

7. bis 10. ...

§ 94b. (1) bis (3) ...

**Meldung von Mißständen**

§ 94c. (1) Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten **Mißstände** auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Dienstgeber oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.

(2) bis (3) ...

§ 102. (1) ...

(2) bis (3) ...

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

**Vorgeschlagene Fassung**

...

(7) bis (13) ...

§ 94a. (1) bis (7) ...

(8) ...

1. bis 5. ...

6. 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,

7. bis 10. ...

§ 94b. (1) bis (3) ...

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

**Meldung von Mängeln**

§ 94c. (1) Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten **Mängel** auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Dienstgeber oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.

(2) bis (3) ...

§ 102. (1) ...

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

(2) bis (3) ...

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

**Geltende Fassung****§ 104.** (1) ...

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

(3) bis (4) ...

**§ 105.** (1) bis (2) ...

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

(4) Wird Karenz nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 102 und 103 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. § 26f Abs. 2 ist anzuwenden.

**§ 105c.** (1) Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivmutter), oder
2. **in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses** in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter),

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

**Vorgeschlagene Fassung**

Gerichtes entlassen werden.

**§ 104.** (1) ...

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 97 Abs. 2 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 96a, 98, 98a, 99 Abs. 3 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 Falle des § 97 Abs. 2 der Durchschnittsverdienst nach den letzten 13 Wochen vor Eintritt des Beschäftigungsverbotes zu berechnen ist.**

(3) bis (4) ...

**§ 105.** (1) bis (2) ...

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

(4) Wird Karenz nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 102 und 103 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. § 26f Abs. 2 ist anzuwenden. **Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz und nimmt die Dienstnehmerin Karenz zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Karenz.**

**§ 105c.** (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 (Pflegermutter)

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

**Geltende Fassung**

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

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

2. bis 4. ...

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder **nimmt sie es in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen**, in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Die Karenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils.

(4) bis (5) ...

**§ 105f. (Grundsatzbestimmung)** (1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat **und**
2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (**§ 139**) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist.

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

(2) bis (4) ...

**§ 105g.** Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 105f Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens

**Vorgeschlagene Fassung**

(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 Falle des § 105 Abs. 3 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt;**

2. bis 4. ...

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Die Karenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, **im Falle des § 105 Abs. 3 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.**

(4) bis (5) ...

**§ 105f.** (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, BGBl. Nr. 22/1974**) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen 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 dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Dienstnehmerinnen haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) bis (4) ...

**§ 105g.** Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 105f Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens

**Geltende Fassung**

bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

**§ 105h.** (1) ...

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

## (3) bis (4) ...

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

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

## (7) bis (10) ...

**§ 105i.** (Grundsatzbestimmung) (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese

**Vorgeschlagene Fassung**

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).

**§ 105h.** (1) ...

(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach § 105f Abs. 1 oder § 105g nicht verwirkt. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

## (3) bis (4) ...

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

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

## (7) bis (10) ...

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

**§ 105i.** (Grundsatzbestimmung) (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung nach § 105f Abs. 1 beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der

**Geltende Fassung**

Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) bis (9) ...

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

**§ 109.** (1) bis (2) ...

(3) bis (4) ...

(5) ...

1. bis 2. ...

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

(6) ...

(7) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit (§ 61) nicht herangezogen werden.

**Vorgeschlagene Fassung**

Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) bis (9) ...

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

**§ 109.** (1) bis (2) ...

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

**1. der Kollektivvertrag dies zulässt,**

**2. für vergleichbare erwachsene Dienstnehmer des Betriebes eine solche Arbeitszeiteinteilung besteht und**

**3. eine abweichende Arbeitszeiteinteilung für Jugendliche dem Dienstgeber nicht zugemutet werden kann.**

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

(3) bis (4) ...

(5) ...

1. bis 2. ...

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

(6) ...

