

Beilage 1571/2008 zum kurzschriftlichen Bericht des Öö. Landtags, XXVI. Gesetzgebungsperiode

Bericht

**des Ausschusses für volkswirtschaftliche Angelegenheiten
betreffend das Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung
1989 geändert wird
(Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2008)**

[Landtagsdirektion: L-240/13-XXVI,
miterledigt **Beilage 1546/2008**]

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs

Mit Art. 7 des Bundesgesetzes, mit dem das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz, das Einkommenssteuergesetz 1988, das ORF-Gesetz, das Journalistengesetz, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, das Familienlastenausgleichsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984 und das Körperschaftsteuergesetz 1988 geändert werden, BGBl. I Nr. 102/2007, hat der Bund insbesondere die den Bereich der Betrieblichen Mitarbeitervorsorge betreffenden Grundsatzbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 - LAG 1984 geändert, was eine entsprechende Anpassung der Oö. Landarbeitsordnung 1989 erfordert. Dabei ist vorzuschicken, dass die betreffenden Grundsatzbestimmungen des LAG 1984 inhaltlich den Neuregelungen im Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG (vgl. Art. I des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 102/2007) entsprechen und diese dem Ausführungsgesetzgeber keinen weiteren Gestaltungsspielraum belassen.

Mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 67/2008 wurde zudem das Behinderteneinstellungsgesetz novelliert. Dieses Bundesgesetz enthält auch Grundsatzbestimmungen für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft. Darüber hinaus scheint es sinnvoll, den Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt für alle betroffenen Personen mit einer Behinderung auf gleichem Niveau zu gewährleisten, weshalb entsprechende Anpassungen der betreffenden Bestimmungen der Oö. Landarbeitsordnung 1989 vorzunehmen sind.

Die wesentlichen Punkte der Landarbeitsordnungs-Novelle 2008 in diesem Bereich sind:

- sprachliche Klarstellung bei der Definition der Belästigung;
- Anhebung des Mindestschadenersatzes bei Belästigung von 400 Euro auf 720 Euro;
- Klarstellung, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Dienstverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses bzw. bei Beendigung in der Probezeit gilt;
- Klarstellung betreffend die verschuldensunabhängige Haftung des Belästigers bzw. der Belästigerin in der Arbeitswelt;
- Verlängerung der Verjährungsfrist für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen aus einer Belästigung von sechs Monaten auf ein Jahr.

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

Durch die vorliegende Gesetzesnovelle sind keine Mehrkosten für das Land oder andere Gebietskörperschaften zu erwarten.

IV. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union

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

V. Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft

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. Die in Folge des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 67/2008 vorgenommenen Änderungen dienen jedoch dem Schutz von Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierungen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis als Arbeiterin oder Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft.

VI. Besonderheiten des Gesetzgebungsverfahrens

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält keine Verfassungsbestimmung. Eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinn des Art. 92 Abs. 2 B-VG ist nicht vorgesehen.

B. Besonderer Teil

Zu Art. I Z. 1 bis 3:

Hier erfolgen Anpassungen des Inhaltsverzeichnisses und eine terminologische Umstellung des Gesetzestextes auf den neuen Begriff der "Betrieblichen Vorsorgekasse".

Zu Art. I Z. 4 und 5:

Hier werden durch die Grundsatzgesetzgebung des Bundes vorgegebene Anpassungen der Bestimmungen über die Bildungskarenz vorgenommen. Der Bund hat dazu Folgendes erläutert:

"Die Bildungskarenz ist weiterhin zwischen den Arbeitsvertragsparteien unter Berücksichtigung der gegenseitigen Interessen zu vereinbaren. Neu ist nach Abs. 1, dass die Bildungskarenz nunmehr ab dem 2. Dienstjahr vereinbart werden kann. Eine neuerliche Bildungskarenz kann nach dem Ablauf von vier Jahren (Rahmenfrist) ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (oder des ersten Teiles einer Bildungskarenz) vereinbart

werden. Bildungskarenz kann nunmehr flexibler verbraucht werden; sie kann innerhalb der Rahmenfrist auch in Teilen angetreten werden, wobei ein Teil mindestens drei Monate zu dauern hat. Die Gesamtdauer der einzelnen Teile darf innerhalb der Rahmenfrist jedoch ein Jahr nicht überschreiten. Bisher konnten Saisonarbeitskräfte mangels Vorliegens einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von drei Jahren zum selben Dienstgeber oder zur selben Dienstgeberin keine Bildungskarenz vereinbaren. Gemäß Abs. 1a haben nunmehr auch Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerinnen im Rahmen eines befristeten Dienstverhältnisses in einem Saisonbetrieb die Möglichkeit, eine Bildungskarenz in der Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr zu vereinbaren. Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten (vgl. § 159 Abs. 6 LAG). Bildungskarenz kann nur vereinbart werden, wenn das befristete Dienstverhältnis, in dem eine Bildungskarenz angetreten werden soll, ununterbrochen drei Monate gedauert hat und eine Beschäftigung zum selben Dienstgeber bzw. zur selben Dienstgeberin im Ausmaß von mindestens einem Jahr vor Antritt der Bildungskarenz vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber bzw. zur selben Dienstgeberin sind hinsichtlich des Erfordernisses der Beschäftigungsdauer von mindestens einem Jahr zusammenzurechnen. Jedoch sind nur jene Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen anzurechnen, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und nach Rückkehr aus der mit diesem Dienstgeber bzw. dieser Dienstgeberin zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen."

Zu Art. I Z. 6 bis 13:

Hier werden - soweit nicht unmittelbar anwendbares Bundesrecht wiedergegeben wird - durch die Grundsatzgesetzgebung des Bundes vorgegebene Anpassungen vorgenommen, die auf Grund der Neugestaltung der Bestimmungen über Betriebliche Vorsorgekassen im Rahmen des BMSVG erforderlich werden.

Im Einzelnen ist dazu Folgendes auszuführen:

Zu Art. I Z. 6:

Der Bund hat zur vergleichbaren Bestimmung des § 6 Abs. 1a BMSVG Folgendes erläutert:

"Zur Klarstellung wird in dieser Bestimmung festgelegt, dass den Rechtsträger nach § 8 ZDG, wenn die Verlängerungsvereinbarung nach § 7a ZDG als Arbeitsverhältnis ausgestaltet ist, als Arbeitgeber/in die Verpflichtung zur Beitragsleistung nach diesem Bundesgesetz trifft. Der/die Arbeitgeber/in hat demnach ab dem zweiten Beschäftigungsmonat für den/die Arbeitnehmer/in Beiträge nach § 6 Abs. 1 BMSVG sowie gegebenenfalls solche nach § 7 BMSVG zu leisten. Ebenso kann sich eine Verpflichtung des FLAF zur Beitragsleistung nach § 7 Abs. 5 und 6 BMSVG ergeben. Die Beiträge sind in die vom Rechtsträger für seine/ihre Arbeitnehmer/innen ausgewählte BV-Kasse zu leisten. Den/Die Arbeitgeber/in aus dem aufgrund der vorhergehenden Zivildienstleistung karenzierten Arbeitsverhältnis trifft für die Dauer der Vereinbarung nach § 7a ZDG grundsätzlich keine Beitragspflicht, es sei denn, der/die Arbeitnehmer/in ist etwa beim/bei der bisherigen Arbeitgeber/in weiter geringfügig beschäftigt."

