

## **Bericht**

### **des Ausschusses für volkswirtschaftliche Angelegenheiten betreffend das Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird (2. Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2013)**

[Landtagsdirektion: L-2013-158942/4-XXVII,  
miterledigt [Beilage 976/2013](#)]

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

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

Der Bund hat mit BGBl. I Nr. 4/2013, 67/2013, 107/2013, 138/2013 und 157/2013 ua. auch grundsatzgesetzliche Bestimmungen im Landarbeitsgesetz 1984 (LAG), im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) sowie im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) geändert. Diese grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Bundes sind nun im Rahmen der Oö. Landarbeitsordnung 1989 auszuführen.

Mit BGBl. I Nr. 4/2013 wurde die Befristung der Zulässigkeit zur Übertragung von Abfertigungsanwartschaften aus dem System der "Abfertigung Alt" in das betriebliche Vorsorgekassensystem aufgehoben und eine Dauerregelung geschaffen. Die in der Oö. Landarbeitsordnung 1989 umzusetzende Änderung entspricht der Aufhebung des § 47 Abs. 5 Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG). Damit sollen auch in Zukunft häufigere Wechsel in die "Abfertigung Neu" ermöglicht werden.

Mit BGBl. I Nr. 67/2013 wurde auf Bundesebene die Möglichkeit der Bildungsteilzeit vorgesehen. Die Bildungsteilzeit soll eine Weiterbildung auch neben einer Teilzeitbeschäftigung im aufrechten Arbeitsverhältnis ermöglichen.

Mit BGBl. I Nr. 107/2013 wurden Verbesserungen zur effektiveren Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bzw. legislative Klarstellungen vorgenommen.

Mit BGBl. I Nr. 138/2013 wurden auf Bundesebene Maßnahmen zur Unterstützung von pflegenden und betreuenden Angehörigen getroffen. Zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen wurden die Instrumente der Pflegekarenz und der Pflgeteilzeit geschaffen.

Mit BGBl. I Nr. 157/2013 wurde der Beendigungsgrund der vorzeitigen positiven Ablegung der Facharbeiterprüfung beim Lehrverhältnis in das LAG aufgenommen.

## **II. Kompetenzgrundlagen**

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

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

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

## **IV. Finanzielle Auswirkungen auf Bürgerinnen und Bürger und auf Unternehmen**

Die in diesem Landesgesetz vorgesehenen Änderungen bringen keinerlei finanzielle Belastungen für die Bürgerinnen und Bürger im Allgemeinen und für Wirtschaftstreibende im Besonderen mit sich.

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

Diesem Landesgesetz stehen - soweit ersichtlich - keine zwingenden EU-Rechtsvorschriften (unionsrechtlichen Vorschriften) entgegen.

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

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen haben grundsätzlich weder direkt noch indirekt unterschiedliche Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer. Allerdings erfolgt in Teilen dieses Landesgesetzes die Ausführung von grundsatzgesetzlichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) und des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), welche intentional auf die Förderung bestimmter gesellschaftlich benachteiligter Gruppen ausgelegt sind.

Die Texte der vorliegenden Gesetzesnovelle wurden geschlechtergerecht formuliert. Eine Anpassung des gesamten Gesetzestextes wäre - im Vergleich mit den inhaltlichen Änderungen der vorliegenden Novelle - mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden und ist daher hier unterblieben, soll aber bei der nächsten dafür geeigneten Gelegenheit vorgenommen werden. Aus der nicht durchgängig geschlechtergerechten Textierung der nunmehr novellierten Oö. Landarbeitsordnung 1989 darf keinesfalls die Zulässigkeit tatsächlicher Differenzierungen bei denjenigen Bestimmungen abgeleitet werden, die noch nicht geschlechtergerecht formuliert sind.

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

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

## **VIII. Besonderheiten des Gesetzgebungsverfahrens**

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält keine Verfassungsbestimmungen. Eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinn des Art. 97 Abs. 2 B-VG ist nicht vorgesehen. Der Gesetzentwurf hat keine Landes- oder Gemeindeabgabe im Sinn des § 9 Abs. 1 F-VG 1948 zum Gegenstand. Es besteht auch aus sonstigen Gründen keine Verpflichtung, diesen Gesetzesbeschluss dem Bundeskanzleramt bekannt zu geben.

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Art. I Z 1 bis 5:**

Hier erfolgen die erforderlichen Anpassungen im Inhaltsverzeichnis.

### **Zu Art. I Z 6, 7, 9, 10, 19, 20, 24 und 26:**

Durch das Adoptionsrechts-Änderungsgesetz 2013 wird die Adoption eines Kindes durch die gleichgeschlechtliche Partnerin bzw. den gleichgeschlechtlichen Partner des leiblichen Elternteils ermöglicht. Darauf Bezug nehmend sehen die grundsatzgesetzlichen Vorgaben im LAG vor, dass diese Adoptiveltern Elternkarenz und Elternteilzeit in Anspruch nehmen können. Die Anpassungen entsprechen den vergleichbaren Regelungen im Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG) und im Väter-Karenzgesetz (VKG).

## **Zu Art. I Z 8 und 25:**

Hier handelt es sich um legislative Anpassungen. Auf Grund der Neuregelung der Obsorge im Kindschafts- und Namensrechtsänderungsgesetz 2013 müssen die Zitate in diesen Paragraphen entsprechend abgeändert werden.

