

Bericht

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

[Landtagsdirektion: L-2013-158942/2-XXVII,
miterledigt [Beilage 873/2013](#)]

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs

Der Bund hat mit den Bundesgesetzen BGBl. I Nr. 19/2012 und BGBl. I Nr. 98/2012 auch grundsatzgesetzliche Bestimmungen im Landarbeitsgesetz 1984 geändert. Die grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Bundes im Landarbeitsgesetz 1984 sind nun im Rahmen der Oö. Landarbeitsordnung 1989 auszuführen.

Mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 98/2012 wurde vor allem die Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit (im Folgenden: Leiharbeitsrichtlinie) in nationales Recht umgesetzt. Die Leiharbeitsrichtlinie sieht eine Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit den Arbeitskräften des Beschäftigterinnen- bzw. Beschäftigterbetriebs vor. Diese Gleichbehandlung umfasst die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Beschäftigterinnen- bzw. Beschäftigterbetriebs und schließt auch einen Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und Wohlfahrtsmaßnahmen (wie Gemeinschaftsverpflegung, Kinderbetreuungseinrichtungen und Beförderungsmittel) mit ein.

Allerdings besteht eine eingeschränkte Zulässigkeit der Überlassung von Arbeitskräften durch Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, welche durch die neuen Regelungen auch nicht erweitert wird. Land- und forstwirtschaftliche Betriebe dürfen demnach Arbeitskräfte nur dann überlassen, wenn die Überlassung nicht dem Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung gemäß § 135 Gewerbeordnung 1994 vorbehalten ist. Zulässig ist daher nur die vorübergehende Überlassung von Arbeitskräften an Beschäftigterinnen- bzw. Beschäftigterbetriebe, welche die gleiche Erwerbstätigkeit wie der Überlasserinnen- bzw. Überlasserbetrieb ausüben, unter der Voraussetzung, dass der Charakter des Überlasserinnen- bzw. Überlasserbetriebs gewahrt bleibt, bis zur Höchstdauer von sechs Monaten im Kalenderjahr, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Arbeitskräfte zusammenzuzählen sind.

Hinsichtlich der Abgrenzung zwischen Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) und Landarbeitsgesetz 1984 bzw. Oö. Landarbeitsordnung 1989 ist auf die rechtliche Einordnung des Überlasserinnen- bzw. Überlasserbetriebs abzustellen, da dieser weiterhin Dienstgeberinnen- bzw. Dienstgeberbetrieb bleibt. Dies bedeutet etwa, dass die Überlassung von einem gewerblichen Leiharbeitsunternehmen an einen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb unter das AÜG fällt, die Überlassung durch einen landwirtschaftlichen Gartenbaubetrieb an eine gewerbliche Gärtnerei hingegen unter die Oö. Landarbeitsordnung 1989.

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. Es werden allerdings neue Straftatbestände geschaffen, wobei der daraus resultierende Mehraufwand für die Bezirksverwaltungsbehörden derzeit nicht abgeschätzt werden kann.

IV. Finanzielle Auswirkungen auf Bürgerinnen und Bürger und auf Unternehmen

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen 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. Vielmehr dienen insbesondere die Regelungen zur Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte gerade der Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG vom 19. November 2008 über Leiharbeit, ABl. Nr. L 327 vom 5. Dezember 2008, S 9 bis 14.

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

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

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

Aus der nicht durchgängig geschlechtergerechten Textierung der nunmehr novellierten Oö. Landarbeitsordnung 1989 darf keinesfalls die Zulässigkeit tatsächlicher Differenzierungen bei denjenigen Bestimmungen abgeleitet werden, die noch nicht geschlechtergerecht formuliert sind.

VII. Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit

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

VIII. Besonderheiten des Gesetzgebungsverfahrens

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält keine Verfassungsbestimmungen. 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 6:

Hier erfolgen die erforderlichen Anpassungen im Inhaltsverzeichnis.

Zu Art. I Z 7:

In der Auflistung der Bestimmungen, die für Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft nicht gelten, werden die neuen Abschnitte 2b und 2c sowie die Umnummerierung des bisherigen § 40 berücksichtigt.

Zu Art. I Z 8:

Abs. 1 bis 3 des neuen § 5a enthalten die bisher im § 82 Abs. 1 festgelegten Definitionen, die nunmehr für alle Rechtsbereiche und nicht mehr nur für den Dienstnehmerinnen- bzw. Dienstnehmerschutz gelten und daher zentral geregelt werden müssen; sie werden in Abs. 4 und 5 analog zu § 4 AÜG präzisiert. Die Einfügung des Wortes "betriebseigene" ist eine Anpassung an § 3 Abs. 3 AÜG. Abs. 6 entspricht § 1 Abs. 5 AÜG.

Zu Art. I Z 9:

Da die grenzüberschreitende Überlassung umfassend im neuen Abschnitt 4c geregelt ist, erübrigt sich die Erwähnung im § 14a.

Zu Art. I Z 10:

Durch diese Bestimmungen erfolgt eine Anpassung der Oö. Landarbeitsordnung 1989 an die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl. Nr. L 18 vom 21.1.1997, S 1.

§ 14c gilt für ausländische Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber ohne Sitz im EWR oder der Schweiz. Abs. 1 entspricht § 7a Abs. 3 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) und wurde um die kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen (vgl. § 7b Abs. 1 Z 3 AVRAG) ergänzt.

Im Abs. 2 wird aus Gründen der Übersichtlichkeit das im § 14c Abs. 2 LAG 1984 normierte unmittelbar anwendbare Bundesrecht wiedergegeben. Die dafür maßgeblichen Erläuterungen lauten: "Abs. 2 entspricht § 7a Abs. 2 AVRAG. Der Entgeltanspruch nach § 7a Abs. 1 AVRAG ist bereits in § 14a Abs. 2 LAG [hier § 14a Abs. 2 Oö. Landarbeitsordnung] geregelt, für § 7a Abs. 4 AVRAG gibt es im LAG keinen Anwendungsbereich."

§ 14d gilt für ausländische Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber mit Sitz im EWR oder der Schweiz und entspricht § 7b AVRAG mit folgenden Abweichungen: § 7b Abs. 1 Z 1 AVRAG ist bereits im § 14a Abs. 2 Oö. Landarbeitsordnung 1989 geregelt, für § 7b Abs. 2 AVRAG gibt es in der Oö. Landarbeitsordnung 1989 keinen Anwendungsbereich.