Zu Art. I Z. 7:

Der Bund hat zur vergleichbaren Bestimmung des § 6 Abs. 3 BMSVG Folgendes erläutert:

"Von der bisherigen Regelung war nur der Fall der Sozialversicherungsprüfung nach § 41a ASVG erfasst. Nunmehr sollen auch jene Fälle erfasst werden, in denen aufgrund eines Gerichtsurteils oder eines gerichtlichen Vergleiches durch den/die Arbeitgeber/in Beiträge samt Verzugszinsen nachträglich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu leisten sind. Diese sollen allerdings nicht über den Träger der Krankenversicherung an die BV-Kasse geleistet werden, sondern aus Kostengründen (Verwaltungskosten des Krankenversicherungsträger und der BV-Kasse) direkt vom/von der Arbeitgeber/in an den/die Arbeitnehmer/in als Abfertigung ausgezahlt werden. Da die Weiterleitung derartiger Beiträge entweder gar nicht oder nur mit einem unverhältnismäßig hohen administrativen Aufwand seitens der Krankenversicherungsträger bewerkstelligt werden könnte und zusätzlich diese Beiträge in den meisten Fällen bloße verrechnungstechnische 'Durchlaufposten' (müssten in der Regel von der BV-Kasse nach dem Einlangen sofort an den/die Arbeitnehmer/in ausgezahlt werden, die die Kapitalgarantie auslösen) wurde in den genannten Fällen der Weg der Direktauszahlung gewählt. Ausgenommen von der Direktzahlung sind jene Fälle, in denen Beitragszahlungen aufgrund eines Gerichtsurteils oder eines gerichtlichen Vergleiches noch im aufrechten Arbeitsverhältnis zu leisten sind (etwa insbesondere im Fall der Anfechtung einer Kündigung oder Entlassung des/der Arbeitnehmers/in, wenn das Gericht der Klage stattgibt). In diesen Fällen sind die Beiträge im Wege des Krankenversicherungsträgers an die BV-Kasse zu überweisen und vom/von der Arbeitgeber/in eine entsprechende Korrektur der Beitragsmeldungen vorzunehmen."

Zu Art. I Z. 8:

Der Bund hat zu den einzelnen Absätzen der vergleichbaren Bestimmung des § 7 BMSVG Folgendes erläutert:

Abs. 1: "Mit dem WRÄG 2005, BGBl. I Nr. 58/2005, wird der derzeit ausschließlich für Frauen vorgesehene freiwillige Ausbildungsdienst zur Sicherstellung eines entsprechenden Personalnachwuchses auch Männern zugänglich gemacht (§ 38b WG 2001). Nach den Materialien zum WG 2001 (RV 949 BlgNR 22. GP) sollen mit der geplanten Öffnung des Zugangs für Männer zum Ausbildungsdienst aus gleichheitsrechtlichen Erwägungen die gleichen rechtlichen Rahmenbedingungen wie für Frauen hinsichtlich des Ausbildungsdienstes geschaffen werden. § 38b Abs. 8 WG 2001 sieht eine Generalklausel vor, nach der auf Wehrpflichtige, die Ausbildungsdienst leisten oder geleistet haben, jene bundesrechtlichen Vorschriften anzuwenden sind, die für Frauen hinsichtlich dieses Wehrdienstes gelten, sofern nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist. Dementsprechend wurde etwa im Arbeitsplatzsicherungsgesetz (APSG) klargestellt, dass Ausbildungsdienst im Sinne des APSG der Ausbildungsdienst gemäß den §§ 37 bis 38b WG 2001 ist (§ 3 Abs. 2 APSG). In inhaltlicher Entsprechung zur Generalklausel im WG 2001 wird in § 7 Abs. 1 BMSVG klargestellt, dass bei einer Ableistung des Ausbildungsdienstes durch Männer vom/von der Arbeitgeber/in Beiträge nach Abs. 1 zu leisten sind. Bei einem Ausbildungsdienst endet die Beitragsverpflichtung des/der Arbeitgebers/in analog zur bisherigen Regelung für Zeitsoldaten nach zwölf Monaten Ausbildungsdienst. Ebenso wird die Verpflichtung des/der Arbeitgebers/in zur Beitragsleistung bei einem Auslandseinsatzpräsenzdienst nach § 19 Abs. 1 Z. 9 WG 2001 mit zwölf Monaten begrenzt. Weiters wird aus gleichheitsrechtlichen Erwägungen ausdrücklich der Milizdienst für Frauen als Präsenzdienst nach § 39 WG 2001 in den Abs. 1 aufgenommen. In den Fällen des Auslandseinsatzpräsenzdienstes hat der Bund ab dem 13. Monat der Präsenzdienstleistung Beiträge im Sinne dieser Bestimmung zu leisten. Zusätzlich wird die Regelung im Hinblick auf die Beitragsabfuhr der vom Bund zu leistenden Beiträge präzisiert. Der Bund hat an die

Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter überdies die entsprechenden Meldungen elektronisch zu erstatten."

Abs. 3: "Diese Bestimmung wird einerseits in formaler Hinsicht überarbeitet, indem die Verpflichtung zur Beitragsleistung bei einem Wochengeldbezug in einem neuen Abs. 4 geregelt wird; Abs. 3 regelt damit nur noch die Beitragsleistung aus dem Bezug von Krankengeld. Zugleich wird klargestellt, dass bei der Bildung der fiktiven Bemessungsgrundlage für diese Beitragsleistung allfällige Sonderzahlungen im Sinne einer Sicherstellung der Administrierbarkeit des Beitrags- und Datenflusses vom/von der Arbeitgeber/in über die Gebietskrankenkassen zu den BV-Kassen nicht zu berücksichtigen sind. Damit wird der im Schrifttum geäußerten Kritik an dieser Bestimmung (vgl. etwa *Schrank*, Heikle Rechtsfragen des Beitragssystems der 'Abfertigung neu', ZAS 2003, 14 [20] mwH) Rechnung getragen. Allfällig während des Krankengeldbezuges vom/von der Arbeitgeber/in auf Grund einzel- oder kollektivvertraglicher Regelungen zu leistende Sonderzahlungen sind allerdings selbstverständlich nach § 6 Abs. 1 beitragspflichtig."

