Beilage 95/2010 zu den Wortprotokollen des Oö. Landtags
XXVII. Gesetzgebungsperiode

vorgeschlagen für:
Ausschuss für volkswirtschaftliche Angelegenheiten

Vorlage

der Oberösterreichischen Landesregierung
betreffend das
Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird
(Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2010)

[Direktion Verfassungsdienst: Verf-1-063005/333-2010]

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs

Der Bund hat mit dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 116/2009 das Kinderbetreuungsgeldgesetz, das Väter-Karenzgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Angestelltengesetz 1921, das Gutsangestelltengesetz 1923, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz geändert.

Dieses Bundesgesetz dient im Wesentlichen der Erweiterung und Neugestaltung des gesetzlichen Rahmens für das Kinderbetreuungsgeld (KBG). Als Ziele werden dabei im Vorblatt der Regierungsvorlage (RV 340 BlgNR XXIV. GP) genannt:

- Erhöhung der Wahlfreiheit für erwerbsorientierte Eltern mit dem Ziel einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie Stärkung der Väterbeteiligung.
- Ermöglichung eines adäquaten Zuverdienstes für besser verdienende Eltern.
- Vereinfachung der Berechnung der Zuverdienstgrenze durch Wegfall der drei Nebeneinkunftsarten.
- Erleichterung der Inanspruchnahme durch Reduktion der Mindestbezugsdauer.
- Verbesserungen für Härtefälle bei Verhinderung des anderen Elternteiles (z.B. Tod).
- Neugestaltung des Zuschusses und Umwandlung in eine nicht rückzahlbare Beihilfe.
- Verbesserungen für Mehrlingseltern.
- Anpassungen beim Wochengeld im Hinblick auf die Neuregelungen.

Für den Bereich des Landarbeitsrechts sind die grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Bundes im Landarbeitsgesetz 1984 (Artikel 5 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 116/2009), durch die in Anlehnung an die Änderungen zur Mindestbezugsdauer von Kinderbetreuungsgeld die Mindest-

dauer der Karenz und der Teilzeitbeschäftigung von drei auf zwei Monate herabgesetzt wird, im Rahmen der Oö. Landarbeitsordnung 1989 auszuführen.

Zudem hat der Bund mit dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 135/2009 neben anderen Bundesgesetzen auch das Landarbeitsgesetz 1984 geändert. Die grundsatzgesetzlichen Vorgaben sind nunmehr im Rahmen der Oö. Landarbeitsordnung 1989 auszuführen.

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 (voraussichtlich) weder dem Land noch den Gemeinden gegenüber der derzeitigen Rechtslage (nennenswerte) Mehrkosten erwachsen.

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 keine wesentlichen Auswirkungen für Wirtschaftstreibende im Besonderen mit sich.

V. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union

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

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

Dieses Landesgesetz dient der Umsetzung grundsatzgesetzlicher Vorgaben des Bundes, die u.a. die Erweiterung und Neugestaltung des gesetzlichen Rahmens für das Kinderbetreuungsgeld zum Ziel haben. Daher sind dem Vorblatt zur Regierungsvorlage (RV 340 BlgNR XXIV. GP) folgende Ausführungen zu den "geschlechtsspezifischen Auswirkungen" zu entnehmen: "Durch das Regelungsvorhaben wird das Niveau der faktischen Chancengleichheit möglichst nachhaltig

erhöht. Erhöhung der Geburtenrate durch Erleichterung der Verwirklichung des Kinderwunsches erwerbsorientierter Frauen durch Absicherung des Lebensstandards im 1. Lebensjahr des Kindes. Stärkung der Vater-Kind-Beziehung bereits in der Kleinstkindphase durch erleichterte Ermöglichung der partnerschaftlichen Kinderbetreuung (Erhöhung der Väterbeteiligung) und damit verbunden Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter (Erleichterung eines früher gewünschten Wiedereinstieges in den Beruf)."

Zudem dient dieses Landesgesetz der Umsetzung der grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Bundes, mit denen u.a. die Anerkennung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften erfolgt (vgl. dazu die Ausführungen zu den "geschlechtsspezifischen Auswirkungen" im Vorblatt zur Regierungsvorlage, RV 485 BlgNR XXIV. GP).

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.

B. Besonderer Teil

Zu Art. I Z. 1 bis 3, 10 bis 13 und 17 bis 19:

Der Bund hat mit dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 135/2009 neben anderen Bundesgesetzen auch das Landarbeitsgesetz 1984 geändert. Hier erfolgt die landesgesetzliche Ausführung in den maßgeblichen Bestimmungen der Oö. Landarbeitsordnung 1989, wobei dem Ausführungsgesetzgeber diesbezüglich grundsätzlich kein Spielraum verbleibt.

Zu Art. I Z. 4 bis 7 und 14 bis 16:

In Anlehnung an die Änderungen des Bundes zur Mindestbezugsdauer von Kinderbetreuungsgeld wird die Mindestdauer der Karenz und der Teilzeitbeschäftigung von drei auf zwei Monate herabgesetzt und Meldefristen, soweit erforderlich, entsprechend angepasst. Die diesbezüglichen Vorgaben des Grundsatzgesetzgebers im Landarbeitsgesetz 1984 sind dabei (ohne eigentlichen ausführungsgesetzlichen Spielraum) umzusetzen.

Zu Art. I Z. 8 und 9:
Hier handelt es sich um die Wiedergabe unmittelbar anwendbaren Bundesrechts (Zitatanpassung).