In den Abs. 2 bis 8 wird aus Gründen der Übersichtlichkeit das im § 14d Abs. 2 bis 8 LAG 1984 unmittelbar anwendbare Bundesrecht wiedergegeben. Die dafür maßgeblichen Erläuterungen lauten: "Bei den Abs. 2 bis 8 handelt es sich nicht um Vollziehung von Arbeitsrecht, sondern von Sozialversicherungsrecht. Diese sind daher als unmittelbar geltendes Bundesrecht zu erlassen."

Zu Art. I Z 11:

Die Regelungen über die Familienhospizkarenz stehen auf Grund eines Redaktionsversehens derzeit im Abschnitt "Betriebliche Mitarbeitervorsorge". Es ist daher ein eigener Abschnitt zu schaffen.

Zu Art. I Z 12:

In diesem Abschnitt sind jene Regelungen zur Arbeitskräfteüberlassung enthalten, die als Arbeitsvertragsrecht anzusehen sind bzw. damit in Zusammenhang stehen und daher für Angestellte nicht gelten können. Für Angestellte gelten das AVRAG und die entsprechenden Bestimmungen des AÜG.

Zu § 40:

Diese Bestimmung enthält die allgemeinen Regelungen zur Überlassung. Abs. 1 entspricht § 2 Abs. 2 AÜG, Abs. 2 entspricht § 9 AÜG und Abs. 3 und 4 entsprechen § 8 AÜG.

Zu § 40a:

Es werden nur die Regelungen des § 16 AÜG über die grenzüberschreitende Überlassung nach Österreich übernommen. Die Überlassung von Österreich in das Ausland bleibt genehmigungsfrei, da die Überlassung in Länder außerhalb des EWR praktisch nicht vorkommt. Ebenso wird die Verordnungsermächtigung des § 15 AÜG nicht übernommen, da diese Bestimmung keine Relevanz für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft hat.

Zu § 40b:

Im § 40b wird aus Gründen der Übersichtlichkeit das im § 40b LAG 1984 normierte unmittelbar anwendbare Bundesrecht wiedergegeben. Die dafür maßgeblichen Erläuterungen lauten: "Diese Bestimmung entspricht den §§ 5 und 7 AÜG. Kompetenztatbestand ist Sozialversicherungsrecht bzw. Zivilrecht."

Zu § 40c:

Abs. 1 und 2 entsprechen § 10 Abs. 1 und 2 AÜG. Abs. 3 entspricht § 10 Abs. 3 AÜG hinsichtlich des Urlaubs. Die Bestimmung betreffend Geltung von Arbeitszeitvorschriften des Beschäftigten- bzw. Beschäftigterbetriebs muss für Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und Angestellte zur Anwendung kommen und daher im § 55b geregelt werden. Abs. 4 und 5 entsprechen § 10

Abs. 4 und 6 AÜG. Abs. 6 ermöglicht eine Ausnahme durch Kollektivvertrag vom Lohnschutz für besonders kurze Überlassungen. Wird der angeführte Zeitraum überschritten, gilt der Lohnschutz ab dem ersten Tag. Es wird klargestellt, dass die Regelung im Kollektivvertrag des Überlasserinnen- bzw. Überlasserbetriebs zu treffen ist. Maßgeblich ist die Geltung des Kollektivvertrags für die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber, nicht jedoch, ob für die überlassene Dienstnehmerin bzw. den überlassenen Dienstnehmer einzelne Bestimmungen eines Kollektivvertrags, etwa die Arbeitszeitregelungen nach § 55b Abs. 3, zur Anwendung kommen.

Zu § 40d:

Diese Bestimmung entspricht § 10a AÜG mit Ausnahme des Abs. 3. Dieser wurde nicht übernommen, da der Arbeitskräfteüberlassungs-KV gemeint ist. Die §§ 11, 12, 13 und 14 AÜG werden nicht übernommen, da diese Bestimmungen auf die Leiharbeitsunternehmen und somit auf gewerbliche Unternehmen zugeschnitten sind.

Zu § 40e:

Da in der Land- und Forstwirtschaft auch bei Überlassung zwischen Betrieben mit gleicher Erwerbstätigkeit nicht sichergestellt ist, dass derselbe Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, wird eine Informationspflicht vorgesehen.

Zu § 40f:

Diese Bestimmung entspricht § 6a AÜG.

Zu § 40g:

Diese Bestimmung entspricht § 17 Abs. 1, 2, 3, 6 und 7 AÜG. Abweichend davon werden im Abs. 1 von der Meldepflicht kurzfristige Überlassungen zur Vermeidung einer übermäßigen Bürokratie ausgenommen und im Abs. 5 eine Regelung für innerhalb eines Arbeitstages wechselnde Arbeitsorte getroffen. Im Abs. 5 wird aus Gründen der Übersichtlichkeit das im § 40g Abs. 5 LAG 1984 normierte unmittelbar anwendbare Bundesrecht wiedergegeben.

Zu § 40h:

Diese Bestimmung entspricht § 18 AÜG.

Zu § 40i:

Diese Bestimmung entspricht § 19 AÜG.

Zu § 40j:

Diese Bestimmung entspricht § 20 AÜG. Im Abs. 1 werden die zuständigen Behörden auf Grund der Vorgaben des Art. 12 B-VG auf Landesbehörden eingeschränkt. Im Abs. 4 wird aus Gründen der Übersichtlichkeit das im § 40j Abs. 4 LAG 1984 normierte unmittelbar anwendbare Bundesrecht wiedergegeben. Die dafür maßgeblichen Erläuterungen lauten: "Die Pflichten gegenüber SV-Trägern nach Abs. 4 sind Bundeskompetenz und daher in einem eigenen Absatz als unmittelbar anwendbares Bundesrecht zu regeln."

Zu § 40k:

Diese Bestimmung entspricht § 21 AÜG mit Anpassungen bei den beteiligten Behörden.

Zu Art. I Z 13 und 14:

Hier erfolgen legislative Anpassungen im Hinblick auf die Einfügung des Abschnitts 2c.

