

Nr 733 der Beilagen zum stenographischen Protokoll des Salzburger Landtages
(2. Session der 15. Gesetzgebungsperiode)

Vorlage der Landesregierung

Gesetz

vom, mit dem die Salzburger Landarbeitsordnung 1995 geändert wird

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Die Salzburger Landarbeitsordnung 1995, LGBl Nr 7/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 106/2013, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:

1.1. Die den § 50a betreffende Zeile lautet:

"§ 50a Bildungskarenz und Bildungsteilzeit"

1.2. Nach der den § 50r betreffenden Zeile wird eingefügt:

"§ 50s Pflegekarenz

§ 50t Pflegezeit"

1.3. Nach der den § 119b betreffenden Zeile wird eingefügt:

"§ 119c Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 119d Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils

§ 119e Gemeinsame Vorschriften zur Karenz"

1.4. Die den § 128 betreffende Zeile lautet:

"§ 128 Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils"

2. Im § 37 werden folgende Änderungen vorgenommen:

2.1. Im Abs 4 lit b wird die Verweisung "gemäß § 119 Abs 1 und 7" durch die Verweisung "gemäß § 119 Abs 1 oder § 119c Abs 1" ersetzt.

2.2. Im Abs 9 Z 1 wird die Verweisung "gemäß § 119 Abs 1 letzter Satz und § 128b Abs 2" durch die Verweisung "gemäß § 119e Abs 2 und § 128b Abs 2" ersetzt.

3. Im § 50a werden folgende Änderungen vorgenommen:

3.1. Die Überschrift lautet: "**Bildungskarenz und Bildungsteilzeit**"

3.2. Die Abs 2 und 3 lauten:

"(2) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs 1 EStG 1988) und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 128b Abs 5 mit Ausnahme des vorletzten Satzes; für den Urlaubsanspruch gilt § 128b Abs 6 mit der Maßgabe, dass an Stelle des Begriffs Karenz der Begriff Bildungskarenz tritt.

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 109 oder 111, einer Karenz nach den §§ 119, 119a, 119b, 119c, 119d, 121, 124 bis 128 und 129i, eines Präsenzdienstes gemäß § 19 WG 2001, eines Zivildienstes gemäß § 6a ZDG oder eines Ausbildungsdienstes gemäß § 37 ff WG 2001 ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam."

3.3. Nach Abs 3 wird eingefügt:

"(3a) Für die Dauer der Rahmenfrist gemäß Abs 1 sind Vereinbarungen über eine Bildungsteilzeit gemäß Abs 5 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes gemäß § 50b unwirksam. Davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zulässig:

1. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungskarenz von einem Jahr nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungskarenz für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungsteilzeit höchstens im zweifachen Ausmaß des nicht-ausgeschöpften Teils vereinbart werden.
2. Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit muss vier Monate betragen."

3.4. Nach Abs 4 wird angefügt:

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

(6) In der Vereinbarung gemäß Abs 5 sind der Beginn, die Dauer, das Ausmaß und die Lage der Teilzeitbeschäftigung festzulegen. Bei der Vereinbarung über die Bildungsteilzeit ist auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die betrieblichen Interessen Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(7) Für die Dauer der Rahmenfrist gemäß Abs 5 sind Vereinbarungen über eine Bildungskarenz gemäß Abs 1 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes gemäß § 50b unwirksam. Davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zulässig:

1. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungsteilzeit von zwei Jahren nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungsteilzeit für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungskarenz höchstens im halben Ausmaß des nicht-ausgeschöpften Teils vereinbart werden.
2. Die Mindestdauer der Bildungskarenz muss zwei Monate betragen.

(8) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Bildungsteilzeit, 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.

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

4. Im § 50b lautet der letzte Satz: "Im Übrigen gilt § 50a Abs 2, 3 und 4."

5. § 50e lautet:

"Kündigung

§ 50e

(1) Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 50a bis 50d, 50s oder 50t ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. § 234 Abs 5 gilt sinngemäß.