## **Zu Art. I Z 11, 13, 14 und 17:**

Mit diesen Bestimmungen wird die Möglichkeit einer Bildungsteilzeit geschaffen. Die Bildungsteilzeit soll eine Weiterbildung auch neben einer Teilzeitbeschäftigung im aufrechten Arbeitsverhältnis ermöglichen. Dabei entsprechen die grundsatzgesetzlichen Regelungen im LAG jenen im § 11 Abs. 3a und § 11a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) sowie § 6 Abs. 4 BMSVG.

Der Bund führt in den Materialien zu diesen Bestimmungen Folgendes aus: "Voraussetzung für die Vereinbarung der Bildungsteilzeit ist, dass das Arbeitsverhältnis bereits ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die Vereinbarung über die Bildungsteilzeit hat zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in schriftlich zu erfolgen und hat neben Beginn und Dauer der Bildungsteilzeit auch das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit zu beinhalten. Die Dauer der Bildungsteilzeit darf vier Monate nicht unter- und zwei Jahre nicht überschreiten.

Die Möglichkeit, Bildungsteilzeit innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren in einzelnen Teilen zu vereinbaren, ist dem Modell der Bildungskarenz nachgebildet. Ebenso gilt für eine neuerliche Vereinbarung der Bildungsteilzeit die eben erwähnte Rahmenfrist.

Wurde eine Bildungskarenz vereinbart und angetreten und wurde die höchstzulässige Dauer nicht ausgeschöpft, so können - wie bisher - weitere Bildungskarenzteile vereinbart werden. Darüber hinaus soll es möglich sein, einmalig von der Bildungskarenz zur Bildungsteilzeit zu wechseln. Eine derartige Vereinbarung hat zur Folge, dass für die laufende Rahmenfrist die Vereinbarung einer weiteren Bildungskarenz unzulässig ist. Zeitlich davor liegende Bildungskarenzvereinbarungen bleiben aufrecht.

Folgendes Beispiel soll zur Verdeutlichung des eben Gesagten dienen:

In einer ersten Vereinbarung wurde Bildungsteilzeit in drei Teilen zu je zwei Monaten vereinbart. Zulässig ist, die Vereinbarung einer Bildungsteilzeit etwa nach Absolvierung des ersten Blocks der Bildungskarenz abzuschließen, wobei die Lage der Bildungsteilzeit irrelevant ist. Die Vereinbarung hinsichtlich des zweiten und dritten Blocks der Bildungskarenz bleibt aufrecht. Eine weitere Vereinbarung einer Bildungskarenz ist für die laufende Rahmenfrist unzulässig. Gleiches gilt für den Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz. Der "Umrechnungsschlüssel" zwischen Bildungskarenz und Bildungsteilzeit wird im Verhältnis 1:2 festgelegt.

Wesentlich ist der für die Vereinbarung der Bildungsteilzeit zulässige Rahmen der Arbeitszeitreduktion. Die Arbeitszeit muss um mindestens ein Viertel und darf höchstens um die Hälfte der bisherigen Normalarbeitszeit reduziert werden. Die wöchentliche Arbeitszeit während der Bildungsteilzeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten.

Weiters ist wesentlich, dass der vom AMS zu erstellende Bescheid über die Gewährung von Bildungsteilzeitgeld rechtzeitig vor dem vereinbarten Beginn der Bildungsteilzeit beantragt wird. Die Beantragung des Bildungsteilzeitgeldes sollte mindestens vier Wochen davor erfolgen. Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen steht die Möglichkeit offen, die Bildungsteilzeit unter der auflösenden Bedingung der bescheidmäßigen Nichtzuerkennung von Bildungsteilzeitgeld zu vereinbaren.

Wie bei der Bildungskarenz besteht auch für die Bildungsteilzeit sowohl ein Schutz der bisher erworbenen Altabfertigungsanwartschaft als auch der Motivkündigungsschutz gemäß § 15 AVRAG."

Die Novellierung des § 39j Abs. 4 entsprechend der grundsatzgesetzlichen Vorgabe im LAG und der Anpassung des § 6 Abs. 4 BMSVG mit BGBl. I Nr. 138/2013 dient auch der Sicherung des Abfertigungsanspruchs auf Basis des Beschäftigungsausmaßes vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit im Rahmen der Sterbebegleitung, der Begleitung von schwersterkrankten Kindern und der Pfl egeteilzeit.

#### **Zu Art. I Z 12 und 15:**

Hier handelt es sich um legistische Anpassungen.

#### **Zu Art. I Z 16 und 21 bis 23:**

Diese Änderungen entsprechen den grundsatzgesetzlichen Vorgaben im LAG sowie den Neuerungen in den §§ 14c, 14d und 15 AVRAG.

Der Bund führt in den Materialien zu diesen Bestimmungen Folgendes aus: "Voraussetzung für die Vereinbarung einer Pflegekarenz oder einer Pfl egeteilzeit ist, dass das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat. Der Antritt der Pflegekarenz bedarf einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in. Die Pflegekarenz kann zur Pflege und/oder Betreuung von nahen Angehörigen, denen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Pflegestufe 3 nach § 5 Bundespflegegeldgesetz (BPGG) mit Bescheid zuerkannt wurde, in der Dauer von mindestens einem Monat bis maximal drei Monate vereinbart werden. Für die Pflege und/oder Betreuung von nachweislich demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen genügt die Zuerkennung von Pflegegeld der Stufe 1. Der Kreis der Angehörigen umfasst in Anlehnung an § 14a Satz 1 und 2 den/die Ehegatten/Ehegattin und deren Kinder, die

Eltern, Großeltern, Adoptiv- und Pflegeeltern, Kinder, Enkelkinder, Stiefkinder, Adoptiv- und Pflegekinder, den/die Lebensgefährten/Lebensgefährtin und dessen/deren Kinder, den/die eingetragene/n Partner/in und dessen/deren Kinder sowie Geschwister, Schwiegereltern und Schwiegerkinder.