Zu Art. I Z 15:

In dieser Bestimmung werden jene Regelungen zusammengefasst, die sowohl für Arbeiterinnen bzw. Arbeiter als auch für Angestellte gelten. Die Regelung des Abs. 1 war bisher im § 82 Abs. 2 enthalten. Diese Bestimmung gilt nun für den gesamten Arbeitnehmerinnen- bzw. Arbeitnehmerschutz, also auch für Arbeitszeit und Verwendungsschutz, und ist daher am Beginn des Abschnitts zu regeln. Sie entspricht § 6 Abs. 1 AÜG. Abs. 2 entspricht § 6 Abs. 2 AÜG. Abs. 3 entspricht § 10 Abs. 3 AÜG hinsichtlich der Arbeitszeit. Abs. 4 und 5 entsprechen § 6 Abs. 3 und 4 AÜG.

Zu Art. I Z 16:

Mit Urteil vom 22. April 2010 in der Rechtssache C-486/08 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass das einschlägige Unionsrecht einer nationalen Bestimmung wie § 60 dritter Satz des Gesetzes vom 8. November 2000 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Tirol in seiner bis zum 1. Februar 2009 geltenden Fassung (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz) entgegensteht, nach der Bedienstete, die ihren Anspruch auf Elternurlaub (Karenz) von zwei Jahren in Anspruch nehmen, im Anschluss an diesen Elternurlaub (Karenz) Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub verlieren, die sie im Jahr vor der Geburt des Kindes erworben haben. Der EuGH betont den Zweck der einschlägigen Unionsbestimmungen zum Elternurlaub, welcher darin besteht, zu verhindern, dass aus dem Arbeitsverhältnis abgeleitete Rechte, die die Bediensteten erworben haben oder dabei sind zu erwerben und über die sie zum Zeitpunkt des Antritts eines Elternurlaubs verfügen, verloren gehen oder verkürzt werden. Es ist zu gewährleisten, dass sich die Bediensteten im Anschluss an den Elternurlaub im Hinblick auf diese Rechte in derselben Situation befinden wie vor diesem Urlaub. Derzeit wird der Verjährungstermin für den Erholungsurlaub um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den eine Karenz das Ausmaß von zehn Monaten übersteigt. Die Ausführungen des EuGH im vorgenannten Urteil bedingen eine Anpassung dieser Regelungen, weshalb nunmehr Zeiten einer Karenz uneingeschränkt den Verjährungstermin hinausschieben sollen. Mit dem Tag der Urteilsverkündung war die Bestimmung des § 69 Abs. 5 zweiter Satz Oö. Landarbeitsordnung 1989 judikaturkonform zu interpretieren. Nunmehr wird dies aus Gründen der Rechtssicherheit auch gesetzlich klargestellt.

Zu Art. I Z 17:

Hier erfolgt eine Zitat Anpassung (siehe Art. I Z 8 und 18).

Zu Art. I Z 18:

Der bisherige Abs. 1 des § 82 ist jetzt im § 5a Abs. 1 bis 3 geregelt und der bisherige Abs. 2 im § 55b Abs. 1. Im Übrigen werden die Änderungen des ASchG (Art. 5) nachvollzogen, soweit sie für das Landarbeitsrecht von Bedeutung sind. Eine Ausnahme wird für kurzfristige Überlassungen getroffen, wenn es sich um schon bisher im Überlasserinnen- bzw. Überlasserbetrieb von den betroffenen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern ausgeübte Tätigkeiten handelt. Voraussetzung ist weiters, dass auch keine unterschiedlichen Gefahren zu erwarten sind. Dies wäre bereits der Fall, wenn im Überlasserinnen- bzw. Überlasserbetrieb und im Beschäftigerinnen- bzw. Beschäftigerbetrieb Maschinen verschiedener Hersteller mit unterschiedlichen Bedienungsanleitungen verwendet werden.

Zu Art. I Z 19:

Hier erfolgt eine Zitat Anpassung im Hinblick auf die Neuerlassung des Pflanzenschutzgesetzes 2011.

Zu Art. I Z 20:

Diese Regelung entspricht § 97 Abs. 1 Z 1a Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG).

Zu Art. I Z 21:

Diese Bestimmung entspricht § 99 Abs. 5 ArbVG.

Zu Art. I Z 22:

Die Ergänzung der Straftatbestände einschließlich der Höhe der Verwaltungsstrafen entspricht § 22 AÜG. In den Abs. 2d und 2e wird aus Gründen der Übersichtlichkeit das im § 237 Abs. 2c und 2d LAG 1984 normierte unmittelbar anwendbare Bundesrecht wiedergegeben.

Zu Art. I Z 23:

Hier erfolgt eine Aktualisierung der Gesetzeszitate.

Zu Art. II:

Artikel II enthält die Inkrafttretensbestimmung.

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

Linz, am 6. Juni 2013

Hingsamer
Obmann

ÖkR Brunner
Berichterstatterin

Landesgesetz,
mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird
(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. 57/2012, wird wie folgt geändert:

1. *Im Inhaltsverzeichnis wird nach der Eintragung zu § 5 folgende Eintragung eingefügt:*

"§ 5a Definitionen zur Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern"

2. *Im Inhaltsverzeichnis werden nach der Eintragung zu § 14b folgende Eintragungen eingefügt:*

"§ 14c Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber ohne Sitz in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz bei Entsendung

§ 14d Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber mit Sitz in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz bei Entsendung"

3. *Im Inhaltsverzeichnis wird nach der Eintragung zu § 39s folgende Eintragung als Abschnittsüberschrift eingefügt:*

"2b. FAMILIENHOSPIZKARENZ"

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

"2c. ÜBERLASSUNGVON DIENSTNEHMERINNEN BZW: DIENSTNEHMERN

§ 40 Allgemeines

§ 40a Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Überlassung

§ 40b Sozialversicherung und Haftpflicht

§ 40c Ansprüche der Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer

§ 40d Weitere Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung

§ 40e Informationspflicht

§ 40f Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

§ 40g Meldepflichten

§ 40h Untersagung

§ 40i Zuständigkeit und Verfahren

§ 40j Überwachung und Auskunftspflicht

§ 40k Amtshilfe"