Abs. 4: "Bei der nunmehr in einem eigenen Absatz getroffenen Bestimmung über die Beitragsverpflichtung bei einem Wochengeldbezug wird zum einen die fiktive Bemessungsgrundlage insofern präzisiert, als bei der Bildung der Bemessungsgrundlage nicht mehr auf das Verdienst im letzten Monat vor dem Versicherungsfall sondern auf das in den letzten drei Monaten vor dem Versicherungsfall regelmäßig gebührende Entgelt abzustellen ist. Damit wird der ua. von *Schrank*, Heikle Rechtsfragen des Beitragssystems der 'Abfertigung neu', ZAS 2003, 14 [19], geäußerten Kritik Rechnung getragen. Bei der Bildung der Bemessungsgrundlage sind Zeiten, während derer die Arbeitnehmerin infolge Krankheit, eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, außer Betracht zu lassen. Insoweit Dienstzeiten außer Betracht bleiben, verlängert sich der für die Bildung der Bemessungsgrundlage maßgebende Zeitraum um diese Zeiten. Sonderzahlungen sind, soweit sie nicht auf Grund kollektivrechtlicher oder einzelvertraglicher Bestimmungen für die Dauer des Wochengeldbezuges weitergeleistet werden, bei der Bemessungsgrundlage anteilig zu berücksichtigen. Im Hinblick auf die Ausgestaltung der Wochengeldregelung für freie Dienstnehmerinnen ist für die Beitragsleistung nach Abs. 4 eine eigene Bemessungsgrundlage (§ 162 Abs. 3a Z. 1 ASVG) vorzusehen. ... Für jene Fälle, in denen unmittelbar nach oder in zeitlicher Nähe der Karenz erneut ein Beschäftigungsverbot eintritt (im selben oder einem Arbeitsverhältnis zu einem/einer anderen Arbeitgeber/in), wurde im Hinblick auf Probleme in der Praxis eine Klarstellung für die Bildung der Bemessungsgrundlage vorgenommen."

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

Abs. 6a: "Mit dem neu geschaffenen Abs. 6a erfolgt eine Umstellung der Bemessungsgrundlage im Falle der Beitragsleistung bei einer Bildungskarenz von einer fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes auf das dem/der Anwartschaftsberechtigten nach dem AIVG gebührende Weiterbildungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes, zumindest aber in der Höhe des Kinderbetreuungsgeldes nach § 3 Abs. 1 KBGG. Der Finanzierung dieser Beitragsleistung erfolgt aus den Mitteln der Gebarung Arbeitsmarktpolitik anstelle der bisherigen Finanzierung aus den Mitteln des FLAF. Der FLAF hat die Finanzierung bis zum 31. Dezember 2007 zu übernehmen. Die erhöhte Bemessungsgrundlage soll auch für zum 31. Dezember 2007 laufende Bildungskarenzen gelten. Hinsichtlich der dazu korrespondierenden Änderung des FLAG siehe die Erläuterungen zu Art. 8."

Art. 1 Z. 9:

Der Bund hat zu den einzelnen Absätzen der vergleichbaren Bestimmung des § 14 BMSVG Folgendes erläutert:

"Im Sinne einer Klarstellung wird hinsichtlich der in § 17 Abs. 1 festgelegten Verfügungsmöglichkeiten statt dem Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung durchgehend auf den Anspruch auf eine Verfügung über die Abfertigung abgestellt."

Abs. 2: "In § 14 Abs. 2 Z. 4 wird einerseits klargestellt, dass die Weiterveranlagung einer Abfertigung, die Übertragung der Abfertigung auf eine BV-Kasse eines/einer neuen Arbeitgeber/in oder die Kontozusammenführung gemäß § 17 Abs. 2a im Hinblick auf das Erfordernis der drei Einzahlungsjahre nicht 'verfügungshemmend' wirken. Andererseits wird klargestellt, dass für Abfertigungsbeiträge auf Grund von Ersatzleistungen nach dem Urlaubsgesetz, von einer Kündigungsentschädigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie aus einer Entgeltfortzahlung nach dem § 9 Abs. 1 AngG und § 5 EFZG analog dem ASVG Beitragszeiten hinsichtlich der Dreijahresfrist für die Auszahlung von Abfertigungen anzurechnen sind. Die gilt allerdings nicht für jene Fälle, in denen Beiträge nach § 6 Abs. 3 BMSVG direkt an den/die Arbeitnehmer/in ausbezahlt werden."

Abs. 4: "Nach bisheriger Rechtslage kann die jederzeitige Auszahlung der Abfertigung (unabhängig von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Vorliegen von drei Einzahlungsjahren) grundsätzlich nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Vollendung des in Abs. 4 Z. 1 genannten Anfallsalters oder nach dem Ablauf von fünf Jahren nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses, in denen keine Abfertigungsbeiträge geleistet wurden, verlangt werden. Durch die Verknüpfung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Anfallsalter bzw. der Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung kann der/die Arbeitnehmer/in nach dem Wortlaut der Regelung in jenen Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis vor dem Erreichen des Anfallsalters endet, einerseits erst zu jenem Zeitpunkt, zu dem für ihn fünf Jahre lang keine Abfertigungsbeiträge geleistet wurden, auf die Abfertigung greifen. Andererseits kann eine jederzeitige Auszahlung der Abfertigung nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses wegen Inanspruchnahme einer Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension vor dem in Abs. 4 Z. 1 genannten Anfallsalter nur nach Maßgabe des § 17 Abs. 3 BMSVG erfolgen. Durch die Neuregelung wird eine Flexibilisierung der Anspruchsvoraussetzungen nach § 14 Abs. 4 durch Entfall der nach der bisherigen Regelung zeitlich engen Verknüpfung zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der eigentlichen Anspruchsvoraussetzung des Erreichens eines bestimmten Anfallsalters oder den Bezug einer Eigenpension bei gleichzeitiger Beibehaltung der Grundsätze der bisherigen Regelung vorgenommen. Ist das Arbeitsverhältnis bereits beendet worden, befindet sich der/die Arbeitnehmer/in in keinem aufrechten

Arbeitsverhältnis und wird entweder das relevante Anfallsalter erreicht oder eine Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung gewährt, kann ab diesen Zeitpunkten über die Abfertigung entsprechend verfügt werden. Im Hinblick auf die EU-rechtlichen Gleichbehandlungsvorgaben werden bei den Anspruchsvoraussetzungen für Verfügungsansprüche im Zusammenhang mit der Pensionierung des/der Arbeitnehmers/in auch gleichartige Pensionsregelungen aus den EWR-Mitgliedstaaten in den Verfügungstatbestand aufgenommen (vgl. dazu auch Abs. 4a sowie § 17 Abs. 3 BMSVG)."

