

## E n t w u r f

### **Gesetz vom ....., mit dem die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977 geändert wird**

Der Landtag hat in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 102/2007, beschlossen:

Die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977, LGBl. Nr. 37, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 9/2008, wird wie folgt geändert:

1. *Im Inhaltsverzeichnis wird im Abschnitt 2 nach „§ 10a Teilzeitarbeit“ folgende Eintragung eingefügt:*  
„§ 10b Abbau von Zeitguthaben“
2. *Im Inhaltsverzeichnis lautet die Eintragung zu § 39k:*  
„§ 39k Beitragsleistung in besonderen Fällen“
3. *Im Inhaltsverzeichnis lautet die Eintragung zu § 39l:*  
„§ 39l Auswahl der Betrieblichen Vorsorgekasse“
4. *Im Inhaltsverzeichnis lautet die Eintragung zu § 39n:*  
„§ 39n Beendigung des Beitrittsvertrages und Wechsel der Betrieblichen Vorsorgekasse“
5. *Im Inhaltsverzeichnis lautet die Eintragung zu § 39r:*  
„§ 39r Verfügungsmöglichkeiten der oder des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung“
6. *Im Inhaltsverzeichnis wird im Abschnitt 2a nach „§ 39u Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkrankter Kinder“ folgende Eintragung eingefügt:*  
„§ 39v Anwendung auf freie Dienstverhältnisse“
7. *Im Inhaltsverzeichnis wird im Abschnitt 3 nach „§ 55 Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen“ folgende Eintragung eingefügt:*  
„§ 55a Regelung durch Betriebsvereinbarung“
8. *Im Inhaltsverzeichnis lautet die Eintragung zu § 57:*  
„§ 57 Arbeitsspitzen“
9. *§ 7 Abs. 2 Z 11 lautet:*  
„11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers,“
10. *§ 10a Abs. 1 und 2 lautet:*  
„(1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt  
1. die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit (§ 56) oder

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

unterschreitet.

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

*11. Nach § 10a Abs. 4 werden folgende Abs. 4a bis 4f eingefügt:*

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

(4b) Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

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

(4c) Sieht der Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden vor und wird für die Differenz zwischen kollektivvertraglicher und gesetzlicher Normalarbeitszeit kein Zuschlag oder ein geringerer Zuschlag als nach Abs. 4a festgesetzt, sind Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten im selben Ausmaß zuschlagsfrei oder mit dem geringeren Zuschlag abzugelten.

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

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

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

*12. § 10a Abs. 9 lautet:*

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

*13. Nach § 10a wird folgender § 10b samt Überschrift eingefügt:*

#### **„§ 10b**

#### **Abbau von Zeitguthaben**

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

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen nach Ablauf des halben Durchrechnungszeitraums oder
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum nach Ablauf von 26 Wochen

Zeitguthaben, ist der Ausgleichszeitpunkt binnen vier Wochen festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren. Anderenfalls kann die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Ausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden.

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

1. der Zeitausgleich für noch nicht ausgeglichene Überstunden, die bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 56a) oder gleitender Arbeitszeit (§ 58) durch Überschreitung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit entstehen, binnen sechs Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraums oder der Gleitzeitperiode zu gewähren;

2. in sonstigen Fällen der Zeitausgleich für sämtliche in einem Kalendermonat geleistete und noch nicht ausgeglichene Überstunden binnen sechs Monaten nach Ende des Kalendermonats zu gewähren.

Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

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

14. Im § 17 Abs. 4 wird der Begriff „regelmäßigen Wochenarbeitszeit“ durch den Begriff „wöchentlichen Normalarbeitszeit“ ersetzt.

15. Im § 32 Abs. 1 wird der Begriff „regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit“ durch den Begriff „wöchentlichen Normalarbeitszeit“ ersetzt.

16. § 39e Abs. 1 lautet:

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

17. Nach § 39e Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer und Dienstgeberinnen oder Dienstgeber können eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 155 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zur selben Dienstgeberin oder zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens einem Jahr vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zur selben Dienstgeberin oder zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit dieser Dienstgeberin oder diesem Dienstgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz sind anzuwenden.“

18. Im § 39j wird nach dem Abs. 1a folgender Abs. 1b eingefügt:

„(1b) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat für die Dauer einer mit einem Rechtsträger nach § 8 Abs. 1 ZDG abgeschlossenen Vereinbarung nach § 7a ZDG gegen diesen als Dienstgeberin oder Dienstgeber, allenfalls nach § 39k Abs. 5 und 6 des Landarbeitsgesetzes 1984 gegen den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) Anspruch auf eine Beitragsleistung nach diesem Gesetz an die vom Rechtsträger ausgewählte BV-Kasse.“

19. § 39k samt Überschrift lautet:

### **„§ 39k**

#### **Beitragsleistung in besonderen Fällen**

(1) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach den §§ 19, 37 bis 39 WG 2001 bei weiterhin aufrehtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 Kinderbetreuungsgeldgesetz - KBGG. Dies gilt nicht für den zwölf Monate übersteigenden Teil eines Wehrdienstes als Zeitsoldat gemäß § 19 Abs. 1 Z 5 WG 2001, eines Auslandseinsatzpräsenzdienstes gemäß § 19 Abs. 1 Z 9 WG 2001 oder eines Ausbildungsdienstes. In den Fällen des § 19 Abs. 1 Z 6, 8 und 9 WG 2001 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer für einen zwölf Monate übersteigenden Teil Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Bund in derselben Höhe; die Beiträge sind vom Bund im Wege der Versicherungsanstalt öffentlicher

Bediensteter in die BV-Kasse seiner bisherigen Dienstgeberin oder seines bisherigen Dienstgebers zu leisten.

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

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

(4) Für die Dauer eines Anspruchs auf Wochengeld nach dem ASVG hat die Dienstnehmerin bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber in Höhe von 1,53 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 Beschäftigungsverbot nach § 97

1. unmittelbar im Anschluss an eine vorherige Karenz nach diesem Gesetz im selben Dienstverhältnis oder
2. nach einer Beschäftigung im selben Dienstverhältnis zwischen einer Karenz und dem neuerlichen Beschäftigungsverbot nach § 97, die kürzer als drei Kalendermonate dauert,
3. nach einer Beschäftigung in einem Dienstverhältnis, das nach der Beendigung des karenzierten Dienstverhältnisses und vor dem neuerlichen Beschäftigungsverbot begründet worden ist, die kürzer als drei Kalendermonate dauert,

ist als Bemessungsgrundlage das für den Kalendermonat vor dem Beschäftigungsverbot, das dieser Karenz unmittelbar vorangegangen ist, gebührende Monatsentgelt (berechnet nach dem ersten Satz), im Fall der Z 3 das für den letzten Kalendermonat vor dem Eintritt des neuerlichen Beschäftigungsverbot gebührende volle Monatsentgelt heranzuziehen.

(5) Für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer oder die ehemalige Dienstnehmerin oder der ehemalige Dienstnehmer, wenn der Zeitraum zwischen dem Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezuges und dem Ende des letzten diesem Gesetz oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften unterliegenden Dienstverhältnisses nicht mehr als drei Jahre beträgt, Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten des FLAF in Höhe von 1,53 vH des jeweils nach § 3 Abs. 1 KBGG, nach § 5a Abs. 1 KBGG oder nach § 5b Abs. 1 KBGG bezogenen Kinderbetreuungsgeldes.