5. Im Inhaltsverzeichnis wird die Eintragung zum bisherigen § 40 durch folgende Eintragung ersetzt:

"§ 40l Kollektivvertrag"

6. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der Abschnittsüberschrift "4. ARBEITSSCHUTZ" folgende Eintragung eingefügt:

"§ 55b Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern"

7. § 4 Abs. 1 lautet:

"(1) Folgende Bestimmungen dieses Landesgesetzes sind auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht anzuwenden:

1. Abschnitt 2 (Dienstvertrag);
2. Abschnitt 2a (Betriebliche Mitarbeitervorsorge);
3. Abschnitt 2b (Familienhospizkarenz);
4. Abschnitt 2c (Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern);
5. die §§ 40l bis 51;
6. die §§ 67 bis 75;
7. Abschnitt 5 (Gleichbehandlung);
8. Abschnitt 7 (Berufliche Ausbildung; Lehrlingswesen);
9. die §§ 241 bis 247;
10. Abschnitt 10 (Schutz der Koalitionsfreiheit);
11. Abschnitt 11 (Streitigkeiten)."

8. Nach § 5 wird folgender § 5a eingefügt:

"§ 5a

Definitionen zur Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern

(1) Eine Überlassung im Sinn dieses Landesgesetzes liegt vor, wenn Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten.

(2) Überlasserin bzw. Überlasser ist, wer als Dienstgeberin bzw. Dienstgeber Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet.

(3) Beschäftigerin bzw. Beschäftigter ist, wer überlassene Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer für betriebseigene Aufgaben zur Arbeitsleistung einsetzt.

(4) Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend.

(5) Eine Überlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer ihre Arbeitsleistung im Betrieb der Werkbestellerin bzw. des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen der Werkbestellerin bzw. des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und der Werkunternehmerin bzw. dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder
2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug der Werkunternehmerin bzw. des Werkunternehmers leisten oder
3. organisatorisch in den Betrieb der Werkbestellerin bzw. des Werkbestellers eingegliedert sind und deren bzw. dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
4. die Werkunternehmerin bzw. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

(6) Die Vorschriften über die Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern gelten unbeschadet des auf das Dienstverhältnis sonst anzuwendenden Rechts auch für aus der EU, dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) oder aus Drittstaaten überlassene Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer. Die Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern aus der Schweiz ist wie die Überlassung aus dem EWR zu behandeln."

9. Im § 14a Abs. 2 entfällt die Wortfolge "für Arbeiten im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder".

10. Nach § 14b werden folgende §§ 14c und 14d eingefügt:

"§ 14c

Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber ohne Sitz in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz bei Entsendung

(1) Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer, die bzw. der von einer Dienstgeberin bzw. einem Dienstgeber ohne Sitz in einem Mitgliedstaat der EU oder des EWR oder der Schweiz für Arbeiten zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf

1. bezahlten Urlaub nach § 67, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaats geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält diese Dienstnehmerin bzw. dieser Dienstnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihr bzw. ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaats zusteht;
2. die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen.

(2) Gemäß § 14c Abs. 2 Landarbeitsgesetz 1984 haften die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber nach Abs. 1 und deren bzw. dessen Auftraggeberin bzw. Auftraggeber als Unternehmerin bzw. Unternehmer als Gesamtschuldnerin bzw. Gesamtschuldner für die sich nach § 14a ergebenden Entgeltansprüche der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers.

§ 14d

Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber mit Sitz in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz bei Entsendung

(1) Eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer, der von einer Dienstgeberin bzw. einem Dienstgeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder des EWR oder der Schweiz zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf

1. bezahlten Urlaub nach § 67, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaats geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält diese Dienstnehmerin bzw. dieser Dienstnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihr bzw. ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaats zusteht;
2. die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen;
3. Bereithaltung der Aufzeichnung im Sinn der Richtlinie des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG) in Österreich durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber oder die bzw. den mit der Ausübung des Weisungsrechts der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers gegenüber den entsandten Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern Beauftragte bzw. Beauftragten.

(2) Gemäß § 14d Abs. 2 Landarbeitsgesetz 1984 haben Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber im Sinn des Abs. 1 die Beschäftigung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern, die zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, spätestens eine Woche vor Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen zu melden und eine Abschrift der Meldung der bzw. dem im Abs. 1 Z 3 bezeichneten Beauftragten, sofern nur eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer entsandt wird, dieser bzw. diesem auszuhändigen. Sofern dies technisch möglich ist, hat die Meldung elektronisch zu erfolgen. In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen ist die Meldung unverzüglich vor Arbeitsaufnahme zu erstatten. Hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber der bzw. dem Beauftragten oder der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer vor Arbeitsaufnahme keine Abschrift der Meldung ausgehändigt, so hat die bzw. der Beauftragte oder die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer eine Meldung nach dem ersten Satz und Abs. 3 unverzüglich mit der Arbeitsaufnahme zu erstatten. Die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen hat eine Abschrift der Meldung an den zuständigen Krankenversicherungsträger (§§ 26 und 30 ASVG) elektronisch zu übermitteln.

(3) Gemäß § 14d Abs. 3 Landarbeitsgesetz 1984 hat die Meldung nach Abs. 2 folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers;
2. Name der bzw. des im Abs. 1 Z 3 bezeichneten Beauftragten;

3. Name und Anschrift der inländischen Auftraggeberin bzw. des inländischen Auftraggebers;
4. die Namen, Geburtsdaten und Sozialversicherungsnummern sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich entsandten Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer;
5. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung in Österreich;
6. die Höhe des der einzelnen Dienstnehmerin bzw. dem einzelnen Dienstnehmer gebührenden Entgelts;
7. Ort der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich);
8. die Art der Tätigkeit und Verwendung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers;
9. sofern für die Beschäftigung der entsandten Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer im Sitzstaat der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung;
10. sofern die entsandten Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer im Sitzstaat der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

(4) Gemäß § 14d Abs. 4 Landarbeitsgesetz 1984 haben Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber im Sinn des Abs. 1 oder im Abs. 1 Z 3 bezeichnete Beauftragte oder die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer (Abs. 2), sofern für die entsandte Dienstnehmerin bzw. den entsandten Dienstnehmer in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht, Unterlagen über die Anmeldung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument A 1 nach der Verordnung (EG) Nr. 883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, ABl. Nr. L 166 vom 30.4.2004, S 1, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) Nr. 465/2012, ABl. Nr. L 149 vom 8.6.2012, S 4) sowie eine Abschrift der Meldung gemäß Abs. 2 und 3 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitzuhalten. Sofern für die Beschäftigung der entsandten Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer im Sitzstaat der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, ist auch die Genehmigung bereitzuhalten.