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

Abs. 5: "Die Regelung über die Todfallsabfertigung wird im Sinn einer leichteren Vollziehbarkeit so umgestaltet, dass an die Stelle der unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben, der/die Ehegatte/in des/der verstorbenen Anwartschaftsberechtigten und seine/ihre Kinder, soweit für diese Familienbeihilfe bezogen wird, treten. Soweit sich anspruchsberechtigte Erben innerhalb von drei Monaten nach dem Tod des/der Anwartschaftsberechtigten melden, ist die Abfertigung an diese zu gleichen Teilen auszuzahlen; anspruchsberechtigte Personen, die sich innerhalb der Frist nicht melden, haben einen Ausgleichsanspruch gegen jene Personen, die bereits die Todfallsabfertigung erhalten haben. Melden sich keine anspruchsberechtigten Personen binnen der dreimonatigen Frist, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft gemäß § 531 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, JGS. Nr. 946/1811."

Abs. 7: "Mit dieser Bestimmung wird die Verpflichtung der BV-Kassen zur Überprüfung von Einwendungen von Arbeitnehmern/innen im Zusammenhang mit der Beitragsleistung oder dem Abfertigungsanspruch sowie zur unverzüglichen Weiterleitung dieser Einwendungen an den zuständigen Krankenversicherungsträger festgelegt."

Zu Art. I Z. 10:

Hier erfolgt lediglich eine Zitat Anpassung.

Zu Art. I Z. 11:

Der Bund hat zur vergleichbaren Bestimmung des § 16 BMSVG Folgendes erläutert:

"Die Fälligkeitsregelung ... wird sprachlich präzisiert. Die Fälligkeitsregelung wurde in der Literatur als zum Teil zu unpräzise kritisiert (etwa Probleme bei untermonatigen Beendigungen von Arbeitsverhältnissen hinsichtlich der Berechnung der Fristen). Die Unklarheiten sollen in einer Neuregelung beseitigt werden, ohne eine inhaltliche Änderung vorzunehmen. Entsprechend der in § 14 Abs. 4 oder § 17 Abs. 2a vorgenommenen Neuregelungen wird klargestellt, dass die Frist für die Fälligkeit der Abfertigung in diesen Fällen mit den in den jeweiligen Regelungen festgelegten Zeitpunkten zu laufen beginnt. Ist es zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Abfertigung aus welchen Gründen auch immer (beispielsweise mangels Vorliegens sämtlicher Lohnzettel) nicht möglich, die gesamte

Abfertigung auszuzahlen, hat die BV-Kasse die Abfertigung trotzdem soweit auszuzahlen, als Lohnzettel vorliegen. Werden in der Folge die übrigen Lohnzettel übermittelt, ist die restliche Abfertigung entsprechend der Verfügung unverzüglich zu leisten."

Zu Art. I Z. 12:

Der Bund hat in den einzelnen Absätzen der vergleichbaren Bestimmung des § 17 BMSVG Folgendes erläutert:

Abs. 1: "Klarstellung, dass jeweils nur über die gesamte Abfertigung bei einer BV-Kasse verfügt werden kann. Unter dem Begriff 'Abfertigung' ist entsprechend § 3 Z. 3 das gesamte, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Abfertigungsanwartschaft zusammengefasste, dem/der Arbeitnehmer/in zuzuordnende Vermögen in der BV-Kasse zu verstehen. Die Formulierung 'bis zum Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 3' ist so zu verstehen, dass damit der Endzeitpunkt der möglichen Weiterveranlagung bezeichnet wird, keinesfalls aber eine Verpflichtung des/der Arbeitnehmers/in im Sinne einer Verfügungssperre festgelegt wird, eine einmal weiter veranlagte Abfertigung bis zum Pensionierungszeitpunkt in der BV-Kasse belassen zu müssen. Die bisher nach Abs. 1 Z. 4 lit. b mögliche Übertragung in einen Pensionsinvestmentfonds ist aufgrund von Änderungen im Zusammenhang mit dem EStG 1988 zu streichen. Im Hinblick auf die Bestrebung zur Anhebung des Pensionsanfallsalters wird die zusätzlich vorgesehene Möglichkeit, eine Rentenleistung aus der Pensionszusatzversicherung schon ab dem 40. Lebensjahr beziehen zu können, gestrichen. Die bisherige Regelung gilt damit nur noch für bis zum Ablauf des 31. Dezember 2007 abgeschlossene Zusatzvereinbarungen."

Abs. 2: "Klarstellung im Hinblick auf die Änderungen in § 14 Abs. 4 Z. 1 und 3. Weiters soll dem/der Arbeitnehmer/in für die in der Bestimmung genannten Fälle eine Wahlmöglichkeit eingeräumt werden, über die Abfertigung entweder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder nach Eintritt der Rechtskraft des Gerichtsurteils einmal verfügen zu können. Diese Wahlmöglichkeit ist darin begründet, dass in diesen Fällen entweder gerade über die Verfügbarkeit über die Abfertigung (mittelbar) gerichtlich entschieden wird, weil Fragen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses strittig sind oder aber noch Entgeltansprüche und damit Abfertigungsbeiträge offen sind, was wiederum für die Höhe der Abfertigung entscheidend ist."

Abs. 2a: "Mit der vorliegenden Regelung wird eine Erweiterung der Möglichkeiten der Zusammenführung von beitragsfrei gestellten Abfertigungskonten in BV-Kassen durch den/die Arbeitnehmer/in vorgenommen. Damit sind auch Übertragungen (Kontozusammenführungen) von beitragsfrei gestellten Abfertigungsanwartschaften während eines neuen laufenden Arbeitsverhältnisses auf die BV-Kasse aus diesem Arbeitsverhältnis möglich, sofern nach der Beendigung des vorhergehenden Arbeitsverhältnisses auf das Abfertigungskonto des/der Arbeitnehmers/in mindestens drei Jahre keine Beiträge geleistet worden sind. Die Kontozusammenführung kann damit nach dem Ablauf der Drei-Jahresfrist jeweils zum Monatsletzten vorgenommen werden."

Abs. 3: "In Abs. 3 wird einerseits die bisherige enge zeitliche Verknüpfung zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Inanspruchnahme einer Eigenpension oder einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung insoweit gelockert, als nunmehr zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Inanspruchnahme einer Eigenpension keine unmittelbare Aufeinanderfolge vorliegen muss. Von dieser Bestimmung erfasst ist damit auch der Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt, zu dem noch kein Verfügungsanspruch nach § 14 Abs. 4 Z. 1 besteht, und der/die

Anwartschaftsberechtigte bis zum Antritt einer Eigenpension keine Arbeit mehr finden kann. Die 'Zwangsauszahlung' darf allerdings nur hinsichtlich jener Abfertigungen aus zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Eigenpension beendeten Arbeitsverhältnissen erfolgen. Das ein zu diesem Zeitpunkt bestehendes geringfügiges Beschäftigungsverhältnis neben dem Bezug der Eigenpension fortgesetzt wird, steht der zwangsweisen Auszahlung der Abfertigung hinsichtlich von zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Eigenpension beendeten Arbeitsverhältnissen nicht entgegen. Andererseits wurde für Auszahlungen nach Abs. 3 eine eigene Fälligkeitsregelung getroffen."