(6) Für die Einhebung der Beiträge nach Abs. 1 bis 5 sowie nach § 39k Abs. 6 und 6a des Landarbeitsgesetzes 1984 ist § 39j Abs. 1 bis 1b dieses Gesetzes sowie § 39j Abs. 2, 2b und 3 des Landarbeitsgesetzes 1984 anzuwenden.

20. § 39p lautet:

### **„§ 39p**

#### **Anspruch auf Abfertigung**

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

(2) Der Anspruch auf eine Verfügung nach § 39r Abs. 1 über die Abfertigung besteht nicht bei Beendigung des Dienstverhältnisses

1. durch Kündigung durch die Anwartschaftsberechtigte oder den Anwartschaftsberechtigten, ausgenommen bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j, 26k, 26q sowie 105f, 105g oder 105m,
2. durch verschuldete Entlassung,
3. durch unberechtigten vorzeitigen Austritt, oder
4. sofern noch keine drei Einzahlungsjahre (36 Beitragsmonate) seit der ersten Beitragszahlung gemäß § 39j oder § 39k nach der erstmaligen Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses oder der letztmaligen Verfügung (ausgenommen Verfügungen nach § 39r Abs. 1 Z 2 oder Z 3 oder § 39s Abs. 2a des Landarbeitsgesetzes 1984) einer Abfertigung vergangen sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k sind zusammenzurechnen, unabhängig

davon, ob sie bei einer Dienstgeberin oder einem Dienstgeber oder mehreren Dienstgeberinnen oder mehreren Dienstgebern zurückgelegt worden sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k aus zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs weiterhin aufrechten Dienstverhältnissen sind nicht einzurechnen. Für Abfertigungsbeiträge auf Grund einer Kündigungsentschädigung, einer Ersatzleistung gemäß § 75 oder auf Grund eines gemäß § 21 fortgezählten Entgelts sind als Beitragszeiten auch Zeiten nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in dem sich aus § 11 Abs. 2 ASVG ergebenden Ausmaß anzurechnen.

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

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

1. nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres (Korridorpension nach § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes - APG), wenn dieses Anfallsalter zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses niedriger ist als das Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
2. ab der Inanspruchnahme einer Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (Zeitpunkt der Zustellung des rechtskräftigen Bescheides), oder
3. wenn für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer seit mindestens fünf Jahren keine Beiträge nach diesem Gesetz oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften zu leisten sind.

(4a) Besteht bei Beendigung eines Dienstverhältnisses, das nach Inanspruchnahme einer Eigenpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes begründet wurde, Anspruch auf eine Abfertigung, kann nur noch eine Verfügung nach § 39r Abs. 1 Z 1 oder 4 über die Abfertigung verlangt werden, ohne dass die in Abs. 2 festgelegten Voraussetzungen für die Verfügung über die Abfertigung vorliegen müssen. Gleiches gilt bei Beendigung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 5 Abs. 2 ASVG, nach der Inanspruchnahme einer Eigenpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes, das vor diesem Zeitpunkt begründet wurde.

(5) Die oder der Anwartschaftsberechtigte hat die von ihr oder ihm beabsichtigte Verfügung über die Abfertigung der BV-Kasse schriftlich bekannt zu geben. Darin kann die oder der Anwartschaftsberechtigte die BV-Kasse weiters beauftragen, auch die Verfügungen im Sinne des § 39r Abs. 1 über Abfertigungen aus anderen BV-Kassen zu veranlassen.“

*21. Im § 39q Abs. 1 wird das Zitat „§ 39r Abs. 1 Z 1, 3 und 4 oder Abs. 3“ durch das Zitat „§ 39r Abs. 1 Z 1, 3 und 4, Abs. 2a oder Abs. 3“ ersetzt.*

*22. § 39q Abs. 2 und 3 lauten:*

„(2) Die Abfertigung ist am Ende des zweitfolgenden Kalendermonates nach der Geltendmachung des Anspruchs gemäß § 39p Abs. 5 fällig und binnen fünf Werktagen entsprechend der Verfügung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers nach § 39r Abs. 1 Z 1, 3 und 4 zu leisten, wobei die Frist für die Fälligkeit frühestens mit dem Ende des Tages der Beendigung des Dienstverhältnisses oder der sich aus § 39p Abs. 4 oder § 39r Abs. 2a erster Satz ergebenden Zeitpunkte zu laufen beginnt. Nach Verfügungen gemäß § 39r Abs. 1 Z 1, 3 und 4 oder Auszahlungen nach § 39r Abs. 3 hervorkommende, noch zu dieser Abfertigungsanwartschaft gehörige Beträge, sind als Nachtragszahlung unverzüglich fällig.

(3) Die oder der Anwartschaftsberechtigte kann die BV-Kasse einmalig anweisen, die Durchführung von Verfügungen nach § 39r Abs. 1 Z 1, 3 oder 4 oder Abs. 2a ein bis sechs ganze Monate nach Fälligkeit vorzunehmen. An eine solche Anweisung ist die BV-Kasse nur dann gebunden, wenn sie spätestens 14 Tage vor Fälligkeit gemäß Abs. 1 bei ihr einlangt. Im Aufschubzeitraum ist die Abfertigung im Rahmen der Veranlagungsgemeinschaft weiter zu veranlagern. Mit dem Ende des letzten vollen Monats des Aufschubzeitraumes ist eine ergänzende Ergebniszuweisung vorzunehmen.“

23. § 39r lautet:

**„§ 39r**

**Verfügbarmöglichkeiten der oder des Anwartschaftsberechtigten  
über die Abfertigung**

(1) Nach Beendigung des Dienstverhältnisses kann die oder der Anwartschaftsberechtigte, ausgenommen in den in § 39p Abs. 2 genannten Fällen,

1. die Auszahlung der gesamten Abfertigung als Kapitalbetrag verlangen;
2. die gesamte Abfertigung bis zum Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 3 weiterhin in der BV-Kasse veranlagern;
3. die Übertragung der gesamten Abfertigung in die BV-Kasse der neuen Dienstgeberin oder des neuen Dienstgebers verlangen;
4. die Überweisung der gesamten Abfertigung
  - a) an ein Versicherungsunternehmen, bei dem die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bereits Versicherte oder Versicherter im Rahmen einer betrieblichen Kollektivversicherung (§ 18f des Versicherungsaufsichtsgesetzes) ist oder an ein Versicherungsunternehmen ihrer oder seiner Wahl als Einmalprämie für eine von der Anwartschaftsberechtigten oder von dem Anwartschaftsberechtigten nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung (§ 108b EStG 1988) oder
  - b) an eine Pensionskasse oder an eine Einrichtung im Sinne des § 5 Z 4 des Pensionskassengesetzes - PKG, bei der die oder der Anwartschaftsberechtigte bereits Berechtigter oder Berechtigter im Sinne des § 5 PKG ist, als Beitrag gemäß § 15 Abs. 3 Z 10 PKG verlangen.

(2) Gibt die oder der Anwartschaftsberechtigte die Erklärung über die Verwendung des Abfertigungsbetrages nicht binnen sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder nach den sich aus § 39p Abs. 4 Z 1 oder 3 ergebenden Zeitpunkten ab, ist der Abfertigungsbetrag weiter zu veranlagern. Im Falle eines innerhalb der Verfügungsfrist eingeleiteten arbeitsgerichtlichen Verfahrens über abfertigungsrelevante Umstände (etwa Entgeltansprüche oder die Art der Beendigung des Dienstverhältnisses) kann die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer entweder innerhalb der Frist nach dem ersten Satz oder innerhalb von sechs Monaten nach dem Eintritt der Rechtskraft des Gerichtsurteils verfügen.