Grundsätzlich kann Pflegekarenz im Arbeitsverhältnis für ein und dieselbe zu pflegende/betreuende Person nur einmal vereinbart werden. Nur im Fall einer wesentlichen Verschlechterung des Gesundheitszustandes der zu pflegenden/betreuenden Person ist einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegekarenz zulässig. Die Vereinbarung erfordert die Erhöhung des Pflegegeldes um mindestens eine Stufe, die spätestens zum Antritt der neuerlichen Pflegekarenz durch Bescheid zuerkannt sein muss. Die Frage, ob ein rechtskräftig zuerkanntes Pflegegeld neu zu bemessen ist, richtet sich nach § 9 Abs. 4 BPGG, wonach eine Erhöhung oder Herabsetzung des Pflegegeldanspruchs eine wesentliche Veränderung des Zustandsbildes der pflegebedürftigen Person und in der Folge eine Änderung im Umfang des Pflegebedarfs voraussetzt, die die Gewährung einer anderen Pflegegeldstufe erforderlich macht. Wie auch in dem jüngst ergangenen Erkenntnis des Obersten Gerichtshofes, GZ 10 ObS 124/12a, ausgesprochen, ist zu prüfen, ob sich die objektiven Grundlagen für die seinerzeitige Leistungszuerkennung so wesentlich geändert haben, dass sich eine Veränderung mit Anspruch auf eine andere Pflegestufe ergeben hat. Es sind dabei die Änderungen im Pflegebedarf, der für das Ausmaß der Pflegegeldstufe maßgeblich ist, zueinander in Beziehung zu setzen, um daraus ableiten zu können, ob eine wesentliche Änderung eingetreten ist. Auf dieser Basis ist zu beurteilen, ob sich die objektiven Grundlagen für die seinerzeitige Leistungszuerkennung so wesentlich geändert haben, dass nun - im Hinblick auf eben diese wesentliche Änderung - Anspruch auf eine andere Pflegegeldstufe besteht.

[...]

Die Vereinbarung der Pflegekarenz in mehreren Teilen (zeitliche Unterbrechung der Pflegekarenz) ist nicht zulässig. Nach Antritt der Pflegekarenz ist die weitere Vereinbarung einer Pflegeeteilzeit unzulässig. Ebenso ist eine Umwandlung der Pflegekarenz in eine Pflegeeteilzeit nicht zulässig. Hingegen besteht im Fall einer wesentlichen Verschlechterung des Gesundheitszustandes der zu pflegenden/betreuenden Person bei einer neuerlichen Vereinbarung ein Wahlrecht zwischen Pflegekarenz und Pflegeeteilzeit.

Für eine zu pflegende/betreuende Person können auch mehrere Arbeitnehmer/innen jeweils eine Pflegekarenz vereinbaren. So können z.B. zwei Geschwister für denselben Elternteil für unterschiedliche Zeiträume jeweils eine Pflegekarenz in der Dauer von drei Monaten, also insgesamt für sechs Monate, vereinbaren und die im Bundespflegegeldgesetz festgelegte Höchstdauer des Bezugs von Pflegekarenzgeld ausschöpfen.

§ 14c Abs. 2 beinhaltet Bestimmungen über den Inhalt und das Zustandekommen der Vereinbarung der Pflegekarenz.

§ 14c Abs. 3 regelt das Rückkehrrecht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zur ursprünglichen Normalarbeitszeit im Falle der gesetzlich näher determinierten Gründe.

Die Regelung des § 14c Abs. 4 nimmt - in Anlehnung an die Bestimmung des § 11 Abs. 1a AVRAG - auf die Besonderheiten von Saisoniers, deren Arbeitsverhältnisse naturgemäß kürzer dauern, Rücksicht.

Durch den Verweis in § 14c Abs. 5 bleiben die Zeiten der Pflegekarenz bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Auch kommt es zu einer Aliquotierung sonstiger Bezüge (insbesondere Sonderzahlungen) und des nicht verbrauchten Urlaubs. Weiters wird sichergestellt, dass die Pflegekarenz nicht für Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG), einer Karenz nach dem MSchG oder Väter-Karenzgesetz oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, weiters für Zeiten eines Präsenzdienstes gem. § 19 des Wehrgesetzes 2001 oder eines Zivildienstes gem. § 6a des Zivildienstgesetzes vereinbart werden kann. Für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Pflegekarenz soll sich die Pflegekarenz nicht mindernd auf die Berechnung der Ansprüche für die Abfertigung alt und die Abfertigung nach dem BUAG sowie der Urlaubersatzleistung auswirken.

Die Bestimmungen zur Pflgeteilzeit orientieren sich im Wesentlichen an der Pflegekarenz, beinhalten jedoch gewisse Abweichungen: Gemäß der Bestimmung des § 14d Abs. 1 darf die herabgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht unter zehn Stunden liegen. Abgesehen davon gibt es keine Beschränkungen bei der Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Vereinbarungen, die Änderungen im Ausmaß der Pflgeteilzeit vorsehen, unzulässig sind. Somit ist weder die Vereinbarung eines zeitlichen Stufenplans für die Ausübung der Pflgeteilzeit (z.B. Herabsetzung der Arbeitszeit um 20 Stunden für den ersten Monat und Herabsetzung um 10 Stunden für den zweiten Monat in der ursprünglichen Vereinbarung), noch eine nachträgliche Änderung des Ausmaßes der ursprünglich vereinbarten Pflgeteilzeit zulässig.