Zu Art. II:
Artikel II enthält Inkrafttretensbestimmungen.

Die Oberösterreichische Landesregierung beantragt, der Oberösterreichische Landtag möge das Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird (Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2010), nach Vorberatung im Ausschuss für volkswirtschaftliche Angelegenheiten beschließen.

Linz, am 15. März 2010
Für die Oö. Landesregierung:
Dr. Stockinger
Landesrat

Landesgesetz,

mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird (Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2010)

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Oö. Landarbeitsordnung 1989, LGBl. Nr. 25, zuletzt geändert durch das Landesgesetz LGBl. Nr. 44/2009, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis lautet der Eintrag zu § 3 wie folgt:

"§ 3 Ausgenommene Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer"

2. § 3 samt Überschrift lautet:

"§ 3
Ausgenommene Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer

(1) Von diesem Landesgesetz sind unbeschadet des Abs. 2 ausgenommen:

1. die folgenden familieneigenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer:
   a) die Ehegattin oder der Ehegatte,
   b) die Kinder und Kindeskinder,
   c) die Schwiegertöchter und Schwiegersöhne,
   d) die Eltern und Großeltern,
2. die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner

der Dienstgeberin oder des Dienstgebers, wenn sie oder er mit ihr oder ihm in Hausgemeinschaft leben und in ihrem oder seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich in einem Dienstverhältnis beschäftigt sind.

(2) Auf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nach Abs. 1 sind die §§ 12 Abs. 2, 76 bis 94e, 110 bis 111 und die Abschnitte 6 und 7 anzuwenden. Abweichend davon sind die §§ 93 bis 94d auf diese Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nicht anzuwenden, wenn die Dienstgeberin oder der Dienstgeber keine sonstigen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigt."

3. § 26 Abs. 2 Z. 2 bis 4 lauten:

"2. eigene Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft,

2a. Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft der Kinder,
3. Niederkunft der Gattin oder der eingetragenen Partnerin,
4. Begräbnis der Gattin oder des Gatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister,"

4. Im § 26a Abs. 4, § 26b Abs. 1, § 26l Abs. 2, § 105 Abs. 2, § 105a Abs. 1 und § 105h Abs. 2 wird jeweils die Wortfolge "drei Monate" durch die Wortfolge "zwei Monate" ersetzt.

5. § 26a Abs. 5 lautet:

"(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seiner Dienstgeberin oder seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seiner Dienstgeberin oder seinem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende seiner Karenz bekannt geben, dass er die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden."

6. § 26b Abs. 3 lautet:

"(3) Beträgt die Karenz der Mutter im Anschluss an den Schutz nach der Entbindung gemäß § 99 Abs. 1, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums jedoch weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer Beginn und Dauer seiner Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 99 Abs. 1, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden."

7. § 26l Abs. 5 und 6 lauten:

"(5) Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie oder er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben."

8. § 39k Abs. 5 lautet:

"(5) Gemäß § 39k Abs. 5 Landarbeitsgesetz 1984 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer oder die ehemalige Dienstnehmerin oder der ehemalige Dienstnehmer für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezugs Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten des FLAF in Höhe von 1,53 v.H. des jeweils nach den §§ 3 Abs. 1, 5a Abs. 1, 5b Abs. 1, 5c Abs. 1 oder 24a Abs. 1 KBGG bezogenen Kinderbetreuungsgeldes, 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."

9. Im § 39q Abs. 5 wird jeweils nach dem Wort "Ehegatten" die Wortfolge "oder der eingetragenen Partnerin oder dem eingetragenen Partner" eingefügt.

10. § 39t Abs. 2 lautet:

"(2) Als nahe Angehörige gelten die Ehegattin oder der Ehegatte, die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner, Personen, die mit der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, Wahl- und Pflegekinder, Wahl- und Pflegeeltern, die Person, mit der die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt, Geschwister, Schwiegereltern, Schwiegerkinder sowie leibliche Kinder der Ehegattin oder des Ehegatten oder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten."

11. Nach § 39t Abs. 9 wird folgender Abs. 10 angefügt:

"(10) Für Kinder ihrer eingetragenen Partnerin oder seines eingetragenen Partners hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer nach Maßgabe dieser Bestimmung insoweit Anspruch auf Sterbebegleitung, als diese aus wichtigen wirtschaftlichen oder persönlichen Gründen kein Elternteil übernehmen kann."

12. Im § 39u wird nach dem Wort "Ehegatten" ein Beistrich und die Wortfolge "der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners" eingefügt.

13. § 68 Abs. 2 Z. 1 lautet:

"1. die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinn des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961, im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als Arbeitskraft nach § 3 Abs. 1, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;"

14. § 105 Abs. 3 lautet:

"(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 99 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrer Dienstgeberin oder ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz, bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden."

15. § 105a Abs. 2 lautet:

"(2) Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrer Dienstgeberin oder ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 99 Abs. 1 jedoch weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer ihrer Karenz spätestens zum Ende dieser Frist zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden."

16. § 105h Abs. 5 und 6 lauten:

"(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie oder er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben."

17. § 114 Abs. 2 lautet:

"(2) Insoweit Vorschriften dieses Landesgesetzes auch auf Betriebe der Land- und Forstwirtschaft anzuwenden sind, in denen nur Arbeitskräfte nach § 3 Abs. 1 beschäftigt werden, obliegt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Überwachung der Einhaltung dieser Bestimmungen auch in diesen Betrieben."