(2a) Die oder der Anwartschaftsberechtigte kann, auch wenn die Voraussetzungen des § 39p Abs. 2 für eine Verfügung über die Abfertigung nicht vorliegen, sowie nach einer Verfügung nach Abs. 1 Z 2 (abweichend von Abs. 2) eine Verfügung über die gesamte Abfertigung in der jeweiligen BV-Kasse im Sinne des Abs. 1 Z 3 verlangen, wenn die Abfertigungsanwartschaft seit der Beendigung des Dienstverhältnisses mindestens drei Jahre beitragsfrei gestellt ist. Die Verfügung kann nach dem Ablauf der Dreijahresfrist vorgenommen werden.“

24. Nach § 39u wird folgender § 39v samt Überschrift eingefügt:

**„§ 39v**

**Anwendung auf freie Dienstverhältnisse**

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

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

25. Im Abschnitt 4 wird vor § 56 folgender § 55a samt Überschrift eingefügt:

**„§ 55a**

**Regelung durch Betriebsvereinbarung**

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

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
2. für die betroffenen Dienstgeberinnen oder Dienstgeber mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Dienstgeberinnen- und Dienstgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann.“

26. § 56 Abs. 2 bis 5 lautet:

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

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

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

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

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

27. § 56a samt Überschrift lautet:

**„§ 56a**

**Durchrechnung der Arbeitszeit**

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

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden,
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraums im Durchschnitt die in § 56 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren Durchrechnungszeitraum unter der Bedingung zulassen, dass der zur Erreichung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Der Kollektivvertrag kann eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

(2) Abweichend von § 55a kann der Kollektivvertrag für Betriebe mit dauernd weniger als fünf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zulassen, dass eine Arbeitszeiteinteilung nach Abs. 1 schriftlich vereinbart wird.“

28. § 57 samt Überschrift lautet:

**„§ 57**

**Arbeitsspitzen**

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

(2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Fehlt eine kollektivvertragliche Regelung, gilt für die wöchentliche Normalarbeitszeit folgende Verteilung:

- a) für die 42-Stundenwoche:
  - durch 13 Wochen .....45 Stunden,
  - durch 26 Wochen .....42 Stunden,
  - durch 13 Wochen .....39 Stunden;
- b) für die 40-Stundenwoche:
  - durch 13 Wochen .....43 Stunden,
  - durch 26 Wochen .....40 Stunden,
  - durch 13 Wochen .....37 Stunden.

(3) Wird eine für Zeiten der Arbeitsspitzen nach Abs. 1 und 2 verlängerte Arbeitszeit nicht innerhalb eines Dienstjahres, bei kürzerer Beschäftigungsdauer bis zum Ende der Beschäftigung, durch eine verkürzte Arbeitszeit ausgeglichen, sind die über die wöchentlichen Normalarbeitszeit nach § 56 Abs. 2 hinaus geleisteten und nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden als Überstunden nach § 65 zu entlohnen.

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

29. Im § 58 Abs. 1 und Abs. 3 Z 4 wird jeweils der Begriff „Tagesarbeitszeit“ durch den Begriff „täglichen Normalarbeitszeit“ ersetzt.

30. § 58 Abs. 4 lautet:

„(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.“

31. Im § 59 Abs. 1 wird der Begriff „Wochenarbeitszeit“ durch den Begriff „wöchentliche Normalarbeitszeit“ ersetzt.

32. § 60 samt Überschrift lautet:

## „§ 60

### Arbeitszeit bei Schichtarbeit

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

- 1. innerhalb des Schichtturnusses oder
- 2. bei Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 56a innerhalb des Durchrechnungszeitraumes

im Durchschnitt die nach § 56 Abs. 2 zulässige Dauer nicht überschreiten.

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

33. § 61 Abs. 1 lautet:

- „(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn
  - 1. die Grenzen der nach §§ 56 bis 60 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
  - 2. die Grenzen der nach §§ 56 bis 60 zulässigen täglichen Normalarbeitszeit überschritten werden, die sich aus einer zulässigen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage ergibt.“

34. § 61 Abs. 3 Z 3 lautet:

- „3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 17“

35. § 61 Abs. 4 Z 3 lautet:

- „3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 20“

36. § 61a Abs. 1 lautet:

„(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.“

37. Dem § 73 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Ist wegen Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar, werden Verfallsfristen gehemmt.“

38. Im § 109 Abs. 2 entfällt das Wort „regelmäßige“.

39. Im § 108b Abs. 3 entfallen die Worte „oder deren Bevollmächtigten“.

40. Im § 112 Abs. 3 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber ist von der Entnahme der Probe zu verständigen.“

41. Nach § 235 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 73 sind hinsichtlich jeder einzelnen Dienstnehmerin oder jedes einzelnen Dienstnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.“

42. § 290 Abs. 1 lautet:

„(1) Soweit in diesem Landesgesetz auf die nachstehenden Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in folgenden Fassungen anzuwenden:

1. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 100/2002,
2. Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994), BGBl. Nr. 194, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 42/2008,
3. Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 37/2008,
4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 58/2008,
5. Einkommensteuergesetz 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 44/2008,
6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz - BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 101/2007,
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 101/2007,
8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 113/2006,
9. Zivilprozessordnung - ZPO, RGBl. Nr. 120/1895, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 7/2006,
10. Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl. I Nr. 142/2004, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 31/2007,
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 102/2007,
12. Bundesgesetz über die Spaltung von Kapitalgesellschaften (SpaltG), BGBl. Nr. 304/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 75/2006,
13. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 17/2008,
14. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 2/2008,
15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 104/2007,
16. Arbeitsmarktförderungsgesetz - AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 104/2007,
17. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl. I Nr. 103/2001, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 76/2007,
18. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 102/2007,
19. Investmentfondsgesetz - InvFG 1993, BGBl. Nr. 532/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 60/2007,

20. Pensionskassengesetz - PKG, BGBl. Nr. 281/1990, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 107/2007,
21. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 191/1999,
22. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 98/2001,
23. Schulunterrichtsgesetz 1986 - SchUG, BGBl. Nr. 472, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 28/2008,
24. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 26/2008,
25. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 16/2008,
26. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz (EZA-G), BGBl. I Nr. 49/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 65/2003,
27. Chemikaliengesetz 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 13/2006,
28. Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 55/2007,
29. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 - AWG 2002, BGBl. I Nr. 102, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 54/2008,
30. Biozid-Produkte-Gesetz (BiozidG), BGBl. I Nr. 105/2000, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 151/2004,
31. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 13/2007,
32. Ärztegesetz 1998 - ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 57/2008,
33. Land- und Forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz - LFBAG, BGBl. Nr. 298/1990, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 46/2005,
34. Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 35/2006,
35. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 143/2004,
36. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 56/2005,
37. Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 72/2007,
38. GmbH-Gesetz - GmbHG, RGBl. Nr. 58/1906, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 72/2007,
39. Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 72/2007,
40. Unternehmensgesetzbuch, dRGBl. Nr. 219/1897, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 72/2007,
41. Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 28/2007,
42. SCE-Gesetz, BGBl. I Nr. 104/2006,
43. Versicherungsaufsichtsgesetz, BGBl. Nr. 569/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 107/2007,
44. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 103/2007,
45. Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz - AMPFG, BGBl. Nr. 315/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 104/2007,
46. Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 102/2007.

