

Vorlage
der Oberösterreichischen Landesregierung
betreffend das
Landesgesetz, mit dem das Oö. Landesbeamtengesetz 1993,
das Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, das Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und
Gehaltsgesetz 2002, das Oö. Statutargemeinden-Bedienstetengesetz 2002 und
das Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021 geändert werden

[Verf-2012-118390/10]

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs

Der Gesetzentwurf beinhaltet Anpassungen im Landes- und Gemeindedienstrecht zur Herstellung einer richtlinienkonformen Rechtslage. Es sollen einzelne Aspekte bei der Teilzeitbeschäftigung im Fall einer Kinderbetreuung, der Frühkarenz, der Pfl egeteilzeit sowie der Pflegefreistellung geändert und damit die Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige erfüllt werden. Eine Ergänzung bezieht sich auf den Elternurlaub im Sinn des Art. 5 der Richtlinie (EU) 2019/1158.

Darüber hinaus sollen Klarstellungen einerseits in Bezug auf eine Probezeit sowie andererseits betreffend dienstliche Fortbildungen im Hinblick auf die Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union mitaufgenommen werden. Zusätzlich erfolgt eine Anpassung der Urlaubersatzleistung an die EuGH-Judikatur.

Als wesentliche Punkte des Gesetzentwurfs sind anzuführen:

- Verlängerung des Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung um ein Jahr bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes;
- Gewährung von Frühkarenz unabhängig vom Ehe- und Familienstand bzw. Haushaltzugehörigkeit;
- Erweiterung der Möglichkeiten zur Pflegefreistellung;
- Verbesserung der Regelung zur Urlaubersatzleistung im Fall des Austritts oder der Lösung im Probemonat.

II. Kompetenzgrundlagen

Gemäß Art. 21 Abs. 1 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechts der Bediensteten der Länder und Gemeinden.

III. Finanzielle Auswirkungen auf die Gebietskörperschaften

Durch diese Gesetzesnovelle ergeben sich im Vergleich zur bisherigen Regelung des Landes keine nennenswerten Mehrkosten.

IV. Finanzielle Auswirkungen auf Bürgerinnen und Bürger und auf Unternehmen einschließlich der Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Oberösterreich

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

Der vorliegende Gesetzentwurf dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. Nr. L 188 vom 12.07.2019, S 79. Zusätzliche Klarstellungen erfolgen in Bezug auf die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11.07.2019, S 105. Des Weiteren wird der EuGH-Judikatur zur Urlaubersatzleistung Rechnung getragen.

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

Durch die Festlegungen in der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. deren Umsetzung soll ein Beitrag zur Geschlechtergleichheit geleistet und eine gleichmäßige Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern gefördert werden.

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 B-VG ist im vorliegenden Gesetzentwurf nicht vorgesehen. Der vorliegende 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 vor seiner Kundmachung dem Bundeskanzleramt bekannt zu geben.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel I

Änderung des Oö. Landesbeamtengesetzes 1993

Zu Z 1 (§ 67 Abs. 2 und 4 Oö. LBG [ebenso zu § 25a Abs. 3 und 6 Oö. LVBG, § 106 Abs. 3 und 6, § 107 Abs. 2 und 4 Oö. GDG 2002 und § 65 Abs. 2 und 4 Oö. StGBG 2002]):

Eine Teilzeitbeschäftigung zur Pflege oder Betreuung eines Kindes ist als „flexible Arbeitsregelung“ im Sinn des Art. 9 der Richtlinie (EU) 2019/1158 anzusehen. Demnach ist vorgesehen, dass solche flexiblen Regelungen bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes vereinbart werden können. Die Höchstdauer ist somit auf die Vollendung des achten Lebensjahres auszudehnen. Kann eine Teilzeitbeschäftigung nicht gewährt werden, so ist dies schriftlich zu begründen. Dies ergibt sich zwar im Beamtendienstrecht schon auf Grund der Begründungspflicht für Bescheide, im Hinblick auf die Bundesregelung soll jedoch eine gleiche Diktion verwendet werden.