Zu Art. I Z. 13:

Durch diese Bestimmung werden die Regelungen der Betrieblichen Mitarbeitervorsorge auch für freie Dienstverhältnisse anwendbar.

Zu Art. I Z. 14:

Hier erfolgt eine sprachliche Klarstellung. Es soll klargestellt werden, dass als subjektives Element der Beurteilung auf das Empfinden der belästigten Person abzustellen ist.

Zu Art. I Z. 15:

Nach der jüngsten Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. I Nr. 67/2008, ist für den Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes eine Anhebung des Mindestschadenersatzanspruchs von einem Monatsentgelt auf zwei Monatsentgelte erfolgt, wenn die Stellenwerberin bzw. der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte. Dies soll eine Erhöhung der präventiven Wirkung des Diskriminierungsverbots bewirken. Um den Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt für alle betroffenen Personen mit einer Behinderung auf das gleiche Niveau zu heben, ist eine entsprechende Anpassung der Öö. Landarbeitsordnung 1989 erforderlich.

Zu Art. I Z. 16:

Die Materialien des Bundes zur jüngsten Novelle der vergleichbaren Bestimmung des § 7f Abs. 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 67/2008 führen aus, dass sich aus der Entscheidung des OGH vom 31. August 2005, ZI. 9 Ob A 4/05 ergibt, "dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Dienstverhältnisses im Sinn der europarechtlichen Judikatur auch auf die Lösung des Probearbeitsverhältnisses anzuwenden ist. Die gemeinschaftskonforme Auslegung des GIBG erfordere es, unter 'Beendigung des Arbeitsverhältnisses' nicht nur Kündigung und Entlassung, sondern allgemein die einseitige Beendigung durch den Arbeitgeber zu verstehen. Daher soll in der Novelle des GIBG eine entsprechende Klarstellung betreffend die Lösung von Probearbeitsverhältnissen erfolgen. Des Weiteren soll auch die diskriminierende Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen von den Sanktionen des GIBG umfasst werden. Wenn aus sachlichen Gründen der Arbeitsvertrag zunächst nur befristet abgeschlossen wurde, aber auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegt war und nur aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, soll auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden können." Um den

Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt für alle betroffenen Personen mit einer Behinderung in gleicher Weise zu gewährleisten, ist daher auch hier eine entsprechende Anpassung in der Oö. Landarbeitsordnung 1989 erforderlich.

Zu Art. I Z. 17:

Die vorgesehene Anhebung des Mindestschadenersatzanspruchs bei Belästigung von 400 Euro auf 720 Euro stellt eine Verbesserung für die betroffenen Personengruppen dar und entspricht ebenfalls der mit der jüngsten Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. I Nr. 67/2008, erfolgten Anhebung.

Zu Art. I Z. 18:

Diese Änderung dient lediglich der Klarstellung, dass - entsprechend der EuGH-Judikatur, wonach ein Verschuldenserfordernis nicht richtliniengemäß wäre - in Gleichstellungsfällen eine verschuldensunabhängige Haftung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers besteht.

Zu Art. I Z. 19 :

Hier handelt es sich um eine redaktionelle Klarstellung.

Zu Art. I Z. 20 und 21:

Die Frist betreffend die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen aus einer Belästigung wurde mit der jüngsten Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. I Nr. 67/2008, von einem halben auf ein Jahr verlängert. Diese Verbesserung im Gleichbehandlungsrecht für Personen mit Behinderung soll ebenfalls auch im Bereich der Oö. Landarbeitsordnung 1989 nachvollzogen werden.

Zu Art. I Z. 22:

Neben den Kernübereinkommen zählt das ILO-Übereinkommen Nr. 129 über die Arbeitsaufsicht in der Landwirtschaft zum Kreis der wichtigen ILO-Übereinkommen. Das Landarbeitsgesetz 1984 und in dessen Ausführung die Oö. Landarbeitsordnung 1989 entsprechen bereits bis auf eine Bestimmung diesem Übereinkommen, wobei es sich nur um eine Detailbestimmung handelt.

Das ILO-Übereinkommen sieht die Verständigung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers von einer Probeziehung durch die Arbeitsaufsicht in seinem Art. 16 Abs. 1 lit. c iii vor. Mit dieser Ergänzung wird dem Übereinkommen Nr. 129 zur Gänze entsprochen und es könnte die Ratifizierung durch Österreich erfolgen.

Zu Art. I Z. 23 und 24:

Hier werden legislative Anpassungen und Aktualisierungen vorgenommen.

Zu Art. II:

Hier wird eine legistische Anpassung bzw. Aktualisierung vorgenommen.

Zu Art. III:

Artikel III enthält In-Kraft-Tretens- und Übergangsbestimmungen.

Der Ausschuss für volkswirtschaftliche Angelegenheiten beantragt, der Oberösterreichische Landtag möge das Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird (Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2008), beschließen.

Linz, am 19. Juni 2008

Hingsamer

Obmann

Schillhuber

Berichterstatler

Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird (Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2008)

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Oö. Landarbeitsordnung 1989, LGBl. Nr. 25, zuletzt geändert durch das Landesgesetz LGBl. Nr. 136/2007, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis lautet der Eintrag zu § 39k wie folgt:

"§ 39k Beitragsleistung in besonderen Fällen"

2. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der Eintragung zu § 39v folgende Eintragung eingefügt:

"§ 39w Freie Dienstverhältnisse"

3. Die Begriffe "Mitarbeitervorsorgekasse" und "MV-Kasse" werden durch die Begriffe "Betriebliche Vorsorgekasse" und "BV-Kasse" sowie die Ausdrücke "Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes" und "BMVG" durch die Ausdrücke "Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz" und "BMSVG" ersetzt.

4. § 39e Abs. 1 lautet:

"(1) Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und Dienstgeberinnen und Dienstgeber können ab Beginn des zweiten Dienstjahres eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens drei Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten

Teils der Bildungskarenz zu laufen beginnt, ein Jahr nicht überschreiten darf. Bei der Vereinbarung über die Bildungskarenz ist auf die Interessen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebs Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen."

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

"(1a) Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und Dienstgeberinnen und Dienstgeber können eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 159 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zur selben Dienstgeberin oder zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens einem Jahr vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zur selben Dienstgeberin oder zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit dieser Dienstgeberin oder diesem Dienstgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz sind anzuwenden."

6. Nach § 39j Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

"(1a) Der Dienstnehmer hat für die Dauer einer mit einem Rechtsträger nach § 8 Abs. 1 ZDG abgeschlossenen Vereinbarung nach § 7a ZDG gegen diesen als Dienstgeber, allenfalls nach § 39k Abs. 5 und 6 gegen den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) Anspruch auf eine Beitragsleistung nach diesem Landesgesetz an die vom Rechtsträger ausgewählte BV-Kasse."