Nach § 14d Abs. 2 hat die Vereinbarung der Pflgeteilzeit neben Beginn und Dauer auch Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten.

§ 14d Abs. 4 legt fest, dass dem/der Arbeitnehmer/in sonstige Bezüge (insbesondere Sonderzahlungen) in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr gebühren. Einer eigenen Regelung betreffend den Urlaubsanspruch bedarf es nicht, weil sich das bei einer Teilzeitbeschäftigung zustehende Urlaubsausmaß schon nach den allgemeinen urlaubsrechtlichen Bestimmungen ergibt."

#### **Zu Art. I Z 18:**

Hier wird lediglich unmittelbar geltendes Bundesrecht wiedergegeben. Der Bund führt in den Materialien zu dieser Bestimmung Folgendes aus: "Die Bestimmung [...] legt fest, dass der/die

Arbeitnehmer/in auch für die Zeiten der Pflegekarenz einen Abfertigungsanspruch erwirbt; die von dieser Bestimmung umfassten Beitragsleistungen werden zu Lasten des im Bundesvoranschlag vorgesehenen Budgets der UG 21 (Soziales und Konsumentenschutz) finanziert."

#### **Zu Art. I Z 27:**

Diese Anpassung entspricht der grundsatzgesetzlichen Vorgabe des § 43 Abs. 1 GIBG.

Der Bund führt in den Materialien zu dieser Bestimmung Folgendes aus: "Gemäß § 2 Abs. 2 Z 4 Personenstandsgesetz 2013 - PStG 2013, BGBl. I Nr. 16/2013, umfasst der Begriff "Familienstand" den Umstand, ob eine Person ledig, verheiratet, in eingetragener Partnerschaft lebend, geschieden oder verwitwet oder ein hinterbliebener eingetragener Partner ist, die Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt, die eingetragene Partnerschaft aufgelöst oder für nichtig erklärt wurde.

Da der Begriff "Ehe" vom Begriff "Familienstand" erfasst ist, ist eine gesonderte Bezugnahme auf dieses Merkmal nicht mehr erforderlich. Durch das Personenstandsgesetz 2013 ist klargestellt, dass eingetragene Partnerschaften gemäß dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG), BGBl. I Nr. 135/2009 in der geltenden Fassung, ebenfalls vom Diskriminierungsschutz umfasst sind.

Nicht vom Begriff "Familienstand" gemäß Personenstandsgesetz 2013 umfasst ist jedoch der Umstand, ob eine Person Kinder hat oder nicht. Bisher wurde davon ausgegangen, dass dieser Umstand unter den Begriff "Familienstand" subsumiert werden kann. Da dieses Merkmal auch weiterhin vom Diskriminierungsschutz umfasst sein soll, wird dies ausdrücklich im Gesetz verankert. Dies soll keine Erweiterung des Diskriminierungsschutzes darstellen, sondern die bisherige Rechtslage festschreiben."

#### **Zu Art. I Z 28:**

Diese Anpassung entspricht der grundsatzgesetzlichen Vorgabe des § 49 Abs. 4 GIBG.

Der Bund führt in den Materialien zu dieser Bestimmung Folgendes aus: "In Stelleninseraten müssen derzeit nur Angaben zum kollektivvertraglichen, gesetzlich oder durch sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegten Mindestentgelt enthalten sein. Jene Bereiche, für die keine lohngestaltende Vorschrift zur Anwendung kommt, werden von der Regelung derzeit nicht erfasst. Einen Faktor für die unterschiedliche Entlohnung vor allem zwischen Frauen und Männern stellt die fehlende Information über das ortsübliche Entgelt dar. Es gestaltet sich in der Praxis oft sehr schwierig, das für einen konkreten Arbeitsplatz gebührende Entgelt festzustellen. Gerade in jenen Bereichen, in denen keine Mindestentgelte existieren, ist es für Bewerber/innen besonders schwer, an Informationen zum branchenüblichen Entgelt zu gelangen. Daher erscheinen



Entgeltangaben in Stelleninseraten auch in diesen Branchen besonders wichtig, um für die Bewerber/innen eine Ausgangsbasis für das Bewerbungsgespräch zur Verfügung zu stellen. Eine nachvollziehbare Gehaltsfindung kann die Gleichbehandlung fördern, wobei es nicht um Regulierung und Bürokratisierung geht, sondern um Fairness und Überschaubarkeit. Der Entwurf sieht daher eine Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen auf alle Arbeitgeber/innen von Arbeitnehmer/innen in Wirtschaftsbranchen vor, in denen kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht.

[...]

Darüber hinaus soll vorgesehen werden, dass Arbeitnehmer/innen in Leitungspositionen gemäß § 10 Abs. 2 Z 2 Bundesgesetz über die Kammern für Arbeiter und Angestellte und die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammergesetz 1992 - AKG), BGBl. Nr. 626/1991, von der geplanten Regelung nicht erfasst sind. Damit fallen Geschäftsführer/innen und Vorstandsmitglieder, wenn das Unternehmen in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft betrieben wird, in Unternehmen mit anderer Rechtsform leitende Angestellte, denen dauernd maßgebender Einfluss auf die Führung des Unternehmens zusteht, nicht in den Geltungsbereich dieses Gesetzes."