43. *Der bisherige Wortlaut des § 292 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“ und folgender Abs. 2 wird angefügt:*

„(2) Das Gesetz LGBl. Nr. ....tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft, soweit in den folgenden Absätzen nicht anderes bestimmt wird:

1. § 39k Abs. 1 gilt nur für Auslandseinsatzpräsenzdienste gemäß § 19 Abs. 1 Z 9 WG 2001, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes angetreten werden.
2. § 39k Abs. 6a des Landarbeitsgesetzes 1984 gilt auch für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes laufende Bildungskarenzen.

3. Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer und Dienstgeberinnen oder Dienstgeber, die bereits vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Bildungskarenz vereinbart haben, können eine neuerliche Bildungskarenz frühestens drei Jahre nach der Rückkehr aus dieser Bildungskarenz vereinbaren.
4. § 39j Abs. 1 zweiter Satz findet keine Anwendung auf vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehende freie Dienstverhältnisse von Personen im Sinne des § 39v.
5. § 39v findet keine Anwendung auf zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehende freie Dienstverhältnisse mit vertraglich festgelegten Abfertigungsansprüchen sowie auf unmittelbar nachfolgende mit derselben Dienstgeberin oder demselben Dienstgeber oder einer Dienstgeberin oder einem Dienstgeber im Konzern (§ 46 Abs. 3 Z 2 BMSVG) abgeschlossene freie Dienstverhältnisse mit solchen Abfertigungsansprüchen.“

*44. Im § 7 Abs. 2 Z 13 und im § 39j Abs. 1 wird die Wortfolge „Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse)“ durch die Wortfolge „Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse)“ ersetzt.*

*45. In der Überschrift zu § 39l und § 39n wird jeweils das Wort „Mitarbeitervorsorgekasse“ durch das Wort „Betriebliche Vorsorgekasse“ ersetzt.*

*46. In den §§ 39j, 39l, 39m, 39n, 39o, 39p, 39q, 39r, 199 und in Artikel 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003 wird jeweils die Abkürzung „MV-Kasse“ durch die Abkürzung „BV-Kasse“ ersetzt.*

*47. In den §§ 39m, 39n, 39q und 199 wird jeweils die Abkürzung „BMVG“ durch die Abkürzung „BMSVG“ ersetzt.*

## **Artikel II**

Artikel 2 Abs. 6 lit. c des Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003 lautet:

- „c) die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages hat jährlich mindestens mit je einem Fünftel zuzüglich der Rechnungszinsen von 6 vH per anno des noch aushaftenden Übertragungsbetrages zu erfolgen, vorzeitige Überweisungen sind zulässig;“

## **V o r b l a t t**

### **Problem und Ziel:**

Das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft sind gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Ausführungsgesetzgebung sowie deren Vollziehung.

Mit den Novellen zum Landarbeitsgesetz 1984 - LAG (Grundsatzgesetz), BGBl. I Nr. 61/2007 und BGBl. I Nr. 102/2007, hat der Bund Grundsatzbestimmungen erlassen, die von der Landesregierung auszuführen sind. Der vorliegende Gesetzentwurf soll die genannten Bundesgesetze ausführen.

### **Alternative:**

Keine

### **Kosten:**

Durch den vorliegenden Gesetzentwurf sind keine Mehrkosten zu erwarten.

### **EU-Konformität:**

Hinsichtlich der Neuregelungen bestehen keine Vorgaben des Rechtes der EU.

## **Erläuterungen**

### **Allgemeines:**

Das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft sind gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Ausführungsgesetzgebung sowie deren Vollziehung.

In der vorliegenden Novelle zur Landarbeitsordnung 1977 werden die zuletzt ergangenen Novellen zum Landarbeitsgesetz 1984 - LAG (Grundsatzgesetz), BGBl. I Nr. 61/2007 und BGBl. I Nr. 102/2007, berücksichtigt.

### **Inhalt:**

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf sollen die mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 61/2007 und BGBl. I Nr. 102/2007, vorgenommenen grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Landarbeitsgesetzes 1984 ausgeführt werden.

#### BGBl. I Nr. 61/2007:

Die betreffenden Grundsatzbestimmungen des Landarbeitsgesetzes (LAG) entsprechen inhaltlich den Neuregelungen im Arbeitszeitgesetz (AZG) und lassen dem Landesgesetzgeber praktisch keinen weiteren Gestaltungsspielraum.

Mit dem vorliegenden Entwurf soll einerseits die Flexibilität von Betrieben im Hinblick auf schwankende Auslastungen erhöht und andererseits das Arbeitszeitrecht vereinfacht werden. In dieser Hinsicht sieht der Entwurf folgende wesentliche Neuerungen vor:

- die generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag, die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden anzuheben;
- die Möglichkeit der Zulassung von zwölf-Stunden-Schichten durch Kollektivvertrag;
- die generelle Ermächtigung an die Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitregelungen, wenn auf Dienstgeberinnen- oder Dienstgeberseite keine kollektivvertragliche Interessenvertretung besteht;
- die Vereinfachung der Regelungen über Gleitzeit, Vier-Tage-Woche, das Einarbeiten und den Abbau von Zeitguthaben. Insgesamt werden damit die Möglichkeiten einer Arbeitsverlängerung - unter Einhaltung der Mitbestimmung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer - ausgeweitet. Zentrales Regelungsinstrument soll weiterhin der Kollektivvertrag sein; im Sinn einer Stärkung der betrieblichen Ebene soll der Kollektivvertrag aber künftig jederzeit die Befugnis zur Regelung der Arbeitszeit an die Betriebsvereinbarung delegieren können. In kollektivvertragsfreien Bereichen soll die Betriebsvereinbarung eine größere Rolle spielen.

Darüber hinaus sieht der Entwurf vor, dass Teilzeitbeschäftigte, die Mehrarbeit leisten, künftig unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf einen gesetzlichen Mehrarbeitszuschlag haben.

#### BGBl. I Nr. 102/2007:

Mit diesem Bundesgesetz wurde das Grundsatzgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, vor allem hinsichtlich der Betrieblichen Mitarbeitervorsorge (vormals Abfertigung) geändert und hat folgenden Inhalt:

- Einbeziehung der Selbständigen in die Betriebliche Mitarbeitervorsorge durch Schaffung entsprechender Regelungen für eine Selbständigenvorsorge, die sich soweit wie möglich an den für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer geltenden Regelungen orientieren;
- Direktzahlung der Abfertigungsbeiträge samt Verzugszinsen von der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber an die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer, wenn aufgrund eines Gerichtsurteils oder eines Vergleiches nach Beendigung des Dienstverhältnisses Abfertigungsbeiträge anfallen;
- Anpassung des Beitragsrechts an die mit dem Wehrrechtsänderungsgesetz 2005 sowie an die mit der Zivildienstgesetz-Novelle 2005 vorgenommenen Änderungen. Verpflichtung des Bundes zur Beitragsleistung für Auslandseinsatzpräsenzdienste, die länger als 12 Monate dauern;
- Klarstellungen und Anpassungen bei der Regelung der Bemessungsgrundlage für die Beiträge im Fall des Wochengeld- und Krankengeldbezuges sowie des Kinderbetreuungsgeldbezuges durch ehemalige Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer;

- Umstellung der Bemessungsgrundlage im Falle der Beitragsleistung bei einer Bildungskarenz auf das nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 gebührende Weiterbildungsgeld sowie Finanzierung dieser Beitragsleistung aus den Mitteln der Arbeitsmarktpolitik;
- Präzisierungen und Vereinfachungen im Leistungsrecht der Betrieblichen Mitarbeitervorsorge; Erweiterung der Möglichkeiten der Zusammenführung von beitragsfrei gestellten Konten in BV-Kassen durch die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer;
- Maßnahmen zur Reform und Attraktivierung der Bildungskarenz:
  - die Herabsetzung der Mindestbeschäftigungsdauer von derzeit drei Jahren auf ein Jahr;
  - Festsetzung einer Rahmenfrist, innerhalb der Bildungskarenz entweder zur Gänze oder in Teilen verbraucht werden kann;
  - Möglichkeit der Vereinbarung einer Bildungskarenz im Rahmen von Saisondienstverhältnissen.