(7) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit (§ 61) nicht herangezogen werden. **Der Kollektivvertrag kann die Beschäftigung von Jugendlichen über 16 Jahre bis 22 Uhr zulassen, wenn dies wegen der Art der Tätigkeit erforderlich ist.**

**Geltende Fassung**

(8) ...

(9) Jugendliche dürfen an Samstagen und Sonntagen nicht beschäftigt werden. Für Jugendliche, die in Betrieben gemäß § 5 Abs. 4 erster Satz beschäftigt werden, hat die Wochenfreizeit am Samstag spätestens um 13 Uhr zu beginnen. Bei Beschäftigung am Samstag dürfen diese Jugendlichen am Montag in der darauffolgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden. Ist der Montag Berufsschultag, ist eine Beschäftigung dieser Jugendlichen am Samstag nicht zulässig.

(10) Während der Arbeitsspitzen muß die Wochenfreizeit mindestens 41 aufeinanderfolgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 64 **Abs. 4**) zulässig.

(11) ...

**§ 130.** (1) bis (3) ...

(4) Dem Lehrling ist die zum Besuch der Berufsschule oder der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren. Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichts anzuhalten.

**Vorgeschlagene Fassung**

(8) ...

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

1. am Montag nicht beschäftigt werden,

2. von Dienstag bis Freitag neun Stunden beschäftigt werden.

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

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

(11) ...

**§ 130.** (1) bis (3) ...

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

(4a) (unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der Lehrberechtigte kann einen Ersatz der von ihm getragenen Internatskosten bei der örtlich zuständigen 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), BGBl. Nr. 142/1969 ist anzuwenden. Für den Zeitraum vom 1. Jänner 2018 bis zum Inkrafttreten des Ausführungsgesetzes zu

**Geltende Fassung**

(5) bis (9) ...

§ 236a. (1) ...

1. ...

2. die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und den gewährten Freizeitausgleich gemäß §§ 59 Abs. 1 und 64 Abs. 3 Z 1.

(2) bis (4) ...

(5) ...

§ 237. (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, dass Verwaltungsübertretungen der in Ausführung der §§ 46, 56 bis 64, 73, 76a Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 bis 6, 9 und 13, 93b

**Vorgeschlagene Fassung**

Abs. 4 kann der Lehrling den Ersatz der Internatskosten beantragen, soweit sie nicht vom Arbeitgeber getragen wurden. In diesem Fall sind § 19c BAG und § 13e Abs. 5 des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 324/1977, mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Lehrberechtigten der Lehrling tritt.

(5) bis (9) ...

§ 236a. (1) ...

1. ...

2. die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und den gewährten Freizeitausgleich gemäß §§ 59 Abs. 1 und 64a.

(2) bis (4) ...

(4a) Für

1. Dienstnehmer, die die Lage ihrer Arbeitszeit oder ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können,

2. Dienstnehmer, die ihre Tätigkeit in ihrer Wohnung ausüben, für jene Tage, an denen dies durchgehend erfolgt, und

3. Dienstnehmer in Leitungsfunktion, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind,

sind ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen.

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

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

(5) ...

§ 237. (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, dass Verwaltungsübertretungen der in Ausführung der §§ 46, 56 bis 64a, 73, 76a Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 bis 6, 9 und 13,

**Geltende Fassung**

Abs. 7 und 9, 94, 94a Abs. 2 bis 7, 94e, 94f, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z 2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 213 Abs. 2, 214 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a, 218 Abs. 4, 220, 235 und 236a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen sind.

(2) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, hat die Ausführungsgesetzgebung bei Verwaltungsübertretungen der §§ 56 bis 64, 73, 76a Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis Abs. 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 bis 6, 9 und 13, 93b Abs. 7 und 9, 94, 94a Abs. 2 bis 7, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z 2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 235 und 236a Geldstrafen von 2 000 S bis 15 000 S vorzusehen.

(2a) bis (6) ...

§ 285. (1) bis (9) ...