#### **Zu Art. I Z 29:**

Diese Anpassung entspricht der grundsatzgesetzlichen Vorgabe des § 51 Abs. 11 GIBG.

Der Bund führt in den Materialien zu dieser Bestimmung Folgendes aus: "Die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie), ABl. Nr. L 180 vom 19.07.2000, S. 22; die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie), ABl. Nr. L 303 vom 02.12.2000, S. 16; die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung Gleichbehandlungsrichtlinie), ABl. Nr. L 204 vom 26.07.2006, S. 23 und die Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373 vom 21.12.2004, S. 37 verpflichten die Mitgliedstaaten, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Schadenersatzregelungen zu treffen.

[...]

Unabhängig davon, dass diese Kriterien im Hinblick auf die richtlinienkonforme Auslegung der Gesetze bei der Festlegung der Höhe des Schadenersatzes von den Gerichten bereits jetzt berücksichtigt werden müssen, soll die Bedeutung dieser Kriterien durch die geänderte

Formulierung unterstrichen werden. Die Höhe des immateriellen Schadenersatzes soll daher so bemessen werden, dass die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird, der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist und Diskriminierungen verhindern soll. Insbesondere mit dem letzten Kriterium soll der dem österreichischen Schadenersatzrecht immanente Präventionsgedanke zum Ausdruck kommen. Dies entspricht auch den unionsrechtlichen Anforderungen, wonach der Schadenersatz wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein muss."

#### **Zu Art. I Z 30:**

Diese Anpassung entspricht § 7d BEinstG, der entsprechend der grundsatzgesetzlichen Vorgabe des § 24c leg. cit. für die Beurteilung des Vorliegens einer Diskriminierung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft heranzuziehen ist. Nach den Materialien des Bundes soll der Tatbestand der Belästigung an die Terminologie des Gleichbehandlungsgesetzes angeglichen werden. Ein einheitliches Schutzniveau ist hier insbesondere im Hinblick auf Fälle von Mehrfachdiskriminierungen erforderlich.

#### **Zu Art. I Z 31 und 32:**

Hier erfolgen legistische Berichtigungen und Klarstellungen entsprechend den grundsatzgesetzlichen Vorgaben.

#### **Zu Art. I Z 33:**

Diese Anpassung entspricht § 7j BEinstG, dem der § 113o Oö. Landarbeitsordnung 1989 bereits bisher nachgebildet war. Der Bund führt in den Materialien zu dieser Bestimmung Folgendes aus: "Der Entwurf sieht die Harmonisierung des Behindertengleichstellungsrechts mit den im Gleichbehandlungsgesetz zeitgleich eingeführten entsprechenden Regelungen vor. [...] In Hinblick auf die unionsrechtlichen Anforderungen an die Ausgestaltung der Schadenersatzregelungen soll klargestellt werden, dass die im gerichtlichen Verfahren zugesprochenen Schadenersätze wirksam, verhältnismäßig sein müssen und weitere Diskriminierungen verhindern sollen."

#### **Zu Art. I Z 34 und 35:**

Durch diese Anpassungen wird den betreffenden grundsatzgesetzlichen Bestimmungen im LAG entsprochen. Eine vorzeitige positive Ablegung der Facharbeiterprüfung beendet die Lehrzeit jedenfalls. Auf Grund dieser vorgesehenen Beendigungsautomatik und damit automatischen Verkürzung der Lehrzeit hat die Regelung einer individuellen Beendigungsmöglichkeit gemäß

§ 130 Abs. 1 Z 2 durch die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle zu entfallen.

**Zu Art. I Z 36 und 37:**

Hier handelt es sich um legistische Aktualisierungen.

**Zu Art. II:**

Die Änderung entspricht der Aufhebung des § 47 Abs. 5 BMSVG. Damit sollen auch in Zukunft häufigere Wechsel in die "Abfertigung neu" ermöglicht werden. Der Bund führt in den Materialien zur Aufhebung dieser Bestimmung Folgendes aus: "Die Befristung der Zulässigkeit zur Übertragung von Abfertigungsanwartschaften aus dem System der "Abfertigung Alt" (Vollübertritt nach § 47 Abs. 3 BMSVG) in das betriebliche Vorsorgekassensystem soll ersatzlos mit Ablauf des 31. Dezember 2012 entfallen, die Regelung soll in das Dauerrecht überführt werden. Damit wird gewährleistet, dass auch nach 2012 häufigere Wechsel in die Abfertigung neu erfolgen als ohne die Möglichkeit der Vollübertritte."

**Zu Art. III:**

Artikel III enthält Übergangs- und Inkrafttretensbestimmungen entsprechend den grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Bundes.