### **Zu den einzelnen Bestimmungen:**

#### **Zu Z 1 bis 8:**

Aufgrund der Einfügung neuer Bestimmungen wird das Inhaltsverzeichnis aktualisiert.

#### **Zu Z 9, 14, 15, 29, 31:**

Die Begriffe der regelmäßigen Tages- bzw. Wochenarbeitszeit werden durch die Begriffe der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit ersetzt.

#### **Zu Z 10:**

Diese Bestimmung entspricht § 19d Abs. 2 AZG und enthält gegenüber der bisherigen Regelung folgende Änderungen, die im Zusammenhang mit der Einführung des Mehrarbeitszuschlags stehen:

Zum Einen wird ausdrücklich festgehalten, dass Änderungen des Ausmaßes der Arbeitszeit der Schriftform bedürfen. Damit soll vor allem Beweisproblemen vorgebeugt werden, die daraus entstehen können, dass sich mit der Änderung des Arbeitszeitausmaßes künftig auch die Grenzen für das Anfallen oder Nichtanfallen des Mehrarbeitszuschlages verändern.

Zum Anderen schien eine Klarstellung dahingehend erforderlich, dass eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen im Vorhinein vereinbart werden kann. Solange sich diese unregelmäßige Verteilung innerhalb dieser im Vorhinein vereinbarten Grenzen befindet, liegt schon definitionsgemäß keine Mehrarbeit vor und kann demzufolge auch kein Zuschlag anfallen. Im Umkehrschluss ergibt sich daraus aber auch eindeutig, dass eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit zu einem Mehrarbeitszuschlag führen kann, wenn sie nicht im Vorhinein vereinbart ist.

#### **Zu den Z 11 und 12:**

Die in Z 11 vorgesehenen Änderungen betreffen die Abgeltung der Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten. Die Neuregelungen entsprechen § 19d Abs. 3a bis 3f AZG.

Der neue Abs. 4a sieht nunmehr einen gesetzlichen Mehrarbeitszuschlag in der Höhe von 25% vor, der grundsätzlich gebührt, sobald Mehrarbeit im Sinn des § 10a Abs. 4 vorliegt. Da der Mehrarbeitszuschlag analog dem Überstundenzuschlag konstruiert wurde, soll für die Berechnung dieses Zuschlages § 65 Abs. 2 anzuwenden sein.

Trotz der Einführung eines gesetzlichen Mehrarbeitszuschlages soll allerdings die derzeit mögliche Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung aufrecht erhalten bleiben. Aus diesem Grund sollen nach dem neuen Abs. 4b Mehrarbeitsstunden in zwei Fällen zuschlagsfrei sein, und zwar

- bei Ausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten (Z 1) und
- im Rahmen von Gleitzeitarbeit (Z 2).

Abs. 4c soll nur für jene Fälle gelten, in denen der Kollektivvertrag die wöchentliche Normalarbeitszeit verkürzt. Ist nämlich für Vollzeitbeschäftigte, deren Wochenarbeitszeit über der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit, aber unter der gesetzlichen 40-Stunden-Grenze liegt, kein oder ein geringerer Mehrarbeitszuschlag vorgesehen, so soll dies im selben Ausmaß auch für Teilzeitbeschäftigte gelten. Es wäre für Vollzeitbeschäftigte nicht einsichtig, wenn sie für Mehrarbeit keinen Zuschlag erhielten, Teilzeitbeschäftigte hingegen schon. Legt ein Kollektivvertrag also zB eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden fest und sieht er für die 39. und 40. Wochenstunde keinen Zuschlag vor, sind für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die zB eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden vereinbart haben, die 21. und die 22. Wochenstunde ebenfalls zuschlagsfrei.

Abs. 4d soll die Kumulation von Zuschlägen für dieselbe zeitliche Mehrleistung ausschließen. Dies betrifft zB das Verhältnis zwischen Mehrarbeitszuschlag und Überstundenzuschlag, wenn durch die Mehrarbeit auch die gesetzlichen Grenzen der Normalarbeitszeit überschritten wurden und das Verhältnis zwischen gesetzlichem und einem allfälligen kollektivvertraglichen Zuschlag. In solchen Fällen gebührt der jeweils höchste Zuschlag.

Der neue Abs. 4e soll die Vereinbarung der Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich ermöglichen.

Im neuen Abs. 4f soll schließlich die Kollektivvertragsdispositivität für alle den Mehrarbeitszuschlag betreffenden Regelungen normiert werden. Es ist daher zulässig, sowohl einen niedrigeren als den gesetzlichen Zuschlag als auch die Verlängerung der Durchrechnungszeiträume zu vereinbaren.

Z 12 betrifft legislative Anpassungen, die aufgrund der Einfügung der neuen Abs. 4a bis 4f im § 10a erforderlich sind.

#### **Zu Z 13:**

Mit dieser Bestimmung soll eine - dem § 19f AZG entsprechende - Regelung über die Abgeltung von Zeitguthaben erfolgen.

Der Abs. 1 regelt den Abbau eines Zeitguthabens an Normalarbeitszeit bei Durchrechnungszeiträumen von mehr als 26 Wochen. Das Zeitguthaben muss zwar nicht unbedingt binnen 13 Wochen ausgeglichen werden, stattdessen wird eine „Nachfrist“ für die Vereinbarung eines späteren Zeitpunkts eingeführt. Erfolgt jedoch weder ein Ausgleich noch die Festlegung des Ausgleichzeitpunktes, kann die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Verbrauchs unter Einhaltung einer vierwöchigen Vorankündigungsfrist selbst festlegen oder das Zeitguthaben wahlweise auch fällig stellen.

Die Abs. 2 und 3 regeln den Abbau eines Zeitguthabens an Überstunden. Die Frist für den Ausgleich beträgt sechs Monate. Danach kann die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer unter Wahrung einer vierwöchigen Vorankündigungsfrist den Ausgleich selbst festlegen oder wahlweise auch eine Abgeltung in Geld verlangen.

#### **Zu Z 16 und Z 17:**

Analog zum Gesetz BGBl. I Nr. 104/2007 soll auch für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft die Reform der Bildungskarenz umgesetzt werden. Danach soll Bildungskarenz weiterhin zwischen DienstnehmerInnen und DienstgeberInnen zu vereinbaren sein, die Mindestbeschäftigungsdauer von derzeit drei Jahren soll auf ein Jahr gesenkt werden und zeitlich flexiblere Formen ermöglicht werden. Des weiteren soll Bildungskarenz nunmehr auch im Rahmen von Saisonarbeitsverhältnissen vereinbart werden können.