7. § 39j Abs. 3 lautet:

"(3) Sind nach einer Sozialversicherungsprüfung gemäß § 41a ASVG von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber noch Beiträge zu leisten, sind diese Beiträge gemäß § 39j Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984 samt Verzugszinsen an die BV-Kasse weiterzuleiten, wobei § 63 ASVG mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass an Stelle der Wortfolge "Träger der Unfall- und Pensionsversicherung" der Begriff "BV-Kasse" tritt. Sind vom Dienstgeber (Bund) noch Beiträge nach dem BMSVG für bereits vergangene Beitragszeiträume samt Verzugszinsen aus einem bereits beendeten Dienstverhältnis auf Grund eines rechtskräftigen Gerichtsurteils oder eines gerichtlichen Vergleichs (§ 204 ZPO) zu leisten, sind diese Beiträge samt Verzugszinsen direkt an die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer auszuführen."

8. § 39k samt Überschrift lautet:

"§ 39k

Beitragsleistung in besonderen Fällen

(1) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach den §§ 19, 37 bis 39

WG 2001 bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgelds gemäß § 3 Abs. 1 Kinderbetreuungsgeldgesetz - KBGG. Dies gilt nicht für den zwölf Monate übersteigenden Teil eines Wehrdienstes als Zeitsoldat gemäß § 19 Abs. 1 Z. 5 WG 2001, eines Auslandseinsatzpräsenzdienstes gemäß § 19 Abs. 1 Z. 9 WG 2001 oder eines Ausbildungsdienstes. In den Fällen des § 19 Abs. 1 Z. 6, 8 und 9 WG 2001 hat der Dienstnehmer für einen zwölf Monate übersteigenden Teil Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Bund in derselben Höhe; die Beiträge sind vom Bund im Wege der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter in die BV-Kasse seiner bisherigen Dienstgeberin oder seines bisherigen Dienstgebers zu leisten.

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

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

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

1. unmittelbar im Anschluss an eine vorherige Karenz nach diesem Landesgesetz im selben Dienstverhältnis oder

2. nach einer Beschäftigung im selben Dienstverhältnis zwischen einer Karenz und dem neuerlichen Beschäftigungsverbot nach § 97, die kürzer als drei Kalendermonate dauert,

3. nach einer Beschäftigung in einem Dienstverhältnis, das nach der Beendigung des karenzierten Dienstverhältnisses und vor dem neuerlichen Beschäftigungsverbot begründet worden ist, die kürzer als drei Kalendermonate dauert,

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

(5) Für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezugs hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer oder die ehemalige Dienstnehmerin oder der ehemalige Dienstnehmer, wenn der Zeitraum zwischen dem Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezugs und dem Ende des letzten diesem Landesgesetz oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften unterliegenden Dienstverhältnis nicht mehr als drei Jahre beträgt, Anspruch

auf eine Beitragsleistung zu Lasten des FLAF in Höhe von 1,53 vH des jeweils nach § 3 Abs. 1 KBGG, nach § 5a Abs. 1 KBGG oder nach § 5b Abs. 1 KBGG bezogenen Kinderbetreuungsgelds.

(6) Für die Dauer einer Freistellung gegen Entfall des Entgelts oder einer Herabsetzung seiner Normalarbeitszeit nach den §§ 39f oder 39h hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer gemäß § 39k Abs. 6 Landarbeitsgesetz 1984 Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten des FLAF in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgelds gemäß § 3 Abs. 1 KBGG.

(6a) Für die Dauer einer Bildungskarenz nach § 39e hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer gemäß § 39k Abs. 6a Landarbeitsgesetz 1984 Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten der Mittel aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik (§ 1 des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes - AMPFG, BGBl. Nr. 315/1994) in Höhe von 1,53 vH der Bemessungsgrundlage in Höhe des von der Dienstnehmerin oder vom Dienstnehmer bezogenen Weiterbildungsgelds gemäß § 26 Abs. 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, BGBl. Nr. 609/1977. Das Arbeitsmarktservice (AMS) hat dem zuständigen Träger der Krankenversicherung die für die Beitragsleistung nach dem 1. Satz notwendigen Daten in automationsunterstützter Form zur Verfügung zu stellen.

(7) Gemäß § 39k Abs. 7 Landarbeitsgesetz 1984 hat der jeweils zuständige Träger der Krankenversicherung die Beiträge nach Abs. 5, 6 und 6a ohne gesonderten Antrag der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers oder der ehemaligen Dienstnehmerin oder des ehemaligen Dienstnehmers an die BV-Kasse, bei einer ehemaligen Dienstnehmerin oder einem ehemaligen Dienstnehmer an die BV-Kasse der letzten Dienstgeberin oder des letzten Dienstgebers zu leisten. Bei einer Rückforderung von Kinderbetreuungsgeld nach dem KBGG sind für denselben Zeitraum auch die nach Abs. 5 geleisteten Beiträge von der Dienstnehmerin oder vom Dienstnehmer oder von der ehemaligen Dienstnehmerin oder vom ehemaligen Dienstnehmer zurückzufordern und an den FLAF zu überweisen.

(8) Für die Einhebung der Beiträge nach Abs. 1 bis 5 ist § 39j Abs. 1 bis 3 anzuwenden. Gemäß § 39k Abs. 8 Landarbeitsgesetz 1984 gilt dasselbe für die Einhebung der Beiträge nach Abs. 6 und 6a."

9. § 39q samt Überschrift lautet:

"§ 39q

Anspruch auf Abfertigung

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

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

1. durch Kündigung durch die Anwartschaftsberechtigte oder den Anwartschaftsberechtigten, ausgenommen bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 26j, 26k, 26q sowie 105f, 105g oder 105m,

2. durch verschuldete Entlassung,

3. durch unberechtigten vorzeitigen Austritt, oder

4. sofern noch keine drei Einzahlungsjahre (36 Beitragsmonate) seit der ersten Beitragszahlung gemäß § 39j oder § 39k nach der erstmaligen Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses oder

der letztmaligen Verfügung (ausgenommen Verfügungen nach § 39s Abs. 1 Z. 2 oder Z. 3 oder Abs. 2a) einer Abfertigung vergangen sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k sind zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie bei einer oder einem oder mehreren Dienstgeberinnen oder Dienstgebern zurückgelegt worden sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k aus zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs weiterhin aufrechten Dienstverhältnissen sind nicht einzurechnen. Für Abfertigungsbeiträge auf Grund einer Kündigungsentschädigung, einer Ersatzleistung gemäß § 75 oder auf Grund eines gemäß § 21 fortgezählten Entgelts sind als Beitragszeiten auch Zeiten nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in dem sich aus § 11 Abs. 2 ASVG ergebenden Ausmaß anzurechnen.