18. § 146 Abs. 2 und 3 lauten:

"(2) Ausgenommen von Abs. 1 sind bäuerliche Betriebe, sofern sie weniger als fünf ständige Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ohne Einrechnung der Arbeitskräfte nach § 3 Abs. 1 beschäftigen.

(3) Als bäuerliche Betriebe im Sinn dieses Landesgesetzes haben jene zu gelten, in denen die Betriebsinhaber selbst sowie ihre im Familienverband lebenden Familienangehörigen und eingetragene Partnerinnen oder Partner im Betrieb mitarbeiten, mit den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in der Regel in Hausgemeinschaft leben und bei der Führung des Betriebs eine leitende Angestellte oder ein leitender Angestellter nicht beschäftigt wird."

19. § 159 Abs. 3 lautet:

"(3) Abgesehen von den Personen, die gemäß § 3 Abs. 1 vom Geltungsbereich dieses Landesgesetzes ausgenommen sind, sind nicht wählbar:

1. die Ehegattin oder der Ehegatte oder die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner der Betriebsinhaberin oder des Betriebsinhabers und Personen, die mit der Betriebsinhaberin oder dem Betriebsinhaber bis zum zweiten Grad verwandt oder verschwägert sind oder zu ihr oder ihm im Verhältnis von Wahl- oder Pflegekind, Wahl- oder Pflegeeltern sowie Mündel oder Vormund stehen;
2. in Betrieben einer juristischen Person: die Ehegatten oder eingetragenen Partner von Mitgliedern des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist, sowie Personen, die mit Mitgliedern eines solchen Vertretungsorgans im ersten Grad verwandt oder verschwägert sind."

Artikel II

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

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung

Oö. Landarbeitsordnung 1989

StF: LGBl.Nr. 25/1989 (WV)

idF: LGBl.Nr. 2/1991 (GP XXIII RV 376 AB 403)
LGBl.Nr. 96/1991 (GP XXIII RV 466 AB 487)
LGBl.Nr. 12/1994 (GP XXIV RV 364 AB 379 LT 22, Art. 69 und Art. 70 Anhang XVIII EWR-Vertrag)
LGBl.Nr. 68/1994 (GP XXIV RV 440/1994 AB 447/1994 LT 27)
LGBl.Nr. 66/1995 (GP XXIV RV 587/1995 AB 615/1995 LT 36, RL 91/533/EWG vom 14. Oktober 1991, RL 75/129/EWG vom 17. Februar 1975 i.d.F. RL 92/56/EWG vom 24. Juni 1992, RL 77/187/EWG vom 14. Februar 1977 und RL 89/391/EWG vom 12. Juni 1989)
LGBl.Nr. 47/1998 (GP XXV RV 157/1998 AB 179/1998 LT 7)
LGBl.Nr. 101/1999 (GP XXV V 575/1999 AB 616/1999 LT 20; RL 78/610/EWG vom 29. Juni 1978, ABl.Nr. L 197 vom 22.7.1978, S. 12-18, RL 80/1107/EWG vom 27. November 1980, ABl.Nr. L 327 vom 3.12.1980, S. 8-13, RL 88/642/EWG vom 16. Dezember 1988, ABl.Nr. L 356 vom 24.12.1988, S. 74-78, RL 88/642/EWG vom 29. Mai 1991, ABl.Nr. L 177 vom 5.7.1991, S. 22-24, RL 96/94/EG vom 18. Dezember 1996, ABl.Nr. L 338 vom 28.12.1996, S. 86-88, RL 82/605/EWG vom 28. Juli 1982, ABl.Nr. L 247 vom 23.8.1982, S. 12-20, RL 83/477/EWG vom 19. September 1983, ABl.Nr. L 263 vom 24.9.1983, S. 25-32, RL 91/382/EWG vom 25. Juni 1991, ABl.Nr. L 206 vom 29.7.1991, S. 16-18, RL 86/188/EWG vom 12. Mai 1986, ABl.Nr. L 137 vom 24.5.1986, S. 28-34, RL 88/364/EWG vom 9. Juni 1988, ABl.Nr. L 179 vom 9.7.1988, S. 44-47, RL 89/391/EWG vom 12. Juni 1989, ABl.Nr. L 183 vom 29.6.1989, S. 1-8, RL 89/654/EWG vom 30. November 1989, ABl.Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 1-12,

Regierungsvorlage

Landesgesetz,
mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird
(Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2010)

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Oö. Landarbeitsordnung 1989, LGBl. Nr. 25, zuletzt geändert durch das Landesgesetz LGBl. Nr. 44/2009, wird wie folgt geändert:

RL 89/655/EWG vom 30. November 1989, ABl.Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 13-17, RL 95/63/EG vom 5. Dezember 1995, ABl.Nr. L 335 vom 30.12.1995, S. 28-36, RL 89/656/EWG vom 30. November 1989, ABl.Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 18-28, RL 90/269/EWG vom 29. Mai 1990, ABl.Nr. L 156 vom 21.6.1990, S. 9-13, RL 90/270/EWG vom 29. Mai 1990, ABl.Nr. L 156 vom 21.6.1990, S. 14-18, RL 90/394/EWG vom 28. Juni 1990, ABl.Nr. L 196 vom 26.7.1990, S. 1-7, RL 97/42/EG vom 27. Juni 1997, ABl.Nr. L 179 vom 8.7.1997, S. 4-6, RL 90/679/EWG vom 26. November 1990, ABl.Nr. L 374 vom 31.12.1990, S. 1-12, RL 93/88/EWG vom 12. Oktober 1993, ABl.Nr. L 268 vom 29.10.1993, S. 71-82, RL 95/30/EG vom 30. Juni 1995, ABl.Nr. L 155 vom 6.7.1995, S. 41-42, RL 97/59/EG vom 7.10.1997, ABl.Nr. L 282 vom 15.10.1997, S. 33-35, RL 97/65/EG vom 26. November 1997, ABl.Nr. L 335 vom 6.12.1997, S. 17-18, RL 92/58/EWG vom 24. Juni 1992, ABl.Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 23-42, RL 92/85/EWG vom 19. Oktober 1992, ABl.Nr. L 348 vom 28.11.1992, S. 1-8, RL 91/383/EWG vom 25. Juni 1991, ABl.Nr. L 206 vom 29.7.1991, S. 19-21, RL 93/104/EG vom 23. November 1993, ABl.Nr. L 307 vom 13.12.1993, S. 18-24, RL 94/33/EG vom 22. Juni 1994, ABl.Nr. L 216 vom 20.8.1994, S. 12-20)

LGBl.Nr. 102/1999 (DFB)

LGBl.Nr. 17/2002 (GP XXV RV 1256/2001 AB 1308/2002 LT 42; RL 96/34/EG vom 3. Juni 1996, ABl.Nr. L 145 vom 19.6.1996, S. 4)

LGBl.Nr. 13/2003 (GP XXV RV 1544/2002 AB 1599/2002 LT 50)

LGBl.Nr. 73/2005 (GP XXVI RV 497/2005 AB 565/2005 LT 19; RL 1999/70/EG vom 28. Juni 1999, ABl.Nr. L 175 vom 10.7.1999, S. 43; RL 2000/43/EG vom 29. Juni 2000, ABl.Nr. L 180 vom 19.7.2000, S. 22; RL 2000/78/EG vom 27. November 2000, ABl.Nr. L 303 vom 2.12.2000, S. 16; RL 2001/23/EG vom 12. März 2001, ABl.Nr. L 82 vom 22.3.2001, S. 16)

LGBl.Nr. 4/2006 (GP XXVI RV 715/2005 AB 750/2005 LT 25)

LGBl.Nr. 136/2007 (GP XXVI RV 1086/2007 AB 1323/2007 LT 43;

RL 2000/78/EG vom 27. November 2000, ABl.Nr.
L 303 vom 2.12.2000, S. 16;
RL 2003/72/EG vom 22. Juli 2003, ABl.Nr.
L 207 vom 18.8.2003, S. 25;
RL 89/391/EWG vom 12. Juni 1989, ABl.Nr.
L 183 vom 26.6.1989, S. 1;
RL 2003/88/EG vom 4. November 2003, ABl.Nr.
L 299 vom 18.11.2003, S. 9;
RL 2003/109/EG vom 25. November 2003, ABl.Nr.
L 16 vom 23.1.2004, S. 44;
RL 2004/38/EG vom 29. April 2004, ABl.Nr.
L 158 vom 30.4.2004, S. 77;
RL 2000/43/EG vom 29. Juni 2000, ABl.Nr.
L 180 vom 19.7.2000, S. 22)

LGBl.Nr. 74/2008 (GP XXVI RV 1546/2008 AB 1571/2008 LT 51)

LGBl.Nr. 44/2009 (GP XXVI RV 1775/2009 AB 1793/2009 LT 58;
RL 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004, ABl.Nr.
L 373 vom 21.12.2004, S. 37)

Anmerkung:
Bei den Wiederverlautbarungen wurden die Änderungen und Ergänzungen berücksichtigt, die sich aus folgenden Rechtsvorschriften ergeben:

StF: LGBl.Nr. 2/1950 (ursprüngliche Fassung)
idF: LGBl.Nr. 31/1950
LGBl.Nr. 58/1955
LGBl.Nr. 34/1958
LGBl.Nr. 16/1961
LGBl.Nr. 16/1962
LGBl.Nr. 2/1965
LGBl.Nr. 54/1967

StF: LGBl.Nr. 12/1968 (WV)
idF: LGBl.Nr. 37/1969
LGBl.Nr. 2/1971
LGBl.Nr. 25/1972

LGBl.Nr. 32/1975
LGBl.Nr. 42/1976
LGBl.Nr. 39/1977
LGBl.Nr. 35/1979

StF: LGBl.Nr. 84/1979 (WV)
idF: LGBl.Nr. 5/1982
LGBl.Nr. 1/1983
LGBl.Nr. 98/1983
LGBl.Nr. 54/1984
LGBl.Nr. 35/1986
LGBl.Nr. 5/1989

INHALTSVERZEICHNIS

1. GELTUNGSBEREICH
§ 1 Anwendungsbereich; Land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte
§ 2 Ausgenommene Betriebe
§ 3 Familieneigene Dienstnehmer
§ 4 Anwendung auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft; sonstige Ausnahmen
§ 5 Betriebe der Land- und Forstwirtschaft

1. Im Inhaltsverzeichnis lautet der Eintrag zu § 3 wie folgt:

"§ 3 Ausgenommene Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer"

1. GELTUNGSBEREICH

§ 3
Familieneigene Dienstnehmer

(1) Von diesem Landesgesetz sind unbeschadet des Abs. 3 die familieneigenen Dienstnehmer ausgenommen.