Im Einzelnen werden folgende Maßnahmen getroffen:

- Herabsetzung der Mindestbeschäftigungsdauer von derzeit drei Jahren auf ein Jahr;
- Festsetzung einer Rahmenfrist innerhalb der Bildungskarenz entweder zur Gänze oder in Teilen verbraucht werden kann;
- Möglichkeit der Vereinbarung einer Bildungskarenz im Rahmen von Saisonarbeitsverhältnissen.

#### **Zu Z 18:**

Zur Klarstellung wird in dieser Bestimmung festgelegt, dass den Rechtsträger nach § 8 ZDG, wenn die Verlängerungsvereinbarung nach § 7a ZDG als Dienstverhältnis ausgestaltet ist, als Dienstgeberin oder Dienstgeber die Verpflichtung zur Beitragsleistung nach diesem Gesetz trifft. Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat demnach ab dem zweiten Beschäftigungsmonat für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer Beiträge nach § 39j sowie gegebenenfalls solche nach § 39k zu leisten. Ebenso kann sich eine Verpflichtung des FLAF zur Beitragsleistung nach § 39 k Abs. 5 ergeben. Die Beiträge sind in die vom Rechtsträger für seine Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ausgewählte BV-Kasse zu leisten. Die Dienstgeberin oder den Dienstgeber aus dem aufgrund der vorhergehenden Zivildienstleistung karenzierten Dienstverhältnis trifft für die Dauer der Vereinbarung nach § 7a ZDG grundsätzlich keine Beitragspflicht, es sei denn, die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer ist etwa bei der bisherigen Dienstgeberin oder dem bisherigen Dienstgeber weiter geringfügig beschäftigt.

#### **Zu Z 19:**

Zu Abs. 1:

Mit dem WRÄG 2005, BGBl. I Nr. 58/2005, wird der derzeit ausschließlich für Frauen vorgesehene freiwillige Ausbildungsdienst zur Sicherstellung eines entsprechenden Personalnachwuchses auch Männern zugänglich gemacht (§ 38b WG 2001). Nach den Materialien zum WG 2001 (RV 949 BlgNR

22. GP) sollen mit der geplanten Öffnung des Zugangs für Männer zum Ausbildungsdienst aus gleichheitsrechtlichen Erwägungen die gleichen rechtlichen Rahmenbedingungen wie für Frauen hinsichtlich des Ausbildungsdienstes geschaffen werden. § 38b Abs. 8 WG 2001 sieht eine Generalklausel vor, nach der auf Wehrpflichtige, die Ausbildungsdienst leisten oder geleistet haben, jene bundesrechtlichen Vorschriften anzuwenden sind, die für Frauen hinsichtlich dieses Wehrdienstes gelten, sofern nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist. Dementsprechend wurde etwa im Arbeitsplatzsicherungsgesetz (APSG) klargestellt, dass Ausbildungsdienst im Sinne des APSG der Ausbildungsdienst gemäß den §§ 37 bis 38b WG 2001 ist (§ 3 Abs. 2 APSG). In inhaltlicher Entsprechung zur Generalklausel im WG 2001 wird in § 39k klargestellt, dass bei einer Ableistung des Ausbildungsdienstes durch Männer von der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber Beiträge nach Abs. 1 zu leisten sind. Bei einem Ausbildungsdienst endet die Beitragsverpflichtung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers analog zur bisherigen Regelung für Zeitsoldaten nach zwölf Monaten Ausbildungsdienst. Ebenso wird die Verpflichtung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers zur Beitragsleistung bei einem Auslandseinsatzpräsenzdienst nach § 19 Abs. 1 Z 9 WG 2001 mit zwölf Monaten begrenzt. Weiters wird aus gleichheitsrechtlichen Erwägungen ausdrücklich der Milizdienst für Frauen als Präsenzdienst nach § 39 WG 2001 in den Abs. 1 aufgenommen. In den Fällen des Auslandseinsatzpräsenzdienstes hat der Bund ab dem 13. Monat der Präsenzdienstleistung Beiträge im Sinne dieser Bestimmung zu leisten. Zusätzlich wird die Regelung im Hinblick auf die Beitragsabfuhr der vom Bund zu leistenden Beiträge präzisiert. Der Bund hat an die Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter überdies die entsprechenden Meldungen elektronisch zu erstatten.

Zu Abs. 3:

Abs. 3 regelt die Beitragsleistung aus dem Bezug von Krankengeld. Zugleich wird klargestellt, dass bei der Bildung der fiktiven Bemessungsgrundlage für diese Beitragsleistung allfällige Sonderzahlungen im Sinne einer Sicherstellung der Administrierbarkeit des Beitrags- und Datenflusses von der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber über die Gebietskrankenkassen zu den BV-Kassen nicht zu berücksichtigen sind.

Zu Abs. 4:

In dieser Bestimmung über die Beitragsverpflichtung bei einem Wochengeldbezug wird zum einen die fiktive Bemessungsgrundlage insofern präzisiert, als bei der Bildung der Bemessungsgrundlage nicht mehr auf das Verdienst im letzten Monat vor dem Versicherungsfall sondern auf das in den letzten drei Monaten vor dem Versicherungsfall regelmäßig gebührende Entgelt abzustellen ist. Bei der Bildung der Bemessungsgrundlage sind Zeiten, während derer die Dienstnehmerin infolge Krankheit, eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, außer Betracht zu lassen. Insoweit Dienstzeiten außer Betracht bleiben, verlängert sich der für die Bildung der Bemessungsgrundlage maßgebende Zeitraum um diese Zeiten. Sonderzahlungen sind, soweit sie nicht auf Grund kollektivrechtlicher oder einzelvertraglicher Bestimmungen für die Dauer des Wochengeldbezuges weitergeleistet werden, bei der Bemessungsgrundlage anteilig zu berücksichtigen.

Im Hinblick auf die Ausgestaltung der Wochengeldregelung für freie Dienstnehmerinnen ist für die Beitragsleistung nach Abs. 4 eine eigene Bemessungsgrundlage (§ 162 Abs. 3a Z 1 ASVG) vorzusehen.

Zu Abs. 5:

Entsprechend der nach der Reform des Kinderbetreuungsgeldgesetzes vorgesehenen Wahlmöglichkeit der Eltern hinsichtlich der Höhe des Kinderbetreuungsgeldbezuges ist als Bemessungsgrundlage das Kinderbetreuungsgeld in der sich aus § 3 Abs. 1, § 5a Abs. 1 oder § 5b Abs. 1 Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG) ergebenden Höhe heranzuziehen. Allfällige Zuschüsse sind bei der Bemessung der Abfertigungsbeiträge nicht zu berücksichtigen. Insoweit nach § 6 Abs. 1 KBGG als Ausnahme vom Grundsatz des Ruhens des Kinderbetreuungsgeldbezuges während des Wochengeldbezuges dennoch aufgrund der Höhe des bezogenen Wochengeldes ein „Differenz-Kinderbetreuungsgeldanspruch“ gebührt, hat die Dienstnehmerin im Hinblick auf den Grundsatz des Ruhens des Kinderbetreuungsgeldes keinen Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den FLAF vom „Differenz-Kinderbetreuungsgeldanspruch“. Insoweit hingegen Dienstnehmerinnen keinen Anspruch auf Wochengeld und damit Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld ab der Geburt des Kindes in voller Höhe haben, sind auch dementsprechend Abfertigungsbeiträge zu leisten.

**Zu Z 20:**

Im Sinne einer Klarstellung wird hinsichtlich der in § 39r festgelegten Verfügungsmöglichkeiten statt dem Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung durchgehend auf den Anspruch auf eine Verfügung über die Abfertigung abgestellt.