**Der Ausschuss für volkswirtschaftliche Angelegenheiten beantragt, der Oberösterreichische Landtag möge das Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird (2. Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2013), beschließen.**

Linz, am 21. November 2013

**Hingsamer**  
Obmann

**ÖkR Brunner**  
Berichterstatlerin

**Landesgesetz,  
mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird  
(2. Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2013)**

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

**Artikel I**

Die Oö. Landarbeitsordnung 1989, LGBl. Nr. 25/1989, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 56/2013, wird wie folgt geändert:

1. *Im Inhaltsverzeichnis lautet die Eintragung zu § 26e:*

"§ 26e   Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils"

2. *Im Inhaltsverzeichnis lautet die Eintragung zu § 39e:*

"§ 39e   Bildungskarenz und Bildungsteilzeit"

3. *Im Inhaltsverzeichnis lautet die Eintragung zu § 39w:*

"§ 39w   Pflegekarenz"

4. *Im Inhaltsverzeichnis werden nach der Eintragung zu § 39w folgende Eintragungen eingefügt:*

"§ 39x   Pflegeteilzeit

§ 39y   Freie Dienstverhältnisse"

5. *Im Inhaltsverzeichnis lautet die Eintragung zu § 105d:*

"§ 105d   Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils"

6. *Die §§ 26d und 26e lauten:*

**"§ 26d**

**Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters**

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

1. an Kindes statt angenommen hat (Adoptivvater);

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

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

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

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

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

(6) Die §§ 26b und 26c sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Begriffs "die Mutter" in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form der Begriff "der andere Elternteil" in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

## **§ 26e**

### **Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils**

(1) Ist der andere Elternteil, Adoptiv- oder Pflegeelternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, ist dem Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinn des § 26d Abs. 1) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls Karenz zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Dasselbe gilt bei Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,
5. Wegfall des gemeinsamen Haushalts des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils mit dem Kind oder der Betreuung des Kindes.

(3) Der Dienstnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz seiner Dienstgeberin bzw. seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenz verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 26j, 26k oder 26q angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Die §§ 26f bis 26i sind anzuwenden."

7. § 26f Abs. 1 Z 2 lautet:

"2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 26j, 26k oder 26q, die infolge der Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils in Anspruch genommen wird."

8. Im § 26l Abs. 1 wird das Zitat "§§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b" durch das Zitat "§ 177 Abs. 4 oder § 179" ersetzt.

9. Dem § 26q wird folgender Satz angefügt:

"§ 26l Abs. 1 ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle des Ausdrucks "die Mutter" der Ausdruck "der andere Elternteil" tritt."

10. § 26s lautet:

#### **"§ 26s**

##### **Spätere Geltendmachung der Karenz**

(1) Lehnt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der andere Elternteil keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenz in Anspruch nehmen.

(2) Der Dienstnehmer hat Beginn und Dauer der Karenz unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber des anderen Elternteils bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen."

11. Die Paragrafenüberschrift zu § 39e lautet:

##### **"Bildungskarenz und Bildungsteilzeit".**

12. § 39e Abs. 3 lautet:

"(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbots nach den §§ 97 oder 99, einer Karenz nach den §§ 26a bis 26e und 26s oder den §§ 105 bis 105d und § 105h Abs. 8, eines Präsenzdienstes gemäß § 19 oder eines Ausbildungsdienstes gemäß §§ 37 ff. des Wehrgesetzes 2001 (WG) oder eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam."

13. Nach § 39e Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

"(3a) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 1 sind Vereinbarungen über eine Bildungsteilzeit nach Abs. 5 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts nach § 39f unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungskarenz von einem Jahr nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungskarenz für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungsteilzeit höchstens im zweifachen Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit muss vier Monate betragen."

14. Nach § 39e Abs. 4 werden folgende Abs. 5 bis 9 angefügt:

"(5) Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer und Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber können schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die in der Bildungsteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens vier Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen beginnt, zwei Jahre nicht überschreiten darf.

(6) Die Vereinbarung nach Abs. 5 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(7) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 5 sind Vereinbarungen über eine Bildungskarenz nach Abs. 1 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts nach § 39f unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungsteilzeit von zwei Jahren nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungsteilzeit für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungskarenz höchstens im halben Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungskarenz muss zwei Monate betragen.

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

(9) Im Übrigen sind Abs. 1a, 3 und 4 auf die Bildungsteilzeit sinngemäß anzuwenden."

15. Im § 39f wird das Zitat "§ 39e Abs. 2 bis 4" durch das Zitat "§ 39e Abs. 2, 3 und 4" ersetzt.

16. Im § 39i Abs. 1 und 2 wird jeweils das Zitat "§§ 39e bis 39h" durch das Zitat "§§ 39e bis 39h sowie 39w und 39x" ersetzt.

17. § 39j Abs. 4 lautet:

"(4) Für die Dauer der Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG), einer Bildungsteilzeit nach § 39e Abs. 5, des Solidaritätsprämienmodells nach § 39g, der Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach den §§ 39t, 39u oder 39x sowie die Dauer einer Kurzarbeit oder einer Qualifizierungsmaßnahme nach den §§ 37b oder 37c des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG) ist als Bemessungsgrundlage für den Beitrag der Dienstgeberin oder des Dienstgebers das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen."

18. § 39k Abs. 6 lautet:

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

19. Im § 39t Abs. 2 wird nach dem Wort "Ehegatten" die Wortfolge ", der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners" eingefügt.

20. § 39t Abs. 10 entfällt.

21. § 39w lautet:

**"§ 39w  
Pflegekarenz**

(1) Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer und Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber können, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat, schriftlich eine Pflegekarenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts zum Zweck der Pflege oder Betreuung einer bzw. eines nahen Angehörigen im Sinn des § 39t, der bzw. dem zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes (BPGG) gebührt, für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Eine solche Vereinbarung darf



grundsätzlich nur einmal pro zu betreuender bzw. betreuendem nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegekarenz zulässig. Die Vereinbarung der Pflegekarenz ist auch für die Pflege und Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen zulässig, sofern diesen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 1 zusteht. Hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer eine Pflegekarenz bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegezeit für dieselbe zu betreuende Person unzulässig.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn und Dauer der Pflegekarenz zu enthalten. Bei der Vereinbarung über die Pflegekarenz ist auf die Interessen der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebs Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(3) Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer darf die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach

1. der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
2. der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
3. dem Tod

der bzw. des nahen Angehörigen verlangen. Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der im ersten Satz genannten Gründe erfolgen.