(2) Familieneigene Dienstnehmer sind:
1. der Ehegatte,
2. die Kinder und Kindeskinder,
3. die Schwiegersöhne und Schwiegertöchter,
4. die Eltern und Großeltern

des Dienstgebers, wenn sie mit ihm in Hausgemeinschaft leben und in seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich in einem Dienstverhältnis beschäftigt sind.

(3) Auf familieneigene Dienstnehmer (Abs. 2) sind die §§ 12 Abs. 2, 76 bis 95, 110 bis 111 und die Abschnitte 6 und 7 anzuwenden. Abweichend davon sind die §§ 93 bis 94d auf familieneigene Dienstnehmer nicht anzuwenden, wenn der Dienstgeber keine sonstigen Dienstnehmer beschäftigt. (Anm: LGBl.Nr. 12/1994, 66/1995, 73/2005)

(Anm: LGBl.Nr. 101/1999)

2. DIENSTVERTRAG

Entgelt

§ 26
Wichtige Gründe der Dienstverhinderung

(1) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

2. § 3 samt Überschrift lautet:

"§ 3
Ausgenommene Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer

(1) Von diesem Landesgesetz sind unbeschadet des Abs. 2 ausgenommen:
1. die folgenden familieneigenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer:
   a) die Ehegattin oder der Ehegatte,
   b) die Kinder und Kindeskinder,
   c) die Schwiegertöchter und Schwiegersöhne,
   d) die Eltern und Großeltern,
2. die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner

der Dienstgeberin oder des Dienstgebers, wenn sie oder er mit ihr oder ihm in Hausgemeinschaft leben und in ihrem oder seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich in einem Dienstverhältnis beschäftigt sind.

(2) Auf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nach Abs. 1 sind die §§ 12 Abs. 2, 76 bis 94e, 110 bis 111 und die Abschnitte 6 und 7 anzuwenden. Abweichend davon sind die §§ 93 bis 94d auf diese Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nicht anzuwenden, wenn die Dienstgeberin oder der Dienstgeber keine sonstigen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigt."

(1a) Durch Kollektivvertrag können von Abs. 1 abweichende Regelungen getroffen werden. Bestehende Kollektivverträge gelten als abweichende Regelungen. (Anm: LGBl.Nr. 73/2005)

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:
1. schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienmitgliedern,
1a. notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum 12. Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe,
2. eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder,
3. Niederkunft der Gattin,
4. Begräbnis des Gatten (der Gattin), der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister,
5. Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers,
6. Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
7. Wohnungswechsel,
8. Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,
9. Ausübung des Wahlrechtes.
(Anm: LGBl.Nr. 68/1994)

Karenzurlaub für Väter

§ 26a
Anspruch auf Karenz

(1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Fall des § 26b Abs. 2 nicht zulässig. (Anm: LGBl.Nr. 73/2005)

3. § 26 Abs. 2 Z. 2 bis 4 lauten:

"2. eigene Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft,
2a. Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft der Kinder,
3. Niederkunft der Gattin oder der eingetragenen Partnerin,
4. Begräbnis der Gattin oder des Gatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister,"

(2) Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbots der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums). (Anm: LGBl.Nr. 73/2005)

(3) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG) oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG) und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in den §§ 102a Abs. 1 4. Satz GSVG und 98 Abs. 1 4. Satz BSVG genannten Zeitpunkt.
(Anm: LGBl.Nr. 73/2005, 136/2007)

(4) Die Karenz muss mindestens drei Monate betragen.

(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühestmöglichen Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieser Karenz bekannt geben, dass er die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(Anm: LGBl.Nr. 17/2002)

4. Im § 26a Abs. 4, § 26b Abs. 1, § 26l Abs. 2, § 105 Abs. 2, § 105a Abs. 1 und § 105h Abs. 2 wird jeweils die Wortfolge "drei Monate" durch die Wortfolge "zwei Monate" ersetzt.

5. § 26a Abs. 5 lautet:

"(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seiner Dienstgeberin oder seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seiner Dienstgeberin oder seinem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende seiner Karenz bekannt geben, dass er die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden."

§ 26b
Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter

(1) Die Karenz nach § 26a kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzteil muss mindestens drei Monate betragen und beginnt zu dem im § 26a Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz der Mutter.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann der Dienstnehmer gleichzeitig mit der Mutter Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenz einen Monat vor dem im § 26a Abs. 1 oder § 26c Abs. 1 dritter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet.

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenz im Anschluss an eine Karenz der Mutter in Anspruch, hat er spätestens drei Monate vor Ende der Karenz der Mutter seinem Dienstgeber Beginn und Dauer seiner Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(Anm: LGBl.Nr. 17/2002)

6. § 26b Abs. 3 lautet:

"(3) Beträgt die Karenz der Mutter im Anschluss an den Schutz nach der Entbindung gemäß § 99 Abs. 1, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums jedoch weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer Beginn und Dauer seiner Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 99 Abs. 1, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden."

§ 26l
Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j und 26k ist, dass der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet. (Anm: LGBl.Nr. 136/2007)

(2) Der Dienstnehmer kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens
1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbots der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1 oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist,
angetreten werden. In diesem Fall hat der Dienstnehmer dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 26a Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, hat er dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß Abs. 3 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

(5) Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

7. § 26l Abs. 5 und 6 lauten:

"(5) Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

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

(8) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber ist verpflichtet, ihrem oder seinem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen.