(10) (Grundsatzbestimmung) Bei der Ausführung der §§ 64, 76 bis 94d, 98 Abs. 1, 98a, 109a Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 101/1998, sind folgende Richtlinien umzusetzen:

1. Richtlinie 90/394/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 28. Juni 1990 (ABl. Nr. L 196 vom 26. Juli 1990), geändert durch die Richtlinie 97/42 des Rates vom 27. Juni 1997 (ABl. Nr. L 179 vom 8. Juli 1997), geändert durch die Richtlinie 1999/38/EG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit und zu ihrer Ausdehnung auf Mutagene vom 29. April 1999 (ABl. Nr. L 138 vom 1. Juni 1999, berichtigt durch ABl. Nr. L 37 vom 12. Februar 2000);
2. Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 7. April 1998 (ABl.

**Vorgeschlagene Fassung**

93b Abs. 7 und 9, 94, 94a Abs. 2 bis 7, 94e, 94f, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z 2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 213 Abs. 2, 214 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a, 218 Abs. 4, 220, 235 und 236a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen sind.

(2) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, hat die Ausführungsgesetzgebung bei Verwaltungsübertretungen der §§ 56 bis 64a, 73, 76a Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis Abs. 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 bis 6, 9 und 13, 93b Abs. 7 und 9, 94, 94a Abs. 2 bis 7, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z 2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 235 und 236a Geldstrafen von 2 000 S bis 15 000 S vorzusehen.

(2a) bis (6) ...

§ 285. (1) bis (9) ...

(10) In der Ausführungsgesetzgebung zu den §§ 64, 76 bis 94d, 98 Abs. 1, 98a, 109a Abs. 2 sind folgende Richtlinien umzusetzen:

1. Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie i.S. des Art. 16 Abs. 1 der RL 89/391/EWG) vom 29. April 2004;
2. Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 7. April 1998 (ABl.



**Geltende Fassung**

- Nr. L 131 vom 5. Mai 1998);
3. Richtlinie 91/322/EWG der Kommission zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit vom 29. Mai 1991 (ABl. Nr. L 177 vom 5. Juli 1991);
  4. Richtlinie 2000/39/EG der Kommission zur Festlegung einer ersten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit vom 8. Juni 2000 (ABl. Nr. L 142 vom 16. Juni 2000);
  5. Richtlinie 83/477/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz vom 19. September 1983 (ABl. Nr. L 263 vom 24. September 1983), geändert durch die Richtlinie 91/382/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 (ABl. Nr. L 206 vom 29. Juli 1991), geändert durch die Richtlinie 98/24/EG vom 7. April 1998 (ABl. Nr. L 131 vom 5. Mai 1998), geändert durch die Richtlinie 2003/18/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. März 2003 (ABl. Nr. L 97 vom 15. April 2003);
  6. Richtlinie 2003/10/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm) (siebzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 6. Februar 2003 (ABl. Nr. L 42 vom 15. Februar 2003);
  7. Richtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit vom 12. Juni 1989 (ABl. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989);
  8. Richtlinie 89/654/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989);
  9. Richtlinie 89/655/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln

**Vorgeschlagene Fassung**

- Nr. L 131 vom 5. Mai 1998);
3. Richtlinie 91/322/EWG der Kommission zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit vom 29. Mai 1991 (ABl. Nr. L 177 vom 5. Juli 1991);
  4. Richtlinie 2000/39/EG der Kommission zur Festlegung einer ersten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit vom 8. Juni 2000 (ABl. Nr. L 142 vom 16. Juni 2000);
  5. **Richtlinie RL 2009/148/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz vom 30. November 2009 (ABl. Nr. L 330 vom 16. Dezember 2009);**
  6. Richtlinie 2003/10/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm) (siebzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 6. Februar 2003 (ABl. Nr. L 42 vom 15. Februar 2003);
  7. Richtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit vom 12. Juni 1989 (ABl. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989);
  8. Richtlinie 89/654/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989);
  9. **Richtlinie RL 2009/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei**