Zu Z 2 (§ 81b Abs. 1 und 5 Oö. LBG [ebenso zu § 47b Abs. 1 und 5 Oö. LVBG, § 126b Abs. 1 und 5 Oö. GDG 2002 und § 81b Abs. 1 und 5 Oö. StGBG 2002]):

Weil die Richtlinie (EU) 2019/1158 vorschreibt, dass ein „Vaterschaftsurlaub“ unabhängig vom Ehe- oder Familienstand zu gewähren ist, soll bei der Frühkarenz jeweils das Erfordernis einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft sowie der gemeinsame Haushalt mit der Mutter bzw. dem Partner entfallen. Darüber hinaus sieht die Richtlinie auch keinen Bezug zu einer Haushaltsgemeinschaft vor, sodass dieses Kriterium ebenfalls entfallen soll. Das Wort „Vaterschaftsurlaub“ wird im Landesrecht nicht verwendet, weil das Landesrecht die entsprechende Freistellung geschlechtsunabhängig gewährt, um die Betreuung und Pflege der Kinder zu gewährleisten.

Zu Z 3 (§ 83a Abs. 1 Oö. LBG [ebenso zu § 49a Abs. 1 Oö. LVBG, § 129a Abs. 1 Oö. GDG 2002 und § 83a Abs. 1 Oö. StGBG 2002]):

Die Bestimmungen, wonach die Ablehnung einer beantragten Pflegekarenz bzw. -teilzeit schriftlich zu begründen ist, dienen der Umsetzung des Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Dies ergibt sich zwar im Beamtendienstrecht schon auf Grund der Begründungspflicht für Bescheide, im Hinblick auf die Bundesregelung soll jedoch eine gleiche Diktion verwendet werden.

Zu Z 4 (§ 84 Abs. 1 Z 1 und Abs. 9 Oö. LBG [ebenso zu § 50 Abs. 1 Z 1 und Abs. 9 Oö. LVBG, § 130 Abs. 1 Z 1 und Abs. 9 Oö. GDG 2002 und § 84 Abs. 1 Z 1 und Abs. 9 Oö. StGBG 2002]):

Die Änderungen dienen der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158. Die Möglichkeit, eine Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen, soll dahingehend erweitert werden, dass diese einerseits für die notwendige Pflege eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen, unabhängig davon, ob er im gemeinsamen Haushalt lebt oder nicht, sowie andererseits wegen der notwendigen Pflege einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten anderen Person gewährt werden kann. Damit wird dem Umstand der gesellschaftspolitisch zunehmenden Pflege- und Unterstützungsleistung im nahen familiären Umfeld dienstrechtlich Rechnung getragen.

Da die Kinder, Wahl- und Pflegekinder unter „nahe Angehörige“ fallen und für diese kein gemeinsamer Haushalt mehr erforderlich sein soll, kann im Abs. 9 jeweils die Bezugnahme auf Abs. 1 Z 1 entfallen.

**Zu Artikel II
Änderung des Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetzes**

Zu Z 1 (§ 4 Abs. 2 Oö. LVBG [ebenso zu § 18 Abs. 2 Oö. GDG 2002]):

Mit der Ergänzung im § 4 Abs. 2 wird Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1152 umgesetzt. Es handelt sich lediglich um eine Klarstellung, dass im Fall einer Verlängerung eines Dienstverhältnisses, für das eine Probezeit vereinbart war, für dieselbe Verwendung und dieselben Aufgaben keine weitere Probezeit vereinbart werden darf.

Zu Z 2 (§ 25a Abs. 3 und 6 Oö. LVBG):

Siehe dazu die Ausführungen in den Erläuternden Bemerkungen zu § 67 Abs. 2 und 4 Oö. LBG.

Zu Z 3 (§ 47b Abs. 1 und 5 Oö. LVBG):

Siehe dazu die Ausführungen in den Erläuternden Bemerkungen zu § 81b Abs. 1 und 5 Oö. LBG.

Zu Z 4 (§ 49a Abs. 1 Oö. LVBG):

Siehe dazu die Ausführungen in den Erläuternden Bemerkungen zu § 83a Abs. 1 Oö. LBG.

Zu Z 5 und 6 (§ 50 Abs. 1 Z 1 und Abs. 9 Oö. LVBG):

Siehe dazu die Ausführungen in den Erläuternden Bemerkungen zu § 84 Abs. 1 Z 1 und Abs. 9 Oö. LBG.