(9) Die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Landesgesetz für ein weiteres Kind.

(Anm: LGBl.Nr. 73/2005)

2a. BETRIEBLICHE MITARBEITERVORSORGE

§ 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 aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber in Höhe von 1,53 v.H. 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

(6) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie oder er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben."

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 aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber in Höhe von 1,53 v.H. der fiktiven Bemessungsgrundlage nach Abs. 1 erster Satz.

(3) Für die Dauer eines Anspruchs auf Krankengeld nach dem ASVG hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber in Höhe von 1,53 v.H. 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 aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber in Höhe von 1,53 v.H. 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 v.H. 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 v.H. 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. 315/1994) in Höhe von 1,53 v.H. der Bemessungsgrundlage in Höhe des von der Dienstnehmerin oder vom Dienstnehmer bezogenen Weiterbildungsgelds gemäß § 26 Abs. 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, BGBl. 609. Das Arbeitsmarktservice (AMS) hat dem zuständigen Träger der

8. § 39k Abs. 5 lautet:

"(5) Gemäß § 39k Abs. 5 Landarbeitsgesetz 1984 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer oder die ehemalige Dienstnehmerin oder der ehemalige Dienstnehmer für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezugs Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten des FLAF in Höhe von 1,53 v.H. des jeweils nach den §§ 3 Abs. 1, 5a Abs. 1, 5b Abs. 1, 5c Abs. 1 oder 24a Abs. 1 KBGG bezogenen Kinderbetreuungsgeldes, 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."

Krankenversicherung die für die Beitragsleistung nach dem ersten 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.

(Anm: LGBl.Nr. 74/2008)

§ 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 fortgezahlten 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 anspruchsberechtigtenPersonen mit schuldbefreiender 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.

9. Im § 39q Abs. 5 wird jeweils nach dem Wort "Ehegatten" die Wortfolge "oder der eingetragenen Partnerin oder dem eingetragenen Partner" eingefügt.

(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 Urgenzen 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.

(Anm: LGBl.Nr. 74/2008)

§ 39t
Sterbebegleitung

(1) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer kann schriftlich eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts zum Zweck der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum unter Bekanntgabe von Beginn und Dauer verlangen, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt mit dem nahen Angehörigen gegeben ist. Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer kann eine Verlängerung der Maßnahme schriftlich verlangen, wobei die Gesamtdauer der Maßnahme sechs Monate nicht überschreiten darf.

(2) Als nahe Angehörige gelten die Ehegattin oder der Ehegatte, Personen, die mit der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, Wahl- und Pflegekinder, Wahl- und Pflegeeltern, die Person, mit der die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt, Geschwister, Schwiegereltern und Schwiegerkinder und leibliche Kinder der Ehegattin oder des

10. § 39t Abs. 2 lautet:

"(2) Als nahe Angehörige gelten die Ehegattin oder der Ehegatte, die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner, Personen, die mit der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, Wahl- und Pflegekinder, Wahl- und Pflegeeltern, die Person, mit der die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft

Ehegatten oder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten. (Anm: LGBl.Nr. 136/2007)

(3) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft zu machen. Auf Verlangen der Dienstgeberin oder des Dienstgebers ist eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis vorzulegen.

(4) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer kann die von ihm nach Abs. 1 verlangte Maßnahme frühestens fünf Arbeitstage, die Verlängerung frühestens zehn Arbeitstage nach Zugang der schriftlichen Bekanntgabe vornehmen. Die Maßnahme wird wirksam, sofern nicht die Dienstgeberin oder der Dienstgeber binnen fünf Arbeitstagen – bei einer Verlängerung binnen zehn Arbeitstagen – ab Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage gegen die Wirksamkeit der Maßnahme sowie deren Verlängerung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erhebt.

(5) Gemäß § 39t Abs. 5 Landarbeitsgesetz 1984 hat das Arbeits- und Sozialgericht unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers zu entscheiden. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichts erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstands – Beschlüsse des Gerichts erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z. 1, 4 und 6 der Zivilprozessordnung anfechtbar. Bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts kann die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer die von ihr oder ihm verlangte Maßnahme sowie deren Verlängerung vornehmen, es sei denn, das Arbeits- und Sozialgericht untersagt auf Antrag der Dienstgeberin oder des Dienstgebers der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer mit einstweiliger Verfügung nach § 381 Z. 2 Exekutionsordnung die Vornahme dieser Änderung. Im Übrigen sind die für einstweilige Verfügungen geltenden gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden. (Anm: LGBl.Nr. 136/2007)

(6) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber den Wegfall der Sterbebegleitung unverzüglich

lebt, Geschwister, Schwiegereltern, Schwiegerkinder sowie leibliche Kinder der Ehegattin oder des Ehegatten oder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten."

bekannt zu geben. Sie oder er kann die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach zwei Wochen nach Wegfall der Sterbebegleitung verlangen. Ebenso kann die Dienstgeberin oder der Dienstgeber bei Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers verlangen, sofern nicht berechtigte Interessen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers dem entgegenstehen.

(7) Fallen in das jeweilige Arbeitsjahr Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Freistellung von der Arbeitsleistung verkürzten Arbeitsjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(8) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinn des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt.