(5) Gemäß § 14d Abs. 5 Landarbeitsgesetz 1984 sind die Organe der Abgabenbehörden berechtigt, die Arbeitsstelle zu betreten, das Bereithalten der Unterlagen nach Abs. 4 zu überwachen sowie Abschriften von diesen Unterlagen anzufertigen. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die erforderlichen Unterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. Erfolgt eine Kontrolle an einem der anderen Arbeits(Einsatz)orte, sind die Unterlagen binnen 24 Stunden dem Kontrollorgan nachweislich zu übermitteln.

(6) Gemäß § 14d Abs. 6 Landarbeitsgesetz 1984 haben die Behörden nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Vorschriften auch mit Behörden anderer Mitgliedstaaten der EU oder des EWR, die für die Kontrolle der Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften oder für die Bekämpfung illegaler Erwerbstätigkeit zuständig sind oder Auskünfte geben können, ob eine Dienstgeberin bzw. ein Dienstgeber die Arbeitsbedingungen nach Abs. 1 einhält, zusammenzuarbeiten sowie Auskünfte bei begründeten Anfragen von Behörden anderer Mitgliedstaaten zu geben. Die Gewährung von Amtshilfe an diese Behörden ist von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.

(7) Gemäß § 14d Abs. 7 Landarbeitsgesetz 1984 haben die Kollektivvertragsparteien die von ihnen abgeschlossenen Kollektivverträge in geeigneter Form zugänglich zu machen.

(8) Gemäß § 14d Abs. 8 Landarbeitsgesetz 1984 begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe von 500 Euro bis 5.000 Euro, im Wiederholungsfall von 1.000 Euro bis 10.000 Euro zu bestrafen, wer als Dienstgeberin bzw. Dienstgeber oder als im Abs. 1 Z 3 bezeichnete Beauftragte bzw. bezeichneter Beauftragter

1. die Meldung nach Abs. 2 nicht rechtzeitig erstattet oder
2. die erforderlichen Unterlagen entgegen Abs. 4 nicht bereithält.

Bei grenzüberschreitender Entsendung gilt die Verwaltungsübertretung als in dem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich entsandten Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle."

11. Vor der Paragrafenüberschrift zu § 39t wird folgende Abschnittsüberschrift eingefügt:

"2b. FAMILIENHOSPIZKARENZ"

12. Nach § 39w wird folgender Abschnitt 2 eingefügt:

"2c. ÜBERLASSUNG VON DIENSTNEHMERINNEN BZW. DIENSTNEHMERN

§ 40

Allgemeines

(1) Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer dürfen nicht ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden.

(2) Die Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern in Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, ist verboten.

(3) Ansprüche, die der überlassenen Dienstnehmerin bzw. dem überlassenen Dienstnehmer nach diesem Abschnitt oder nach anderen zwingenden Rechtsvorschriften zustehen, können vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

(4) Vereinbarungen zwischen der Überlasserin bzw. dem Überlasser und der Beschäftigten bzw. dem Beschäftigten, die der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer dienen, sind verboten.

§ 40a

Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Überlassung

(1) Die Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern vom Ausland nach Österreich ist nur zulässig, wenn ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs. 2 erteilt wurde.

(2) Die Bewilligung der Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern vom Ausland nach Österreich kann auf Antrag der Beschäftigtenin bzw. des Beschäftigten erteilt werden, wenn

1. die Beschäftigung besonders qualifizierter Fachkräfte aus arbeitsmarktlichen und volkswirtschaftlichen Gründen unumgänglich notwendig ist,

2. diese Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer ausschließlich im Weg der Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind und
3. deren Beschäftigung keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer bewirkt.

(3) Die Bewilligung nach Abs. 2 darf nicht erteilt werden, wenn die Beschäftigterin bzw. der Beschäftigter

1. gegen die Vorschriften betreffend die Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern verstoßen hat oder
2. unzulässige Arbeitsvermittlung betrieben hat oder
3. Verpflichtungen einer Dienstgeberin bzw. eines Dienstgebers, die sich aus dem Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitnehmerschutzes oder dem Sozialversicherungsrecht ergeben, erheblich verletzt hat.

(4) Die Bewilligung nach Abs. 2 ist jeweils nur für eine bestimmte Anzahl von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern und nur für einen bestimmten Zeitraum zu erteilen.

(5) Die Bewilligung nach Abs. 2 ist zu widerrufen, wenn die für die Erteilung wesentlichen Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.

(6) Abs. 1 bis 5 sind auf Überlassungen innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz nicht anzuwenden.

§ 40b

Sozialversicherung und Haftpflicht

(1) Gemäß § 40b Abs. 1 Landarbeitsgesetz 1984 werden die Pflichten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers im Sinn der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften durch die Überlassung nicht berührt. Die Beschäftigterin bzw. der Beschäftigter hat die Überlasserin bzw. den Überlasser über die Leistung von Nachtschwerarbeit im Sinn des Art. VII des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG), BGBl. Nr. 354/1981, und von Schwerarbeit im Sinn der §§ 1 bis 3 der Schwerarbeitsverordnung, BGBl. II Nr. 104/2006, zu informieren, damit diese oder dieser die Meldeverpflichtungen betreffend Nachtschwerarbeit gemäß Art. VIII NSchG sowie von Schwerarbeitszeiten gemäß § 5 der Schwerarbeitsverordnung erfüllen kann. Die Überlasserin bzw. der Überlasser hat die überlassene Dienstnehmerin bzw. den überlassenen Dienstnehmer von erstatteten Meldungen schriftlich in Kenntnis zu setzen.