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

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

1. nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres (Korridorpension nach § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes - APG), wenn dieses Anfallsalter zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses niedriger ist als das Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums oder

2. ab der Inanspruchnahme einer Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums (Zeitpunkt der Zustellung des rechtskräftigen Bescheids), oder

3. wenn für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer seit mindestens fünf Jahren keine Beiträge nach diesem Landesgesetz oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften zu leisten sind.

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

(5) Gemäß § 39q Abs. 5 Landarbeitsgesetz 1984 gebührt bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Tod der oder des Anwartschaftsberechtigten die Abfertigung unabhängig vom Vorliegen der Voraussetzungen nach Abs. 2 der Ehegattin oder dem Ehegatten sowie den Kindern (Wahl-, Pflege- und Stiefkinder) der oder des Anwartschaftsberechtigten zu gleichen Teilen, sofern für diese Kinder zum Zeitpunkt des Todes der oder des Anwartschaftsberechtigten Familienbeihilfe gemäß § 2 des Familienlastenausgleichsgesetzes bezogen wird. Die anspruchsberechtigten Personen können nur die Auszahlung der

Abfertigung verlangen. Diese haben den Auszahlungsanspruch innerhalb von drei Monaten ab dem Zeitpunkt des Todes der oder des Anwartschaftsberechtigten gegenüber der BV-Kasse schriftlich geltend zu machen. Die Abfertigung ist binnen fünf Werktagen nach Ablauf dieser Frist an die von der BV-Kasse festgestellten anspruchsberechtigten Personen mit schuldbeitreitender Wirkung für die BV-Kasse auszuzahlen.

Anspruchsberechtigte Personen, die ihren Anspruch innerhalb der Frist von drei Monaten gegenüber der BV-Kasse nicht geltend gemacht haben, können diesen Anspruch gegenüber der Ehegattin oder dem Ehegatten oder den Kindern im Sinn des ersten Satzes, an die eine Abfertigung im Sinn des dritten Satzes bereits ausgezahlt wurde, anteilig geltend machen. Melden sich keine anspruchsberechtigten Personen binnen der dreimonatigen Frist, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft gemäß § 531 ABGB.

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

(7) Gemäß § 39q Abs. 7 Landarbeitsgesetz 1984 ist die BV-Kasse verpflichtet, begründete Einwendungen einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers im Zusammenhang mit der Beitragsleistung oder dem Abfertigungsanspruch und Urgezen hinsichtlich von Kontonachrichten zu prüfen und, sofern die Ursache dafür nicht im eigenen Bereich liegt, unverzüglich dem jeweils zuständigen Träger der Krankenversicherung zur Klärung zu übermitteln."

10. Im § 39r Abs. 1 wird das Zitat "§ 39s Abs. 1 Z. 1, 3 und 4 oder Abs. 3" durch das Zitat "§ 39s Abs. 1 Z. 1, 3 und 4, Abs. 2a oder Abs. 3" ersetzt.

11. § 39r Abs. 2 und 3 lauten:

"(2) Die Abfertigung ist am Ende des zweitfolgenden Kalendermonats nach der Geltendmachung des Anspruchs gemäß § 39q Abs. 6 fällig und binnen fünf Werktagen entsprechend der Verfügung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers nach § 39s Abs. 1 Z. 1, 3 und 4 zu leisten, wobei die Frist für die Fälligkeit frühestens mit dem Ende des Tages der Beendigung des Dienstverhältnisses oder der sich aus § 39q Abs. 4 oder § 39s Abs. 2a erster Satz ergebenden Zeitpunkte zu laufen beginnt. Nach Verfügungen gemäß § 39s Abs. 1 Z 1, 3 und 4 oder Auszahlungen nach § 39s Abs. 3 hervorkommende, noch zu dieser Abfertigungsanwartschaft gehörige Beträge sind als Nachtragszahlung unverzüglich fällig.

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

12. § 39s samt Überschrift lautet:

"§ 39s

Verfügbarmöglichkeiten der oder des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung

(1) Nach Beendigung des Dienstverhältnisses kann die oder der Anwartschafts-berechtigte, ausgenommen in den im § 39q Abs. 2 genannten Fällen,

1. die Auszahlung der gesamten Abfertigung als Kapitalbetrag verlangen;
2. die gesamte Abfertigung bis zum Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 3 weiterhin in der BV-Kasse veranlagen;
3. die Übertragung der gesamten Abfertigung in die BV-Kasse der neuen Dienstgeberin oder des neuen Dienstgebers verlangen;
4. die Überweisung der gesamten Abfertigung

a) an ein Versicherungsunternehmen, bei dem die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bereits Versicherte oder Versicherter im Rahmen einer betrieblichen Kollektivversicherung (§ 18f des Versicherungsaufsichtsgesetzes) ist oder an ein Versicherungsunternehmen ihrer oder seiner Wahl als Einmalprämie für eine von der oder dem Anwartschaftsberechtigten nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung (§ 108b EStG 1988) oder

b) an eine Pensionskasse oder an eine Einrichtung im Sinn des § 5 Z. 4 des Pensionskassengesetzes - PKG, bei der die oder der Anwartschaftsberechtigte bereits Berechtigte oder Berechtigter im Sinn des § 5 PKG, ist, als Beitrag gemäß § 15 Abs. 3 Z. 10 PKG, verlangen.

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

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

(3) Gemäß § 39s Abs. 3 Landarbeitsgesetz 1984 hat die BV-Kasse nach dem Ablauf von drei Monaten ab dem Zeitpunkt der Verständigung nach § 27 Abs. 4 BMSVG über die Inanspruchnahme einer Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums durch die oder den Anwartschaftsberechtigten die Abfertigung als Kapitalbetrag zum Ende des Folgemonats (Fälligkeit der Abfertigung) auszuzahlen, sofern die oder der Anwartschaftsberechtigte nicht vorher über die Abfertigung verfügt hat."

13. Nach § 39v wird folgender § 39w samt Überschrift eingefügt:

"§ 39w

Freie Dienstverhältnisse

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

1. an die Stelle der Begriffe "Dienstnehmerin", "Dienstnehmer" und "Dienstverhältnis" die Begriffe "freie Dienstnehmerin", "freier Dienstnehmer" und "freies Dienstverhältnis" treten,

2. die §§ 39j Abs. 4, 39k Abs. 6, 39m Abs. 3 vierter und fünfter Satz, Abs. 3a, 3b, 7 und 8, 39q Abs. 2 Z. 4 letzter Satz nicht anzuwenden sind,

3. für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer, welchen das Entgelt für längere Zeiträume als einen Monat gebührt, das monatliche Entgelt im Hinblick auf die Berechnung der fiktiven Bemessungsgrundlage nach § 39k Abs. 3 oder 4 nach § 44 Abs. 8 ASVG zu berechnen ist."