(4) Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer und Dienstgeberin bzw. Dienstgeber können eine Pflegekarenz gemäß Abs. 1 für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 159 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen zwei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Pflegekarenz eine Beschäftigung zur selben Dienstgeberin bzw. zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens drei Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zur selben Dienstgeberin bzw. zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Pflegekarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen.

(5) Im Übrigen ist § 39e Abs. 2, 3 und 4 sinngemäß anzuwenden."

22. Nach § 39w wird folgender § 39x eingefügt:

### **"§ 39x**

#### **Pflegezeit**

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 39w Abs. 1 können Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer und Dienstgeberin bzw. Dienstgeber schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Die in der Pflegezeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine solche Vereinbarung

darf grundsätzlich nur einmal pro zu betreuender bzw. betreuendem nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegezeit zulässig. Hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer eine Pflegezeit bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegekarenz für dieselbe zu betreuende Person unzulässig.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen. Vereinbarungen, die Änderungen im Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung vorsehen, sind unzulässig.

(3) Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer darf die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach

1. der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
2. der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
3. dem Tod

der bzw. des nahen Angehörigen verlangen. Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der im ersten Satz genannten Gründe erfolgen.

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

(5) Im Übrigen sind der § 39e Abs. 3 und 4 sowie § 39w Abs. 4 sinngemäß anzuwenden."

*23. Der bisherige § 39w erhält die Paragrafenbezeichnung "§ 39y" und wird nach § 39x eingefügt.*

*24. Die §§ 105c und 105d lauten:*

### **"§ 105c**

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

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

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

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

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

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

2. nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz nach den §§ 105 und 105a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer der Karenz der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;
3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonats, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus Karenz bis zu sechs Monaten in Anspruch nehmen;
4. an die Stelle des Begriffs "Vater" in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form tritt der Begriff "anderer Elternteil" in der jeweils richtigen grammatikalischen Form.

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

(4) Die §§ 102, 103 und 106 sind auf Karenz nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 102 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes statt oder von der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung einer Karenz verbunden sein.

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

## **§ 105d**

### **Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils**

(1) Ist der andere Elternteil, Adoptiv- oder Pflegeelternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

(2) § 26e Abs. 2, 3 und 4 ist anzuwenden.

(3) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Landesgesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des anderen Elternteils mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung."

25. Im § 105h Abs. 1 wird das Zitat "§§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b" durch das Zitat "§ 177 Abs. 4 oder § 179" ersetzt.

26. Dem § 105m wird folgender Satz angefügt:

"§ 105h Abs. 1 ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle des Ausdrucks "der Vater" der Ausdruck "der andere Elternteil" tritt."

27. Im § 112 Abs. 1 wird die Wortfolge "Ehe- und Familienstand," durch die Wortfolge "Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat," ersetzt.

28. Dem § 113e Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:

"§ 9 Abs. 2 vorletzter und letzter Satz des Gleichbehandlungsgesetzes gelten sinngemäß."

29. Nach § 113g Abs. 10 wird folgender Abs. 11 angefügt:

"(11) Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert."

30. § 113m lautet:

### **"§ 113m Belästigung**

(1) Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor, wenn eine Person

1. von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber selbst belästigt wird,
2. durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber dadurch diskriminiert wird, indem diese bzw. dieser es schuldhaft unterlässt, im Fall einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrags angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Dienstverhältnisses belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung eine unerwünschte Verhaltensweise gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch vor

1. bei Anweisung zur Belästigung einer Person,
2. wenn die Zurückweisung oder Duldung einer Belästigung durch die belästigte Person zur Grundlage einer diese Person berührenden Entscheidung gemacht wird,

3. wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung belästigt wird."

31. § 113n Abs. 3 letzter Satz lautet:

"Dieser Absatz gilt nicht für Kündigungen, für die § 8 Abs. 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes gilt."

32. Im § 113n Abs. 6 wird die Wortfolge "betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen" durch die Wortfolge "betrieblichen Aus- und Weiterbildungs- sowie Umschulungsmaßnahmen" ersetzt.

33. § 113o lautet:

### **"§ 113o**

#### **Höhe des immateriellen Schadensersatzes**

Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert. Dabei ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere eines allfälligen Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und auf Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen."

34. § 130 Abs. 1 lautet:

"(1) Die Lehrzeit dauert in allen Ausbildungsgebieten drei Jahre. Die Lehrzeit kann durch die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle bei Wiederholung einer Berufsschulklasse oder bei nicht bestandener Facharbeiterprüfung über Antrag der Prüfungskommission um höchstens ein Jahr verlängert werden."

35. Im § 133 Abs. 1 wird der Punkt am Ende der Z 8 durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 9 angefügt:

"9. mit vorzeitiger positiver Ablegung der Facharbeiterprüfung gemäß den Bestimmungen des Oö. Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes 1991, wobei die Lehrzeit mit Ablauf der Kalenderwoche, in der die Prüfung erfolgreich abgelegt wurde, endet."