(2) Gemäß § 40b Abs. 2 Landarbeitsgesetz 1984 gilt als Beschäftigungsort (§ 30 ASVG)

1. bei einer inländischen Überlasserin bzw. einem inländischen Überlasser der Standort des Betriebs der Überlasserin bzw. des Überlassers und
2. bei einer ausländischen Überlasserin bzw. einem ausländischen Überlasser der Standort des Betriebs der Beschäftigterin bzw. des Beschäftigten.

(3) Gemäß § 40b Abs. 3 Landarbeitsgesetz 1984 gelten das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 80/1965, und das Organhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 181/1967, sowohl zwischen der Überlasserin bzw. dem Überlasser und der überlassenen Dienstnehmerin bzw. dem überlassenen Dienstnehmer als auch zwischen der Beschäftigterin bzw. dem Beschäftigten und der überlassenen Dienstnehmerin bzw. dem überlassenen Dienstnehmer.

(4) Gemäß § 40b Abs. 4 Landarbeitsgesetz 1984 gelten § 332 Abs. 5 und § 333 ASVG auch für die überlassenen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer.

§ 40c

Ansprüche der Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer

(1) Die überlassene Dienstnehmerin bzw. der überlassene Dienstnehmer hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen die Überlasserin bzw. der Überlasser unterworfen sind, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigten- bzw. Beschäftigertenbetrieb vergleichbaren Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen. Darüber hinaus ist auf die im Beschäftigten- bzw. Beschäftigertenbetrieb für vergleichbare Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer mit vergleichbaren Tätigkeiten geltenden sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art Bedacht zu nehmen, es sei denn, es gelten ein Kollektivvertrag, dem die Überlasserin bzw. der Überlasser unterworfen ist, sowie eine kollektivvertragliche, durch Verordnung festgelegte oder gesetzliche Regelung des Entgelts im Beschäftigten- bzw. Beschäftigertenbetrieb.

(2) Ist die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer nachweislich zur Leistung bereit und kann sie bzw. er nicht oder nur unter dem vereinbarten Ausmaß beschäftigt werden, gebührt das Entgelt auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit.

(3) Während der Überlassung gelten für die überlassene Dienstnehmerin bzw. den überlassenen Dienstnehmer auch die im Beschäftigten- bzw. Beschäftigertenbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte des Urlaubs beziehen.

(4) Die Vergleichbarkeit ist nach der Art der Tätigkeit und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb der Beschäftigten bzw. des Beschäftigten sowie der Qualifikation der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers für diese Tätigkeit zu beurteilen.

(5) Die Beschäftigtenin bzw. der Beschäftigte hat der überlassenen Dienstnehmerin bzw. dem überlassenen Dienstnehmer Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen in ihrem bzw. seinem Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie ihren bzw. seinen eigenen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern zu gewähren, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Dazu zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

(6) Soweit nicht im Überlassenen- bzw. Überlasserenbetrieb und im Beschäftigten- bzw. Beschäftigertenbetrieb derselbe Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, kann der Kollektivvertrag für Überlassungen durch Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber, die in seinen Geltungsbereich fallen, Ausnahmen von Abs.1 vorsehen, wenn die Überlassung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers in den Beschäftigten- bzw. Beschäftigertenbetrieb eine Woche nicht überschreitet und die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer insgesamt nicht mehr als drei Wochen im Kalenderjahr überlassen wird.

§ 40d

Weitere Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung

(1) Eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer, die bzw. der aus dem Ausland nach Österreich überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts

für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 67, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaats geringer ist. Nach Beendigung der Überlassung behält die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer den der Dauer der Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihr bzw. ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaats zusteht.

(2) Eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer, die bzw. der aus dem Ausland nach Österreich überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf

1. Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall einschließlich der Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses, bei Feiertagen und bei Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen in der gültigen Dauer und Höhe,
2. Beachtung der gültigen Kündigungsfristen und Kündigungstermine sowie der Normen über den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz und
3. Kündigungsentschädigung,

soweit dies günstiger ist als die Ansprüche nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaats.

(3) Ansprüche nach § 40c bleiben unberührt.

§ 40e

Informationspflicht

Soweit die Überlassung nicht unter eine Ausnahme durch Kollektivvertrag nach § 40c Abs. 6 fällt, hat die Überlasserin bzw. der Überlasser die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer über den im Beschäftigten- bzw. Beschäftigertbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag und die Einstufung in denselben sowie den Grundgehalt oder -lohn zu informieren.

§ 40f

Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

(1) Hinsichtlich der Beschäftigung im Betrieb der Beschäftigtenin bzw. des Beschäftigten gilt auch die Beschäftigtenin bzw. der Beschäftigte als Dienstgeberin bzw. Dienstgeber der überlassenen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer im Sinn der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbare Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer der Beschäftigtenin bzw. des Beschäftigten gelten.

(2) Abs. 1 gilt insbesondere für die Auswahl der überlassenen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer und die sonstigen Arbeitsbedingungen, zu denen auch die Beendigung einer Überlassung zählt.

(3) Die Überlasserin bzw. der Überlasser ist verpflichtet, für angemessene Abhilfe zu sorgen, sobald sie bzw. er weiß oder wissen muss, dass die Beschäftigtenin bzw. der Beschäftigte während der Dauer der Beschäftigung die Gleichbehandlungsvorschriften oder Diskriminierungsverbote nicht einhält.

(4) Führt eine Diskriminierung zu einer Beendigung der Überlassung, so kann eine in diesem Zusammenhang erfolgte Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses im Sinn des § 51 Abs. 7 des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) und gleichartiger gesetzlicher Bestimmungen

angefochten und Schadenersatz gefordert werden, als wäre die Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses auf Grund der Diskriminierung erfolgt.

(5) Die Überlasserin bzw. der Überlasser hat gegen die Beschäftigerin bzw. den Beschäftiger Anspruch auf Ersatz aller aus Abs. 3 oder 4 resultierenden Aufwendungen.

§ 40g

Meldepflichten

(1) Die Überlasserin bzw. der Überlasser hat die Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu melden, sobald die Überlassung drei Wochen pro Kalenderjahr überschreitet, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer zusammenzuzählen sind.

(2) Bei bewilligungsfreier Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern vom Ausland nach Österreich hat die Überlasserin bzw. der Überlasser die grenzüberschreitende Überlassung spätestens eine Woche vor der Arbeitsaufnahme in Österreich der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu melden. In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen ist die Meldung unverzüglich vor Arbeitsaufnahme zu erstatten.