14. Im § 113m Abs. 1 zweiter Satz wird nach dem Wort "Behinderung" die Wortfolge "für die betroffene Person" eingefügt.

15. Im § 113n Abs. 1 Z. 1 wird die Wortfolge "mindestens ein Monatsentgelt" durch die Wortfolge "mindestens zwei Monatsentgelte" ersetzt.

16. § 113n Abs. 3 lautet:

"(3) Ist das Dienstverhältnis von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber wegen einer Behinderung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Landesgesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden oder ist das Probendienstverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 113j Abs. 1 Z. 7), so kann die Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses unter der Voraussetzung des § 113q bei Gericht angefochten werden. Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis wegen einer Behinderung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Landesgesetz durch Zeitablauf beendet worden, so kann unter der Voraussetzung des § 113q auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden. Lässt die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer die Beendigung gegen sich gelten, so hat sie oder er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Dieser Absatz gilt nicht für Kündigungen, für die § 8 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 67/2008, gilt."

17. Im § 113n Abs. 8 letzter Satz wird der Wert "400 Euro" durch den Wert "720 Euro" ersetzt.

18. Im § 113o wird die Wortfolge "Schwere des Verschuldens" durch die Wortfolge "Schwere eines allfälligen Verschuldens" ersetzt.

19. § 113p letzter Satz lautet:

"Die §§ 113n, 113o und 113q bis 113s gelten sinngemäß."

20. § 113q Abs. 2 Z. 2 bis 4 lauten:

"2. in Fällen von Anfechtungen oder Feststellungsklagen gemäß § 113n Abs. 3 oder § 113p 14 Tage ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses bzw. ab Beendigung des befristeten Dienstverhältnisses durch Zeitablauf;

3. im Fall der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß § 113n Abs. 3 dritter Satz sechs Monate ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses bzw. ab Beendigung des befristeten Dienstverhältnisses durch Zeitablauf;

4. im Fall einer Belästigung gemäß § 113n Abs. 8 ein Jahr;"

21. Die bisherige Z. 4 des § 113q Abs. 2 erhält die Bezeichnung "Z. 5".

22. § 117 Abs. 3 lautet:

"(3) Wenn nach Ansicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Verwendung eines Arbeits(Hilfs)stoffs oder Arbeitsmittels die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer gefährdet, so ist sie berechtigt, eine Probe im unbedingt erforderlichen Ausmaß zu entnehmen und deren fachliche Untersuchung durch eine hierzu befugte Anstalt zu veranlassen. Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber ist von der Entnahme der Probe zu verständigen. Ferner hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, wenn nach ihrer Ansicht für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer bereitgestelltes Trinkwasser oder im Betrieb an die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer verabreichte Lebensmittel die Gesundheit gefährden, der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde Anzeige zu erstatten."

23. Im § 286 wird der Ausdruck "Abschnitts" durch den Ausdruck "Unterabschnitts" ersetzt.

24. § 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, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 60/2007,
3. Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 56/2006,
4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 45/2007,

5. Einkommensteuergesetz 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 24/2007,
6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz - BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 49/2007,
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz - GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 31/2007,
8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/2006,
9. Zivilprozessordnung - ZPO, RGBL. Nr. 120/1895, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 7/2006,
10. Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl. I Nr. 142/2004, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 31/2007,
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2006,
12. Bundesgesetz über die Spaltung von Kapitalgesellschaften (SpaltG), BGBl. Nr. 304/1996, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 75/2006,
13. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 116/2006,
14. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 40/2006,
15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 131/2006,
16. Arbeitsmarktförderungsgesetz - AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/2006,
17. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 168/2006,
18. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 102/2007,
19. Investmentfondsgesetz - InvFG 1993, BGBl. Nr. 532/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 60/2007,
20. Pensionskassengesetz - PKG, BGBl. Nr. 281/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 141/2006,
21. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 144/1983,
22. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2001,
23. Schulunterrichtsgesetz 1986 - SchUG, BGBl. Nr. 472, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/2006,
24. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/2006,
25. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 169/2006,
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. 13/2006,
28. Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 55/2007,
29. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 - AWG 2002, BGBl. I Nr. 102, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 43/2007,
30. Biozid-Produkte-Gesetz (BiozidG), BGBl. I Nr. 105/2000, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 151/2004,
31. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 147/2006,
32. Ärztegesetz 1998 - ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 122/2006,
33. Land- und Forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz - LFBAG, BGBl. Nr. 298/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 46/2005,
34. Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2006,
35. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 143/2004,
36. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 56/2005,
37. Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 103/2006,
38. GmbH-Gesetz - GmbHG, RGBl. Nr. 58/1906, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 103/2006,
39. Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 147/2006,
40. Unternehmensgesetzbuch (Handelsgesetzbuch, dRGBl. S 219/1897, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 103/2006,
41. Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 28/2007,
42. SCE-Gesetz, BGBl. I Nr. 104/2006,
43. Versicherungsaufsichtsgesetz, BGBl. Nr. 569/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 56/2007,
44. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 24/2007,
45. Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz - AMPFG, BGBl. Nr. 315/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2007."

Artikel II

Die Übergangsbestimmung des Artikel II Abs. 7 Z. 3 der Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2003, LGBl. Nr. 13, lautet:

"3. die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrags hat jährlich mindestens mit je einem Fünftel zuzüglich der Rechnungszinsen von 6 vH per anno des noch aushaftenden Übertragungsbetrags zu erfolgen; vorzeitige Überweisungen sind zulässig;"

Artikel III

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

(2) § 39k Abs. 1 gilt nur für Auslandseinsatzpräsenzdienste gemäß § 19 Abs. 1 Z. 9 WG 2001, die nach dem In-Kraft-Treten dieses Landesgesetzes angetreten werden.

(3) § 39k Abs. 6a gilt auch für zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Landesgesetzes laufende Bildungskarenzen.

(4) Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die bereits vor dem In-Kraft-Treten dieses Landesgesetzes eine Bildungskarenz vereinbart haben, können eine neuerliche Bildungskarenz frühestens drei Jahre nach der Rückkehr aus dieser Bildungskarenz vereinbaren.

(5) Für vor dem In-Kraft-Treten dieses Landesgesetzes bestehende freie Dienstverhältnisse von Personen im Sinn des § 39w findet § 39j Abs. 1 zweiter Satz keine Anwendung.

(6) § 39w findet auf zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Landesgesetzes bestehende freie Dienstverhältnisse mit vertraglich festgelegten Abfertigungsansprüchen sowie auf unmittelbar nachfolgende mit derselben Dienstgeberin oder demselben Dienstgeber oder mit einer Dienstgeberin oder einem Dienstgeber im Konzern (§ 46 Abs. 3 Z. 2 BMSVG) abgeschlossene freie Dienstverhältnisse mit solchen Abfertigungsansprüchen keine Anwendung.