(9) Wird das Dienstverhältnis während der Inanspruchnahme der Maßnahme oder der Verlängerung beendet, ist bei der Berechnung einer gesetzlich zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Maßnahme zugrunde zu legen. Erfolgt die Beendigung des Dienstverhältnisses während einer Freistellung von der Arbeitsleistung, ist bei der Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 75 das für den letzten Monat vor Antritt der Freistellung von der Arbeitsleistung gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(Anm: LGBl.Nr. 73/2005)

11. Nach § 39t Abs. 9 wird folgender Abs. 10 angefügt:

"(10) Für Kinder ihrer eingetragenen Partnerin oder seines eingetragenen Partners hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer nach Maßgabe dieser Bestimmung insoweit

Anspruch auf Sterbebegleitung, als diese aus wichtigen wirtschaftlichen oder persönlichen Gründen kein Elternteil übernehmen kann."

§ 39u
Begleitung von schwersterkrankten Kindern

§ 39t ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindern (Wahl-, Pflegekindern oder leiblichen Kindern der Ehegattin oder des Ehegatten oder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten) der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers anzuwenden. Gemäß § 39u Landarbeitsgesetz 1984 kann die Maßnahme abweichend vom § 39t Abs. 1 zunächst für einen bestimmten fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum verlangt werden; bei einer Verlängerung der Maßnahme darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten.

(Anm: LGBl.Nr. 73/2005, 136/2007)

12. Im § 39u wird nach dem Wort "Ehegatten" ein Beistrich und die Wortfolge "der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners" eingefügt.

4. ARBEITSSCHUTZ

§ 68
Anrechnungsbestimmungen

(1) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten beim selben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:
1. die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960 im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als

13. § 68 Abs. 2 Z. 1 lautet:

"1. die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinn des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961, im Inland zugebrachte Dienstzeit

familieneigene Arbeitskraft (§ 3 Abs. 2), sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;

2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes 1986 über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;

3. Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13a Abs. 1 oder § 13c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Dienstverhältnis während der Haft aufrechtgeblieben und aus diesem Grund für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;

4. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 3 Abs. 2 des Entwicklungszusammenarbeitsgesetzes;

5. Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

(Anm: LGBl.Nr. 4/2006, 136/2007)

(3) Zeiten nach Abs. 2 Z. 1, 4 und 5 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Z. 2 sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

sowie die Beschäftigung als Arbeitskraft nach § 3 Abs. 1, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;"

(4) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

Präventivdienste

§ 105
Karenz

(1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 99 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Das Gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 99 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(1a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Fall des § 105a Abs. 1 letzter Satz nicht zulässig. (Anm: LGBl.Nr. 73/2005)

(2) Die Karenz muss mindestens drei Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 99 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieser Karenz bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Wird Karenz nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 102 und 103 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. § 26f Abs. 2 ist anzuwenden.

(Anm: LGBl.Nr. 17/2002)

14. § 105 Abs. 3 lautet:

"(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 99 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrer Dienstgeberin oder ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz, bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden."

§ 105a
Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater

(1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muss mindestens drei Monate betragen. Er ist in dem im § 105 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten. § 26b Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des Karenzteiles und endet vier Wochen nach dem Ende des jeweiligen Karenzteiles.

(Anm: LGBl.Nr. 17/2002)

§ 105h
Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 105f und 105g ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet. (Anm: LGBl.Nr. 136/2007)

(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

15. § 105a Abs. 2 lautet:

"(2) Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrer Dienstgeberin oder ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 99 Abs. 1 jedoch weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer ihrer Karenz spätestens zum Ende dieser Frist zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden."

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 99 Abs. 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 99 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 99 Abs. 1 bekannt zu geben.

(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie oder er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

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

(8) § 26s ist anzuwenden.

16. § 105h Abs. 5 und 6 lauten:

"(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie oder er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben."

(9) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber ist verpflichtet, ihrer oder seiner Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigen.

(10) Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Landesgesetz für ein weiteres Kind.

(Anm: LGBl.Nr. 73/2005)

6. ARBEITSAUFSICHT

Allgemeines
§ 114

(1) Zur Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes der Arbeiter, Angestellten und Lehrlinge in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft ist eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzurichten.

(2) Insoweit Vorschriften dieses Gesetzes auch auf Betriebe der Land- und Forstwirtschaft anzuwenden sind, in denen nur familieneigene Arbeitskräfte beschäftigt werden, obliegt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Überwachung der Einhaltung dieser Bestimmungen auch in diesen Betrieben.

17. § 114 Abs. 2 lautet:

"(2) Insoweit Vorschriften dieses Landesgesetzes auch auf Betriebe der Land- und Forstwirtschaft anzuwenden sind, in denen nur Arbeitskräfte nach § 3 Abs. 1 beschäftigt werden, obliegt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Überwachung der Einhaltung dieser Bestimmungen auch in diesen Betrieben."

8. BETRIEBSVERFASSUNG

Organisationsrecht

§ 146
Organe der Dienstnehmerschaft

(1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf stimmberechtigte (§ 155 Abs. 1) Dienstnehmer beschäftigt werden, sind nach Maßgabe

der folgenden Bestimmungen von der Dienstnehmerschaft Organe zu bilden. Bei der Berechnung dieser Zahl haben die gemäß § 159 Abs. 3 Z. 1 vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossenen Familienangehörigen des Betriebsinhabers außer Betracht zu bleiben.