36. § 237 Abs. 2 letzter Satz lautet:

"Kommt eine Einigung der Streitteile auf die Person der bzw. des Vorsitzenden innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 1) nicht zustande, so ist sie bzw. er auf Antrag eines der Streitteile von der bzw. vom Vorsitzenden der Obereinigungskommission zu bestellen; diese Bestellung hat aus dem Kreis der Berufsrichterinnen bzw. Berufsrichter zu erfolgen, die im Land

Oberösterreich bei einem Arbeits- und Sozialgericht oder bei einem Landesgericht ernannt und dort zum Zeitpunkt ihrer Bestellung mit der Rechtsprechung in Arbeitsrechtssachen betraut sind."

37. § 298 Abs. 1 lautet:

"(1) Soweit in diesem Landesgesetz auf die nachstehenden Bundesgesetze verwiesen und nicht bloß unmittelbar anwendbares Bundesrecht wiedergegeben wird, sind diese in folgenden Fassungen anzuwenden:

1. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002,
2. Gewerbeordnung 1994 - GewO 1994, BGBl. Nr. 194/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 125/2013,
3. Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 33/2013,
4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 187/2013,
5. Einkommensteuergesetz 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 156/2013,
6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz - BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 139/2013,
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz - GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 139/2013,
8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 179/2013,
9. Zivilprozessordnung - ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 118/2013,
10. Allgemeines Pensionsgesetz - APG, BGBl. I Nr. 142/2004, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2013,
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2013,
12. Spaltungsgesetz - SpaltG, BGBl. Nr. 304/1996, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2011,
13. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 181/2012,
14. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 163/2012,
15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 - AIVG, BGBl. Nr. 609/1977, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 139/2013,
16. Arbeitsmarktförderungsgesetz - AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
17. Kinderbetreuungsgeldgesetz - KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 117/2013,

18. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 184/2013,
19. Pensionskassengesetz - PKG, BGBl. Nr. 281/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 184/2013,
20. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153/1957, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/2006,
21. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 74/2009,
22. Schulunterrichtsgesetz 1986 - SchUG, BGBl. Nr. 472/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 76/2013,
23. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 75/2013,
24. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
25. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz - EZA-G, BGBl. I Nr. 49/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2003,
26. Chemikaliengesetz 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 97/2013,
27. Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl. I Nr. 10/2011, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 189/2013,
28. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 - AWG 2002, BGBl. I Nr. 102/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 103/2012,
29. Biozidproduktegesetz - BiozidprodukteG, BGBl. I Nr. 105/2013,
30. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
31. Ärztegesetz 1998 - ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 81/2013,
32. Land- und Forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz - LFBAG, BGBl. Nr. 298/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 157/2013,
33. Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
34. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
35. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
36. Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98/1995, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2012,
37. GmbH-Gesetz - GmbHG, RGBL. Nr. 58/1906, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 109/2013,
38. Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
39. Unternehmensgesetzbuch, dRGBL. Nr. 219/1897, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2013,

40. Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471/1992, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2013,
41. SCE-Gesetz, BGBl. I Nr. 104/2006,
42. Versicherungsaufsichtsgesetz, BGBl. Nr. 569/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 184/2013,
43. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 163/2013,
44. Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz - AMPFG, BGBl. Nr. 315/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 163/2013,
45. Zivilrechts-Mediations-Gesetz - ZivMediatG, BGBl. I Nr. 29/2003,
46. Arbeitsmarktservicegesetz - AMSG, BGBl. Nr. 313/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2013,
47. Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2013,
48. Bundespflegegeldgesetz - BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2013,
49. Organhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 181/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 33/2013,
50. Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 80/1965, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 169/1983,
51. Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2013,
52. Landarbeitsgesetz 1984 - LAG, BGBl. Nr. 287/1984, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 157/2013."

## **Artikel II**

In der Übergangsbestimmung des Artikel II Abs. 7 der Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2003, LGBl. Nr. 13/2003, entfällt die Wortfolge "nur bis zum Ablauf von zehn Jahren nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes und".

## **Artikel III**

(1) Dieses Landesgesetz tritt, soweit nicht unmittelbar anwendbares Bundesrecht wiedergegeben wird, mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung im Landesgesetzblatt für Oberösterreich in Kraft.

(2) Die Bestimmungen des § 26d, § 26e, § 26f Abs. 1, § 26q, § 26s, § 105c, § 105d sowie § 105m gelten in der Fassung dieses Landesgesetzes für Eltern, deren Kinder nach dem Inkrafttreten dieses Landesgesetzes adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen werden.

(3) § 39j Abs. 4 kommt in der Fassung dieses Landesgesetzes auf Herabsetzungen der Normalarbeitszeit zur Anwendung, die nach Inkrafttreten dieses Landesgesetzes beginnen; auf zu



diesem Zeitpunkt laufende Herabsetzungen der Normalarbeitszeit kommt weiterhin § 39j Abs. 4 in der Fassung vor dem Inkrafttreten dieses Landesgesetzes zur Anwendung.

(4) Gemäß § 285 Abs. 58 Landarbeitsgesetz 1984 tritt § 39k Abs. 6 Landarbeitsgesetz 1984, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2013, mit 1. Jänner 2014 in Kraft. Diese Bestimmung ist auf Freistellungen gegen Entfall des Entgelts nach den §§ 39t oder 39u nur dann anzuwenden, wenn diese ab dem 1. Jänner 2014 beginnen. § 39k Abs. 6 in der Fassung vor dem Inkrafttreten dieser Änderung kommt weiterhin zur Anwendung auf

1. zu diesem Zeitpunkt laufende Freistellungen gegen Entfall des Entgelts nach den §§ 39t oder 39u;
2. Pflegekarenzen, die vor dem Inkrafttreten des jeweiligen Ausführungsgesetzes zu § 39j Abs. 4 beginnen.