**Zu Artikel III
Änderung des Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetzes 2002**

Zu Z 1 (§ 18 Abs. 2 Oö. GDG 2002):

Siehe dazu die Ausführungen in den Erläuternden Bemerkungen zu § 4 Abs. 2 Oö. LVBG.

Zu Z 2 und 3 (§ 106 Abs. 3 und 6 und § 107 Abs. 2 und 4 Oö. GDG 2002):

Siehe dazu die Ausführungen in den Erläuternden Bemerkungen zu § 67 Abs. 2 und 4 Oö. LBG.

Zu Z 4 (§ 126b Abs. 1 und 5 Oö. GDG 2002):

Siehe dazu die Ausführungen in den Erläuternden Bemerkungen zu § 81b Abs. 1 und 5 Oö. LBG.

Zu Z 5 (§ 129a Abs. 1 Oö. GDG 2002):

Siehe dazu die Ausführungen in den Erläuternden Bemerkungen zu § 83a Abs. 1 Oö. LBG.

Zu Z 6 und 7 (§ 130 Abs. 1 Z 1 und Abs. 9 Oö. GDG 2002):

Siehe dazu die Ausführungen in den Erläuternden Bemerkungen zu § 84 Abs. 1 Z 1 und Abs. 9 Oö. LBG.

Zu Artikel IV
Änderung des Oö. Statutargemeinden-Bedienstetengesetzes 2002

Zu Z 1 (§ 65 Abs. 2 und 4 Oö. StGBG 2002):

Siehe dazu die Ausführungen in den Erläuternden Bemerkungen zu § 67 Abs. 2 und 4 Oö. LBG.

Zu Z 2 (§ 81b Abs. 1 und 5 Oö. StGBG 2002):

Siehe dazu die Ausführungen in den Erläuternden Bemerkungen zu § 81b Abs. 1 und 5 Oö. LBG.

Zu Z 3 (§ 83a Abs. 1 Oö. StGBG 2002):

Siehe dazu die Ausführungen in den Erläuternden Bemerkungen zu § 83a Abs. 1 Oö. LBG.

Zu Z 4 und 5 (§ 84 Abs. 1 Z 1 und Abs. 9 Oö. StGBG 2002):

Siehe dazu die Ausführungen in den Erläuternden Bemerkungen zu § 84 Abs. 1 Z 1 und Abs. 9 Oö. LBG.

Zu Artikel V
Änderung des Oö. Gleichbehandlungsgesetzes 2021

Zu Z 1 (§ 8a Abs. 3 Oö. GBG 2021):

Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1152 verlangt grundsätzlich, dass Bedienstete über wesentliche Änderungen des Dienstverhältnisses zu informieren sind. Das soll durch eine Ergänzung im Abs. 3 gesetzlich abgebildet werden. Anzumerken ist, dass gemäß § 6 Abs. 2 der Richtlinie im Fall von Änderungen, mit denen lediglich einer Änderung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. Satzungsbestimmungen oder Kollektiv- bzw. Tarifverträgen Rechnung getragen wird, keine gesonderte Information erforderlich ist.

Zu Z 2:

Zu § 8a Abs. 6 Oö. GBG 2021:

Durch diese Klarstellung wird Art. 13 der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der EU hinsichtlich Pflichtfortbildungen Rechnung getragen.

Zu § 8a Abs. 7 Oö. GBG 2021:

Unabhängig davon, dass im Landesdienstrecht eine Übertragung von Urlaubszeiten ohnehin nicht möglich ist, soll zur Klarstellung einer lückenlosen Richtlinienumsetzung die Regelung des Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 in den Gesetzestext übernommen werden. Wie in den Erwägungsgründen der Richtlinie festgehalten ist, sollten Väter dazu angeregt werden, ihr Recht auf einen solchen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Gleichzeitig würde dadurch die Wiedereingliederung von Müttern in den Arbeitsmarkt im Anschluss an den Mutterschafts- und Elternurlaub gefördert und erleichtert.