**Geltende Fassung**

durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989), geändert durch die Richtlinie 95/63/EG vom 5. Dezember 1995 (ABl. Nr. L 335 vom 30. Dezember 1995), geändert durch die Richtlinie 2001/45/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. Juni 2001 (ABl. Nr. L 195 vom 19. Juli 2001);

10. Richtlinie 89/656/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989);
11. Richtlinie 90/269/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 29. Mai 1990 (ABl. Nr. L 156 vom 21. Juni 1990);
12. Richtlinie 90/270/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 29. Mai 1990 (ABl. Nr. L 156 vom 21. Juni 1990);
13. Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 18. September 2000 (ABl. Nr. L 262 vom 17. Oktober 2000);
14. Richtlinie 92/58/EWG des Rates über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 24. Juni 1992 (ABl. Nr. L 245 vom 26. August 1992);
15. Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von

**Vorgeschlagene Fassung**

Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie i.S. des Art. 16 Abs. 1 der RL 89/391/EWG) vom 16. September 2009 (Abl. Nr. L 260 v. 3. Oktober 2009);

10. Richtlinie 89/656/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989);
11. Richtlinie 90/269/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 29. Mai 1990 (ABl. Nr. L 156 vom 21. Juni 1990);
12. Richtlinie 90/270/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 29. Mai 1990 (ABl. Nr. L 156 vom 21. Juni 1990);
13. Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 18. September 2000 (ABl. Nr. L 262 vom 17. Oktober 2000);
14. Richtlinie 92/58/EWG des Rates über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 24. Juni 1992 (ABl. Nr. L 245 vom 26. August 1992);
15. Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des

**Geltende Fassung**

schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 19. Oktober 1992 (ABl. Nr. L 348 vom 28. November 1992);

16. Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23. November 1993 (ABl. Nr. L 307 vom 13. Dezember 1993);
17. Richtlinie 94/33/EG des Rates über den Jugendarbeitsschutz vom 22. Juni 1994 (ABl. Nr. L 216 vom 20. August 1994);
18. Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis vom 25. Juni 1991 (ABl. Nr. L 206 vom 29. Juli 1991);
19. Richtlinie 1999/92/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch explosionsfähige Atmosphären gefährdet werden können (Fünfzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 16. Dezember 1999 (ABl. Nr. L 23 vom 28. Jänner 2000, berichtigt durch ABl. Nr. L 134 vom 7. Juni 2000);
20. Richtlinie 2002/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen) (Sechzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 25. Juni 2002 (ABl. Nr. L 177 vom 6. Juli 2002).

(11) bis (69) ...

**Vorgeschlagene Fassung**

Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 19. Oktober 1992 (ABl. Nr. L 348 vom 28. November 1992);

16. **Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 4. November 2003 (Abl. Nr. L 299 vom 18. November 2003);**
17. Richtlinie 94/33/EG des Rates über den Jugendarbeitsschutz vom 22. Juni 1994 (ABl. Nr. L 216 vom 20. August 1994);
18. Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis vom 25. Juni 1991 (ABl. Nr. L 206 vom 29. Juli 1991);
19. Richtlinie 1999/92/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch explosionsfähige Atmosphären gefährdet werden können (Fünfzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 16. Dezember 1999 (ABl. Nr. L 23 vom 28. Jänner 2000, berichtigt durch ABl. Nr. L 134 vom 7. Juni 2000);
20. Richtlinie 2002/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen) (Sechzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 25. Juni 2002 (ABl. Nr. L 177 vom 6. Juli 2002).

(11) bis (69) ...