(3) Die Meldung gemäß Abs. 2 hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift der Überlasserin bzw. des Überlassers;
2. Name und Anschrift der Beschäftigerin bzw. des Beschäftigers;
3. die Namen, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und Staatsangehörigkeit der überlassenen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer;
4. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung bei der Beschäftigerin bzw. beim Beschäftiger;
5. die Höhe des jeder einzelnen Dienstnehmerin bzw. jedem einzelnen Dienstnehmer gebührenden Entgelts;
6. Orte der Beschäftigung;
7. die Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer.

(4) Sofern dies technisch möglich ist, haben die Meldungen elektronisch zu erfolgen.

(5) Gemäß § 40g Abs. 5 Landarbeitsgesetz 1984 hat die Beschäftigerin bzw. der Beschäftiger für jede in Österreich nicht sozialversicherungspflichtige überlassene Dienstnehmerin bzw. für jeden in Österreich nicht sozialversicherungspflichtigen überlassenen Dienstnehmer Unterlagen über die Anmeldung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument A 1 nach der Verordnung (EG) Nr. 883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, ABl. Nr. L 166 vom 30.4.2004, S 1, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) Nr. 465/2012, ABl. Nr. L 149 vom 8.6.2012, S 4) sowie eine Abschrift der Meldung gemäß Abs. 2 und 3 am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind diese Unterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. Ist die Bereithaltung der Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort nicht zumutbar, sind die Unterlagen jedenfalls im Inland bereitzuhalten und der Abgabenbehörde auf Verlangen binnen 24 Stunden nachweislich zu übermitteln.

§ 40h

Untersagung

(1) Die Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu untersagen, wenn die Überlasserin bzw. der Überlasser ihre bzw. seine Verpflichtungen, insbesondere gegenüber einer Dienstnehmerin bzw. einem Dienstnehmer, erheblich oder wiederholt verletzt hat und trotz schriftlicher Androhung der Untersagung neuerlich verletzt.

(2) Die Verträge zwischen der Überlasserin bzw. dem Überlasser und den überlassenen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern werden durch die Untersagung der Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern nicht berührt. Die Untersagung bildet jedoch für die überlassenen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer binnen drei Monaten ab Kenntnis einen wichtigen Grund für einen vorzeitigen Austritt im Sinn des § 33.

§ 40i

Zuständigkeit und Verfahren

(1) Der Antrag auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern vom Ausland nach Österreich gemäß § 40a Abs. 2 ist bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einzubringen.

(2) Über diese Anträge sowie über den Widerruf der Bewilligung und über die Untersagung der Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern entscheidet die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber und der Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer sowie im Fall der Untersagung der Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern überdies der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

§ 40j

Überwachung und Auskunftspflicht

(1) Die Bezirksverwaltungsbehörde sowie hinsichtlich des Dienstnehmerinnen- bzw. Dienstnehmerschutzes die Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind zuständig, die Einhaltung der Vorschriften über die Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern zu überwachen.

(2) Die Überlasserinnen bzw. Überlasser und die Beschäftigteninnen bzw. Beschäftigten von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden auf deren Verlangen

1. alle für eine Überprüfung erforderlichen Auskünfte zu erteilen,
2. die hierfür benötigten Unterlagen zur Einsicht vorzulegen und
3. die Anfertigung vollständiger oder auszugsweiser Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen zu gestatten.

(3) Die Überlasserinnen bzw. Überlasser und die Beschäftigteninnen bzw. Beschäftigten haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden Zutritt zum Betrieb und Einsicht in alle die Dienstnehmerinnen- bzw. Dienstnehmerüberlassung betreffenden Unterlagen zu gewähren.

(4) Gemäß § 40j Abs. 4 Landarbeitsgesetz 1984 treten für die Anwendung der Abs. 1 bis 3 hinsichtlich der Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen an Stelle der im Abs. 1 genannten Behörden die Trägerinnen bzw. Träger der Sozialversicherung.

§ 40k Amtshilfe

(1) Alle Behörden und alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber und der Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer und die Trägerinnen bzw. Träger der Sozialversicherung, haben im Rahmen ihres Wirkungsbereichs die Bezirksverwaltungsbehörde und die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in Zusammenhang mit der Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern zu unterstützen.

(2) Diese Unterstützung besteht insbesondere auch darin, dass sie den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden

1. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit, den Beschäftigungsort, die Arbeits- und Vertragsbedingungen sowie die Pensions-, Unfall- und Krankenversicherungsdaten der überlassenen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer,
 2. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, den Betriebsgegenstand und den Sitz des Betriebs der Überlasserin bzw. des Überlassers und
 3. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, die gesetzliche Interessenvertretung und den Sitz des Betriebes der Beschäftigtenin bzw. des Beschäftigten
- übermitteln."

13. Der bisherige § 40 erhält die Paragrafenbezeichnung "§ 40I".

14. Im § 54 Abs. 2 und § 236 Abs. 3 wird das Zitat "§ 40" jeweils durch das Zitat "§ 40I" ersetzt.

15. Nach der Abschnittsüberschrift "4. ARBEITSSCHUTZ" wird folgender § 55b eingefügt:

"§ 55b

Überlassung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern

(1) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb der Beschäftigtenin bzw. des Beschäftigten gilt die Beschäftigtenin bzw. der Beschäftigte als Dienstgeberin bzw. Dienstgeber im Sinn der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

(2) Die Überlasserin bzw. der Überlasser hat die Beschäftigtenin bzw. den Beschäftigten auf alle für die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen.

(3) Während der Überlassung gelten für die überlassenen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer die im Beschäftigtenin- bzw. Beschäftigtenbetrieb für vergleichbare Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie

sonstigen im Beschäftigten- bzw. Arbeitgeberbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit beziehen.

(4) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb der Beschäftigten bzw. des Arbeitgebers obliegen die Fürsorgepflichten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers auch der Beschäftigten bzw. dem Arbeitgeber.

(5) Die Überlasserin bzw. der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald sie bzw. er weiß oder wissen muss, dass die Beschäftigten bzw. der Arbeitgeber trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder die Fürsorgepflichten nicht einhält."