Zu § 8a Abs. 8 Oö. GBG 2021:

Durch die Änderung wird der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs Rechnung getragen. Mit Urteil vom 25. November 2021 in der Rechtssache C-233/20 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union „einer nationalen Vorschrift entgegensteht, wonach eine Urlaubersatzleistung für das laufende letzte Arbeitsjahr nicht gebührt, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig einseitig beendet“. Alleinige Voraussetzung für den Anspruch auf finanzielle Vergütung sei, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist und dass nicht der gesamte Jahresurlaub verbraucht wurde. Der Grund für die Beendigung sei hingegen nicht maßgeblich.

Der Anspruch auf eine Urlaubersatzleistung steht daher hinkünftig auch bei Austritt oder Lösung im Probemonat und damit unabhängig vom Grund der Auflösung des Dienstverhältnisses im europarechtlich vorgegebenen aliquoten Ausmaß zu.

Im Fall der Übernahme einer oder eines Vertragsbediensteten in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land wird das Dienstverhältnis in Bezug auf den Erholungsurlaubsanspruch als ein einheitliches gesehen. Der Zweck und die Ansprüche gemäß Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG werden dadurch gewahrt.

**Zu Artikel VI
Inkrafttreten**

Das Landesgesetz soll rückwirkend mit 1. August 2022 in Kraft treten. Dadurch wird den von den Richtlinien vorgegebenen Umsetzungsfristen Rechnung getragen.

Die Oö. Landesregierung beantragt, der Oö. Landtag möge das Landesgesetz, mit dem das Oö. Landesbeamten-gesetz 1993, das Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, das Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002, das Oö. Statutargemeinden-Bedienstetengesetz 2002 und das Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021 geändert werden, beschließen. Für die Vorberatung kommt der Verfassungsausschuss in Betracht.

Linz, am 8. Mai 2023
Für die Oö. Landesregierung:
Mag. Thomas Stelzer
Landeshauptmann

Landesgesetz,
mit dem das Oö. Landesbeamtengesetz 1993, das
Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, das Oö. Gemeinde-Dienstrechts-
und Gehaltsgesetz 2002, das Oö. Statutargemeinden-Bedienstetengesetz 2002
und das Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021 geändert werden

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

Artikel I
Änderung des Oö. Landesbeamtengesetzes 1993

Das Oö. Landesbeamtengesetz 1993 (Oö. LBG), LGBl. Nr. 11/1994, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 76/2021, wird wie folgt geändert:

1. Im § 67 wird im Abs. 2 das Wort „siebenten“ durch das Wort „achten“ ersetzt und im Abs. 4 folgender Satz angefügt: „Wird eine Teilzeitbeschäftigung nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen.“

2. Im § 81b entfällt im Abs. 1 die Wortfolge „, wenn sie oder er in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebt und ein gemeinsamer Haushalt mit der Mutter bzw. dem Partner und dem Kind (den Kindern) vorliegt“ und im Abs. 5 entfällt der letzte Satz.

3. Im § 83a Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Wird eine Pflegekarenz- oder Pflegezeit nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen.“

4. § 84 Abs. 1 Z 1 lautet:

„1. wegen der notwendigen Pflege einer oder eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person oder“

5. Im § 84 Abs. 9 wird das Zitat „Abs. 1 Z 1, Abs. 4 und 8“ durch das Zitat „Abs. 4 und 8“ ersetzt.

Artikel II

Änderung des Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetzes

Das Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz (Oö. LVBG), LGBl. Nr. 10/1994, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 76/2021, wird wie folgt geändert:

1. *Im § 4 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:*

„Im Fall der Verlängerung des Dienstverhältnisses für dieselbe Verwendung ist die Vereinbarung einer weiteren Probezeit unzulässig.“

2. *Im § 25a wird im Abs. 3 das Wort „siebenten“ durch das Wort „achten“ ersetzt und im Abs. 6 folgender Satz angefügt:* „Wird eine Teilzeitbeschäftigung nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen.“

3. *Im § 47b entfällt im Abs. 1 die Wortfolge* „, wenn sie oder er in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebt und ein gemeinsamer Haushalt mit der Mutter bzw. dem Partner und dem Kind (den Kindern) vorliegt“ *und im Abs. 5 entfällt der letzte Satz.*