**(70) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die Ausführungsgesetze der Länder zu § 3 Abs. 3, § 7a samt Überschrift, § 10a Abs. 4b, 5 und 10, §§ 10b bis 10f samt Überschriften, § 11 Abs. 4, § 14 Abs. 4, § 16 Abs. 4, § 21 Abs. 3, § 26a Abs. 5, § 26d Abs. 1, 2, 4 und 5, § 26j Abs. 1, § 26k, § 26l Abs. 2, 5, 6 und 10, § 26m Abs. 1, § 26n Abs. 1, § 31 Abs. 5, § 39k Abs. 4, § 39u, § 39z, § 56 Abs. 2, § 57 Abs. 1, § 58 Abs. 4 und 5, § 61 samt Überschrift, § 61a samt**

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung**

Überschrift, § 62 Abs. 3, §§ 63 bis 64a samt Überschriften, § 65 Abs. 2, 2b, 2c und 3, § 76a Abs. 1a, die Überschrift des § 77 sowie § 77 Abs. 1, 7 und 8, § 79 Abs. 3, § 80 Abs. 1 und 2, § 83 Abs. 1 und 9, § 84 Abs. 6, § 88h, § 89 Abs. 8, § 90 Abs. 1, 2, 5 und 6, § 90a Abs. 2 und 5, § 91 Abs. 2, § 91b Abs. 2, § 92 Abs. 2, 4 und 7, § 93a Abs. 4 und 6, § 94a Abs. 8, § 94b Abs. 4, § 94c samt Überschrift, § 102 Abs. 1a, § 103, § 104 Abs. 2, § 105 Abs. 3 und 4, § 105c Abs. 1, 2 und 3, § 105f Abs. 1, § 105g, § 105h Abs. 2, 5, 6 und 11, § 105i Abs. 1, § 105j Abs. 1, § 109 Abs. 2a, 2b, 5, 7, 9 und 10, § 130 Abs. 4, § 236a Abs. 1 Z 2 und Abs. 4a bis 4c, § 237 Abs. 1 und 2 sowie § 285 Abs. 10, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2018, sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

(71) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) § 130 Abs. 4a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2018 tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2018 in Kraft.

(72) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzusehen, dass die Ausführungsbestimmungen zu § 7a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2018 für nach dem Inkrafttreten des Ausführungsgesetzes neu abgeschlossene Pauschalentgeltvereinbarungen gilt. Die Ausführungsgesetzgebung hat ferner vorzusehen, dass die Ausführungsbestimmungen zu § 26j Abs. 1, § 26k, § 26l Abs. 5, 6 und 10, § 26m Abs. 1, § 26n Abs. 1, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2018, für Väter (Adoptiv- oder Pflegeväter) sowie zu § 105f Abs. 1, § 105g, § 105h Abs. 5, 6 und 11, § 105i und § 105j in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2018 für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter) gelten, deren Kinder ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Ausführungsgesetzes geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.

**Artikel 2****Änderung des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes**

**§ 13e.** (1) bis (4) ...

(5) Der Insolvenz-Entgelt-Fonds hat dem Bund die zur Bedeckung der Aufwendungen der Lehrberechtigten für die Tragung von Internatskosten für Lehrlinge während des Besuches der Berufsschule gemäß § 9 Abs. 5 BAG durch die Lehrlingsstellen erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen. Dies gilt nicht

**§ 13e.** (1) bis (4) ...

(5) Der Insolvenz-Entgelt-Fonds hat dem Bund die zur Bedeckung der Aufwendungen der Lehrberechtigten für die Tragung von Internatskosten für Lehrlinge während des Besuches der Berufsschule gemäß § 9 Abs. 5 BAG und § 130 Abs. 4a des Landarbeitsgesetzes 1984 (LAG), BGBl. Nr. 287/1984 durch

**Geltende Fassung**

für Lehrberechtigte beim Bund, bei einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband.

**Vorgeschlagene Fassung**

die Lehrlingsstellen erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen. Dies gilt nicht für Lehrberechtigte beim Bund, bei einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband.

**Inkrafttreten der Novelle BGBl. I Nr. xxx/2018**

§ 37. § 13e Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2018 tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2018 in Kraft.