Zu Abs. 2:



Im § 39p Abs. 2 Z 4 wird einerseits klargestellt, dass die Weiterveranlagung einer Abfertigung, die Übertragung der Abfertigung auf eine BV-Kasse einer neuen Dienstgeberin oder eines neuen Dienstgebers oder die Kontozusammenführung gemäß § 39r Abs. 2a im Hinblick auf das Erfordernis der drei Einzahlungsjahre nicht „verfügungshemmend“ wirken. Andererseits wird klargestellt, dass für Abfertigungsbeiträge auf Grund von Ersatzleistungen gemäß § 75, von einer Kündigungsentschädigung bei Beendigung des Dienstverhältnisses sowie aus einer Entgeltfortzahlung nach § 21 analog dem ASVG Beitragszeiten hinsichtlich der Dreijahresfrist für die Auszahlung von Abfertigungen anzurechnen sind.

Zu Abs. 4:

Nach bisheriger Rechtslage kann die jederzeitige Auszahlung der Abfertigung (unabhängig von der Art der Beendigung des Dienstverhältnisses und dem Vorliegen von drei Einzahlungsjahren) grundsätzlich nur bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Vollendung des in Abs. 4 Z 1 genannten Anfallsalters oder nach dem Ablauf von fünf Jahren nach dem Ende des Dienstverhältnisses, in denen keine Abfertigungsbeiträge geleistet wurden, verlangt werden. Durch die Verknüpfung der Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Anfallsalter bzw. der Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung kann die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer nach dem Wortlaut der Regelung in jenen Fällen, in denen das Dienstverhältnis vor dem Erreichen des Anfallsalters endet, erst zu jenem Zeitpunkt, zu dem für ihn fünf Jahre lang keine Abfertigungsbeiträge geleistet wurden, auf die Abfertigung greifen.

Durch die Neuregelung wird eine Flexibilisierung der Anspruchsvoraussetzungen durch Entfall der nach der bisherigen Regelung zeitlich engen Verknüpfung zwischen der Beendigung des Dienstverhältnisses und der eigentlichen Anspruchsvoraussetzung des Erreichens eines bestimmten Anfallsalters oder den Bezug einer Eigenpension bei gleichzeitiger Beibehaltung der Grundsätze der bisherigen Regelung vorgenommen. Ist das Dienstverhältnis bereits beendet worden, befindet sich die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer in keinem aufrechten Dienstverhältnis und wird entweder das relevante Anfallsalter erreicht oder eine Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung gewährt, kann ab diesen Zeitpunkten über die Abfertigung entsprechend verfügt werden.

Im Hinblick auf die EU-rechtlichen Gleichbehandlungsvorgaben werden bei den Anspruchsvoraussetzungen für Verfügungsansprüche im Zusammenhang mit der Pensionierung der Dienstnehmerin oder der Dienstnehmers auch gleichartige Pensionsregelungen aus den EWR-Mitgliedstaaten in den Verfügungstatbestand aufgenommen.

Zu Abs. 4a:

Abs. 4a regelt den Fall, dass ein nach Inanspruchnahme einer Eigenpension neu abgeschlossenes Dienstverhältnis oder ein zu diesem Zeitpunkt aufrechtes geringfügiges Beschäftigungsverhältnis beendet wird. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer - unabhängig von der Art der Beendigung des Dienstverhältnisses und dem Vorliegen von drei Einzahlungsjahren - jedenfalls Anspruch auf Verfügung über die Abfertigung. Im Hinblick darauf, dass die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bereits eine Eigenpension bezieht, wird das Verfügungsrecht über die Abfertigung allerdings dahingehend eingeschränkt, dass die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer entweder die Auszahlung der Abfertigung oder Übertragung in eine Altersversorgungseinrichtung verlangen kann.

**Zu Z 21:**

Es werden Zitanpassungen im Hinblick auf die Neuregelung des § 39r vorgenommen.

**Zu Z 22:**

Die Fälligkeitsregelung in Abs. 1 wird sprachlich präzisiert. Die Fälligkeitsregelung wurde in der Literatur als zum Teil zu unpräzise kritisiert (etwa Probleme bei untermonatigen Beendigungen von Dienstverhältnissen hinsichtlich der Berechnung der Fristen). Die Unklarheiten sollen in einer Neuregelung beseitigt werden, ohne eine inhaltliche Änderung vorzunehmen. Es wird klargestellt, dass die Frist für die Fälligkeit der Abfertigung mit den in den jeweiligen Regelungen festgelegten Zeitpunkten zu laufen beginnt.

Ist es zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Abfertigung aus welchen Gründen auch immer (beispielsweise mangels Vorliegens sämtlicher Lohnzettel) nicht möglich, die gesamte Abfertigung auszuzahlen, hat die BV-Kasse die Abfertigung trotzdem soweit auszuzahlen, als Lohnzettel vorliegen. Werden in der Folge die übrigen Lohnzettel übermittelt, ist die restliche Abfertigung entsprechend der Verfügung unverzüglich zu leisten.

**Zu Z 23:**

Zu Abs. 1:

Klarstellung, dass jeweils nur über die gesamte Abfertigung bei einer BV-Kasse verfügt werden kann. Unter dem Begriff „Abfertigung“ ist das gesamte, bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses in der Abfertigungsanwartschaft zusammengefasste, der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer zuzuordnende Vermögen in der BV-Kasse zu verstehen.

Die Formulierung „bis zum Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 3“ ist so zu verstehen, dass damit der Endzeitpunkt der möglichen Weiterveranlagung bezeichnet wird, keinesfalls aber eine Verpflichtung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers im Sinne einer Verfügungssperre festgelegt wird, eine einmal weiter veranlagte Abfertigung bis zum Pensionierungszeitpunkt in der BV-Kasse belassen zu müssen.

Zu Abs. 2:

Der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer soll für die in der Bestimmung genannten Fälle eine Wahlmöglichkeit eingeräumt werden, über die Abfertigung entweder nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder nach Eintritt der Rechtskraft des Gerichtsurteils einmal verfügen zu können. Diese Wahlmöglichkeit ist darin begründet, dass in diesen Fällen entweder gerade über die Verfügbarkeit über die Abfertigung (mittelbar) gerichtlich entschieden wird, weil Fragen im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses strittig sind oder aber noch Entgeltansprüche und damit Abfertigungsbeiträge offen sind, was wiederum für die Höhe der Abfertigung entscheidend ist.

Zu Abs. 2a:

Mit der vorliegenden Regelung wird eine Erweiterung der Möglichkeiten der Zusammenführung von beitragsfrei gestellten Abfertigungskonten in BV-Kassen durch die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer vorgenommen. Damit sind auch Übertragungen (Kontozusammenführungen) von beitragsfrei gestellten Abfertigungsanwartschaften während eines neuen laufenden Dienstverhältnisses auf die BV-Kasse aus diesem Dienstverhältnis möglich, sofern nach der Beendigung des vorhergehenden Dienstverhältnisses auf das Abfertigungskonto der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers mindestens drei Jahre keine Beiträge geleistet worden sind. Die Kontozusammenführung kann damit nach dem Ablauf der Drei-Jahresfrist jeweils zum Monatsletzten vorgenommen werden.

**Zu Z 24:**

Mit dieser Regelung werden nunmehr auch die vom § 4 Abs. 1 Z 6 oder Abs. 4 ASVG und § 5 Abs. 2 ASVG erfassten freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in das BMSVG bzw. ins betriebliche Vorsorgewesen des Landarbeitsrechts einbezogen und bei der Mitarbeitervorsorge mit Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern gleichstellt.