16. § 69 Abs. 5 zweiter Satz lautet:

"Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß den §§ 26a, 26e, 105 und 105d um den Zeitraum der Karenz."

17. Im § 81 Abs. 4 wird das Zitat "§ 82" durch das Zitat "§ 5a" ersetzt.

18. § 82 lautet:

"§ 82

Überlassung

(1) Beschäftigten bzw. Arbeitgeber sind verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern

1. die Überlasserinnen bzw. Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren,
2. sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren,
3. den Überlasserinnen bzw. Überlassern die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

(2) Überlasserinnen bzw. Überlasser sind verpflichtet, die Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer vor einer Überlassung sowie vor jeder Änderung der Überlassung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nachweislich schriftlich zu informieren.

(3) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die Beschäftigten bzw. Arbeitgeber sind verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die entsprechenden Dienstgeberinnen- bzw. Dienstgeberpflichten sind von den Überlasserinnen bzw. Überlassern zu erfüllen. Die

Beschäftigten bzw. Beschäftigter haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Pflichten nach Abs. 1 bis 3 können entfallen, wenn es sich um die auch im Überlasserinnen- bzw. Überlasserbetrieb ausgeübte Tätigkeit handelt, keine unterschiedlichen Gefahren zu erwarten sind und die Überlassung eine Woche nicht überschreitet."

19. Im § 90a Abs. 4 Z 1 wird das Zitat "Pflanzenschutzmittelgesetz 1997" durch das Zitat "Pflanzenschutzmittelgesetz 2011" ersetzt.

20. Nach § 206 Abs. 1 Z 1a wird folgende Z 1b eingefügt:

"1b. Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern, die im Rahmen einer Überlassung tätig sind;"

21. Dem § 208 wird folgender Abs. 5 angefügt:

"(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern zu informieren; auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarungen hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der überlassenen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit der Überlasserin bzw. dem Überlasser getroffen wurden. Die §§ 197 bis 200b sind sinngemäß anzuwenden."

22. Nach § 250 Abs. 2a werden folgende Abs. 2b bis 2e eingefügt:

"(2b) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, sind Verwaltungsübertretungen

1. des § 40 Abs. 2 bis 4 sowie der §§ 40a und 40h mit einer Geldstrafe von 1.000 Euro bis zu 5.000 Euro, im Wiederholungsfall von 2.000 Euro bis zu 10.000 Euro,
2. des § 40g Abs. 2 mit einer Geldstrafe von 500 Euro bis zu 5.000 Euro, im Wiederholungsfall von 1.000 Euro bis zu 10.000 Euro,
3. des § 40e, § 40g Abs. 1 sowie des § 40j Abs. 2 und 3 mit einer Geldstrafe bis zu 1.000 Euro, im Wiederholungsfall von 500 Euro bis zu 2.000 Euro,

durch die Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen. Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.

(2c) Bei grenzüberschreitender Überlassung gelten Verwaltungsübertretungen nach Abs. 2b als in jenem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich überlassenen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle.

(2d) Gemäß § 237 Abs. 2c Landarbeitsgesetz 1984 sind, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, Übertretungen des § 40g Abs. 5 und des § 40j Abs. 4 von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 1.000 Euro, im Wiederholungsfall von 500 Euro bis zu 2.000 Euro, zu bestrafen. Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.

(2e) Gemäß § 237 Abs. 2d Landarbeitsgesetz 1984 gelten bei grenzüberschreitender Überlassung Verwaltungsübertretungen nach Abs. 2d als in jenem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich überlassenen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle."

23. § 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. 85/2012,
3. Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2012,
4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 4/2013,
5. Einkommensteuergesetz 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 112/2012,
6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz - BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 3/2013,
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz - GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 3/2013,
8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 15/2013,
9. Zivilprozessordnung - ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 30/2012,
10. Allgemeines Pensionsgesetz - APG, BGBl. I Nr. 142/2004, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2012,
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2012,
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. 63/2012,
14. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2012,
15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 - AIVG, BGBl. Nr. 609/1977, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 3/2013,
16. Arbeitsmarktförderungsgesetz - AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 12/2009,
17. Kinderbetreuungsgeldgesetz - KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 139/2011,
18. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 4/2013,
19. Investmentfondsgesetz 2011 - InvFG 2011, BGBl. Nr. 77/2011, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 83/2012,
20. Pensionskassengesetz - PKG, BGBl. Nr. 281/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 54/2012,
21. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153/1957, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/2006,
22. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 74/2009,
23. Schulunterrichtsgesetz 1986 - SchUG, BGBl. Nr. 472/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 73/2012,
24. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 79/2012,
25. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 468/2012,
26. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz - EZA-G, BGBl. I Nr. 49/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2003,
27. Chemikaliengesetz 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2012,
28. Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl. I Nr. 10/2011,
29. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 - AWG 2002, BGBl. I Nr. 102/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2012,
30. Biozid-Produkte-Gesetz - BiozidG, BGBl. I Nr. 105/2000, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 114/2012,
31. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 118/2012,
32. Ärztegesetz 1998 - ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 80/2012,
33. Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz - LFBAG, BGBl. Nr. 298/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 133/2011,
34. Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,

35. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
36. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 56/2005,
37. Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98/1965, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2012,
38. GmbH-Gesetz - GmbHG, RGBl. Nr. 58/1906, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2011,
39. Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2012,
40. Unternehmensgesetzbuch, dRGBl. Nr. 219/1897, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2012,
41. Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471/1992, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 106/2012,
42. SCE-Gesetz - SCEG, BGBl. I Nr. 104/2006,
43. Versicherungsaufsichtsgesetz, BGBl. Nr. 569/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 12/2013,
44. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 19/2013,
45. Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz - AMPFG, BGBl. Nr. 315/1994, in der Fassung der Kundmachung BGBl. II Nr. 29/2013,
46. Zivilrechts-Mediations-Gesetz - ZivMediatG, BGBl. I Nr. 29/2003,
47. Arbeitsmarktservicegesetz - AMSG, BGBl. Nr. 313/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 3/2013,
48. Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 51/2012,
49. Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 80/1965, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 169/1983,
50. Organhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 181/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 104/1985,
51. Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 7/2011."

Artikel II

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