(2) Ausgenommen von Abs. 1 sind bäuerliche Betriebe, sofern sie weniger als fünf ständige Dienstnehmer ohne Einrechnung der familieneigenen Arbeitskräfte (§ 3 Abs. 2) beschäftigen.

(3) Als bäuerliche Betriebe im Sinne dieses Gesetzes haben jene zu gelten, in denen die Betriebsinhaber selbst sowie ihre im Familienverband lebenden Familienangehörigen im Betrieb mitarbeiten, mit den Dienstnehmern in der Regel in Hausgemeinschaft leben und bei der Führung des Betriebes ein leitender Angestellter nicht beschäftigt wird.

(4) Erfüllt sowohl die Gruppe der Arbeiter als auch die Gruppe der Angestellten (§ 147 Abs. 3) die Voraussetzungen des Abs. 1, so sind folgende Organe zu bilden:

1. die Betriebshauptversammlung;
2. die Gruppenversammlungen der Arbeiter und der Angestellten;
3. die Wahlvorstände für die Betriebsratswahl;
4. die Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten;
5. der Betriebsausschuß;
6. die Rechnungsprüfer.

(5) Erfüllt nur eine Gruppe die Voraussetzungen des Abs. 1, erfüllen sie beide Gruppen nur in ihrer Gesamtheit oder beschließen die Gruppenversammlungen in getrennten Abstimmungen die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates, so sind folgende Organe zu bilden:

1. die Betriebsversammlung;
2. der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl;
3. der Betriebsrat;
4. die Rechnungsprüfer.

(6) Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe umfaßt, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, so sind folgende Organe zu bilden:

18. § 146 Abs. 2 und 3 lauten:

"(2) Ausgenommen von Abs. 1 sind bäuerliche Betriebe, sofern sie weniger als fünf ständige Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ohne Einrechnung der Arbeitskräfte nach § 3 Abs. 1 beschäftigen.

(3) Als bäuerliche Betriebe im Sinn dieses Landesgesetzes haben jene zu gelten, in denen die Betriebsinhaber selbst sowie ihre im Familienverband lebenden Familienangehörigen und eingetragene Partnerinnen oder Partner im Betrieb mitarbeiten, mit den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in der Regel in Hausgemeinschaft leben und bei der Führung des Betriebs eine leitende Angestellte oder ein leitender Angestellter nicht beschäftigt wird."

1. der Wahlvorstand für die Zentralbetriebsratswahl;
2. der Zentralbetriebsrat;
3. die Betriebsräteversammlung;
4. die Rechnungsprüfer.

(7) In den Unternehmen im Sinn des Abschnitts 12a. ist nach Maßgabe des Abschnitts 12a. ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein SCE-Betriebsrat zu errichten oder ein anderes Verfahren zur Beteiligung der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer zu schaffen. (Anm: LGBl.Nr. 136/2007)

Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung

§ 159
Passives Wahlrecht

(1) Wählbar sind alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die
1. am Tag der Ausschreibung der Wahl das 19. Lebensjahr vollendet haben und
2. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebs oder Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und
3. abgesehen vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft vom Wahlrecht zum Nationalrat nicht ausgeschlossen sind (§ 22 Nationalrats-Wahlordnung 1992).
(Anm: LGBl.Nr. 136/2007)

(2) Bei getrennten Wahlen sind auch Angehörige der anderen Dienstnehmergruppe wählbar.

(3) Abgesehen von den Personen, die gemäß § 3 Abs. 2 vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen sind, sind nicht wählbar:
1. der Ehegatte des Betriebsinhabers und Personen, die mit dem Betriebsinhaber bis zum zweiten Grad verwandt oder verschwägert sind oder zu ihm im Verhältnis von Wahl- oder Pflegekind, Wahl- oder Pflegeeltern sowie Mündel oder Vormund stehen;
2. in Betrieben einer juristischen Person die Ehegatten von Mitgliedern des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person

19. § 159 Abs. 3 lautet:

"(3) Abgesehen von den Personen, die gemäß § 3 Abs. 1 vom Geltungsbereich dieses Landesgesetzes ausgenommen sind, sind nicht wählbar:
1. die Ehegattin oder der Ehegatte oder die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner der Betriebsinhaberin oder des Betriebsinhabers und Personen, die mit der Betriebsinhaberin oder dem Betriebsinhaber bis zum zweiten Grad verwandt oder verschwägert sind oder zu

berufen ist, sowie Personen, die mit Mitgliedern eines solchen Vertretungsorgans im ersten Grad verwandt oder verschwägert sind.

(4) Sind mindestens vier Betriebsratsmitglieder zu wählen, sind auch Vorstandsmitglieder und Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer wählbar. Mindestens drei Viertel der Betriebsratsmitglieder müssen Dienstnehmer des Betriebes sein. Ein Vorstandsmitglied oder Angestellter einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer kann gleichzeitig nur einem Betriebsrat angehören.

(5) In neuerrichteten Betrieben und in Saisonbetrieben sind auch Dienstnehmer wählbar, die noch nicht sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen beschäftigt sind.

(6) Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten.

ihr oder ihm im Verhältnis von Wahl- oder Pflegekind, Wahl- oder Pflegeeltern sowie Mündel oder Vormund stehen;

2. in Betrieben einer juristischen Person: die Ehegatten oder eingetragenen Partner von Mitgliedern des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist, sowie Personen, die mit Mitgliedern eines solchen Vertretungsorgans im ersten Grad verwandt oder verschwägert sind."

Artikel II

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