**Zu Z 25:**

Im neuen § 55a soll - wie im § 1a AZG - in einer Generalklausel festgelegt werden, dass Regelungen betreffend die Arbeitszeit, zu denen dieses Gesetz den Kollektivvertrag ermächtigt, ersatzweise auch durch Betriebsvereinbarung getroffen werden können. Eine Ersatzregelung ist dann möglich, wenn der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt oder keine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Dienstgeberseite besteht, die einen Kollektivvertrag abschließen könnte. Selbstverständlich kann der Kollektivvertrag von den gesetzlichen Ermächtigungen weiterhin selbst Gebrauch machen und in deren Rahmen vom Gesetz abweichende Arbeitszeitregelungen zulassen.

**Zu Z 26 und 27:**

§ 56 Abs. 3 enthält wie § 4 Abs. 1 AZG eine generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag zur Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf zehn Stunden.

Im neuen § 56 Abs. 3a wird die Regelung über das Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen nach dem Vorbild des § 4 Abs. 3 AZG übernommen. Eine ausdrückliche Regelung der täglichen Normalarbeitszeit bei einem Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist nicht notwendig, da diese nach Abs. 3 bereits neun Stunden beträgt.

Der neue § 56 Abs. 4 entspricht § 4 Abs. 8 AZG und sieht vor, dass die Vier-Tage-Woche künftig nicht mehr durch Kollektivvertrag, sondern durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung zugelassen werden kann. Neu ist auch die Möglichkeit der Vereinbarung einer Vier-Tage-Woche für nicht zusammenhängende Tage (zB Arbeitstage Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag). Eine Überstundenregelung nach dem Vorbild des § 7 Abs. 6 AZG ist in diesem Zusammenhang nicht erforderlich, da sich schon nach geltendem Recht bei einer täglichen Normalarbeitszeit von zehn Stunden eine tägliche Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden ergibt.

Im neuen § 56a Abs. 2 kann die bisher vorgesehene Übertragungsmöglichkeit auf die Betriebsvereinbarung entfallen, da sich diese nunmehr bereits aus § 67a ergibt. Lediglich die kollektivvertragliche

Zulassung der Regelung durch schriftliche Einzelvereinbarung für Betriebe mit weniger als fünf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern wird beibehalten.

Der bisherige § 56 a Abs. 3 kann entfallen, da die Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf zehn Stunden künftig schon nach § 56 Abs. 3 zulässig ist.

**Zu Z 30:**

Künftig soll es - wie nach § 4b Abs. 4 AZG - auch ohne Vorliegen einer kollektivvertraglichen Ermächtigung möglich sein, die tägliche Normalarbeitszeit in der Gleitzeitvereinbarung mit zehn Stunden festzusetzen.

**Zu Z 32:**

Durch den neuen Abs. 2 sollen - wie im § 4a Abs. 4 AZG - für Schichtbetriebe Zwölf-Stunden-Schichten ermöglicht werden. Eine mehrschichtige Arbeitsweise im Sinn dieser Bestimmung liegt vor, wenn sich im Lauf des Tages verschiedene Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer an einem Arbeitsplatz abwechseln, wobei auch Überschneidungen und Unterbrechungen bis zu einem bestimmten Ausmaß möglich sind.

Die Möglichkeit der Zulassung von Zwölf-Stunden-Schichten soll im Wesentlichen auf Ein- und Verkaufsgenossenschaften (§ 5 Abs. 4) beschränkt werden, da im Übrigen Schichtarbeit nicht üblich ist. Jedenfalls sind auch die Mindestruhezeiten nach § 62 zu berücksichtigen.

**Zu Z 34 und 35:**

Diese Änderungen betreffen die Anhebung des wöchentlich zulässigen Ausmaßes an Überstunden, um während der Arbeitsspitzen (diese entsprechen dem „besonderen Arbeitsbedarf“ nach § 7 Abs. 4 AZG) eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 60 Stunden zu ermöglichen. Eine Ausdehnung der täglich zulässigen Überstunden ist hingegen nicht erforderlich, da eine tägliche Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden bereits nach geltendem Recht möglich ist.

**Zu Z 36:**

Im Abs. 1 soll für die Fälle des § 61 Abs. 3 und 4 eine Deckelung der Höchstgrenze der Arbeitszeit mit 60 Stunden vorgesehen werden. Dies ist erforderlich, weil nach § 56 Abs. 2 für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 42 Stunden gilt und ohne Deckelung die nunmehrigen Überstundenkontingente zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 62 Stunden führen könnten.

**Zu Z 37:**

Der neue Abs. 3 entspricht § 28 Abs. 8 AZG. Danach soll das Nichtführen von Arbeitszeitaufzeichnungen künftig - außer den vorgesehenen verwaltungsstrafrechtlichen Sanktionen - auch zivilrechtliche Folgen haben. So stehen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die zB vor dem Arbeitsgericht ein noch ausstehendes Entgelt für geleistete Überstunden einklagen, oft vor dem Problem, dass etwa in den Kollektivverträgen sehr kurze Verfallsfristen für die Geltendmachung derartiger Ansprüche normiert sind. Diese Verfallsfristen sollen unter den im Abs. 3 umschriebenen Voraussetzungen künftig gehemmt werden.

**Zu Z 38:**

Da Überstunden für Jugendliche unzulässig sind, ist im § 109 Abs. 2 weder der bisher verwendete Begriff der „regelmäßigen Wochenarbeitszeit“ noch der nunmehr in den Arbeitszeitbestimmungen für volljährige Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer verwendete Begriff der „wöchentlichen Normalarbeitszeit“ passend.

**Zu Z 39:**

Durch diese Änderung soll - wie im § 28 AZG - die bisherige Strafbarkeit von Bevollmächtigten beseitigt werden, da dies insbesondere aufgrund der Möglichkeit zur Bestellung verantwortlicher Beauftragter nach § 9 VStG nicht mehr zeitgemäß scheint.

**Zu Z 40:**

Diese Bestimmung entspricht § 114 Abs. 3 LAG, in der Fassung des Art. 7 Z 10 des Gesetzes BGBl. I Nr. 102/2007, wobei von einer Novellierung des ganzen Absatzes Abstand genommen wird. Die Verständigung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers dient der Anpassung an das ILO-Übereinkommen Nr. 129 und sollte dessen Ratifizierung ermöglichen.

**Zu Z 41:**

Im neuen Abs. 3a soll - wie im § 28 Abs. 8 AZG - festgelegt werden, dass auch Verstöße gegen die nach § 73 bestehenden Aufzeichnungspflichten hinsichtlich jeder einzelnen Dienstnehmerin oder jedes

einzelnen Dienstnehmers gesondert zu bestrafen sind, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird. Die Unzumutbarkeit wird in aller Regel mit der Größe des Betriebes ansteigen.

**Zu Z 42:**

Es erfolgt eine Aktualisierung der Verweise, wobei der § 290 Abs. 1 aus Gründen der leichteren Lesbarkeit zur Gänze neu gefasst wird.

**Zu Z 43:**

Diese Ziffer enthält Inkrafttretens- und Übergangsbestimmungen.

**Zu Z 44, 45, 46, 47:**

In Ausführung des Art. 7 des Gesetzes, BGBl. I Nr. 102/2007, werden Begriffe und Zitate angepasst.