4. *Im § 49a Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:*

„Wird eine Pflegekarenz- oder Pflegezeit nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen.“

5. *§ 50 Abs. 1 Z 1 lautet:*

„1. wegen der notwendigen Pflege einer oder eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person oder“

6. *Im § 50 Abs. 9 wird das Zitat „Abs. 1 Z 1, Abs. 4 und 8“ durch das Zitat „Abs. 4 und 8“ ersetzt.*

Artikel III

Änderung des Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetzes 2002

Das Oö. Gemeinde- Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 (Oö. GDG 2002), LGBl. Nr. 52/2002, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 13/2023, wird wie folgt geändert:

1. *Im § 18 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:*

„Im Fall der Verlängerung des Dienstverhältnisses für dieselbe Verwendung ist die Vereinbarung einer weiteren Probezeit unzulässig.“

2. Im § 106 Abs. 3 und § 107 Abs. 2 wird jeweils die Wortfolge „7. Lebensjahres“ durch die Wortfolge „achten Lebensjahres“ ersetzt.

3. Im § 106 Abs. 6 und im § 107 Abs. 4 wird jeweils folgender Satz angefügt:
„Wird eine Teilzeitbeschäftigung nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen.“

4. Im § 126b entfällt im Abs. 1 die Wortfolge „, wenn sie (er) in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebt und ein gemeinsamer Haushalt mit der Mutter bzw. dem Partner und dem Kind (den Kindern) vorliegt“ und im Abs. 5 entfällt der letzte Satz.

5. Im § 129a Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:
„Wird eine Pflegekarenz- oder Pflegezeit nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen.“

6. § 130 Abs. 1 Z 1 lautet:

„1. wegen der notwendigen Pflege einer oder eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person oder“

7. Im § 130 Abs. 9 wird das Zitat „Abs. 1 Z 1, Abs. 4 und 8“ durch das Zitat „Abs. 4 und 8“ ersetzt.

Artikel IV **Änderung des Oö. Statutargemeinden-Bedienstetengesetzes 2002**

Das Oö. Statutargemeinden-Bedienstetengesetz 2002 (Oö. StGBG 2002) LGBl. Nr. 50/2002, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 13/2023, wird wie folgt geändert:

1. Im § 65 wird im Abs. 2 die Wortfolge „7. Lebensjahres“ durch die Wortfolge „achten Lebensjahres“ ersetzt und im Abs. 4 folgender Satz angefügt: „Wird eine Teilzeitbeschäftigung nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen.“

2. Im § 81b entfällt im Abs. 1 die Wortfolge „, wenn sie (er) in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebt und ein gemeinsamer Haushalt mit der Mutter bzw. dem Partner und dem Kind (den Kindern) vorliegt“ und im Abs. 5 entfällt der letzte Satz.

3. Im § 83a Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Wird eine Pflegekarenz- oder Pflegezeit nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen.“

4. § 84 Abs. 1 Z 1 lautet:

„1. wegen der notwendigen Pflege einer oder eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person oder“

5. Im § 84 Abs. 9 wird das Zitat „Abs. 1 Z 1, Abs. 4 und 8“ durch das Zitat „Abs. 4 und 8“ ersetzt.

Artikel V **Änderung des Oö. Gleichbehandlungsgesetzes 2021**

Das Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021 (Oö. GBG 2021), LGBl. Nr. 76/2021, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 113/2022, wird wie folgt geändert:

1. Im § 8a Abs. 3 wird nach der Wortfolge „ab Dienstantritt“ die Wortfolge „und spätestens mit dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstverhältnisses“ eingefügt.

2. Im § 8a werden nach Abs. 5 folgende Abs. 6 bis 8 angefügt:

„(6) Die verpflichtende Teilnahme im Rahmen einer dienstlichen Aus- und Weiterbildung ist Dienstzeit.

(7) Eine Übertragung von Elternurlaub im Sinn des Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates ist nicht möglich.

(8) Eine Urlaubersatzleistung gebührt auch bei Austritt oder Lösung im Probemonat in jenem von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vorgesehenen aliquoten Ausmaß.“

Artikel VI **Inkrafttreten**

Dieses Landesgesetz tritt rückwirkend mit 1. August 2022 in Kraft.