(2) Lässt der Dienstnehmer eine entgegen Abs 1 ausgesprochene Kündigung gegen sich gelten, hat er einen Ersatzanspruch im Sinn des § 46. Bei der Berechnung dieses Ersatzanspruches ist das ungeschmälerte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinn der §§ 50a bis 50d, 50s oder 50t zugestanden wäre."

6. Im § 50g Abs 4 lautet:

"(4) Für die Dauer der Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach § 27 AIVG, einer Bildungsteilzeit nach § 50a Abs 5, des Solidaritätsprämienmodells nach § 50c, der Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach den §§ 50p, 50q und 50t sowie für die Dauer einer Kurzarbeit oder einer Kurzarbeit für Qualifizierungsmaßnahmen nach § 37b bzw § 37c AMMSG ist als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Dienstnehmers das monatliche Entgelt auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen."

7. Im § 50p werden folgende Änderungen vorgenommen:

7.1. Im Abs 2 lautet die Z 8:

"8. die leiblichen Kinder des Ehegatten, Lebensgefährten oder eingetragenen Partners."

7.2. Abs 9 entfällt.

8. Nach § 50r wird eingefügt:

"Pflegekarenz

50s

(1) Dienstnehmer und Dienstgeber können, wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat, schriftlich eine Pflegekarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes zum Zweck der Pflege oder Betreuung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 50p Abs 2, dem zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 3 nach § 5 BPGG gebührt, für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Eine solche Vereinbarung darf grundsätzlich nur einmal je zu pflegenden oder betreuenden nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung einer Pflegekarenz zulässig. Die Vereinbarung der Pflegekarenz ist auch für die Pflege oder Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen zulässig, wenn diesen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 1 zusteht. Hat der Dienstnehmer eine Pflegekarenz bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegezeit für dieselbe zu pflegende oder betreuende Person unzulässig.

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

(3) Der Dienstnehmer kann die vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen:

1. nach der Aufnahme des nahen Angehörigen in stationäre Pflege oder Betreuung in einem Pflegeheim oder einer ähnlichen Einrichtung,
2. nach der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung des nahen Angehörigen durch eine andere Betreuungsperson oder
3. nach dem Tod des nahen Angehörigen.

Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts eines dieser Gründe erfolgen.

(4) Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Pflegekarenz gemäß Abs 1 für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 178 Abs 6) vereinbaren, wenn das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen zwei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Pflegekarenz eine Beschäftigung zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens drei Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Pflegekarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen.

(5) Im Übrigen ist § 50a Abs 2, 3 und 4 sinngemäß anzuwenden.

Pflegeteilzeit

§ 50t

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 50s Abs 1 können Dienstnehmer und Dienstgeber schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Dienstnehmers für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Die in der Pflegeteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine solche Vereinbarung darf grundsätzlich nur einmal je zu pflegenden oder betreuenden nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung einer Pflegeteilzeit zulässig. Hat der Dienstnehmer eine Pflegeteilzeit bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegekarenz für dieselbe zu pflegende oder betreuende Person unzulässig.

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

(3) Der Dienstnehmer kann die vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen:

1. nach der Aufnahme des nahen Angehörigen in stationäre Pflege oder Betreuung in einem Pflegeheim oder einer ähnlichen Einrichtung,

2. nach der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung des nahen Angehörigen durch eine andere Betreuungsperson oder
3. nach dem Tod des nahen Angehörigen.

Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts eines dieser Gründe erfolgen.

(4) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Pflgeteilzeit, 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.

(5) Im Übrigen sind die §§ 50a Abs 3 und 4 sowie 50s Abs 4 sinngemäß anzuwenden."

9. Im § 80 Abs 5 wird die Verweisung "gemäß den §§ 119 Abs 1 und 8, 124 und 128" durch die Verweisung "gemäß den §§ 119, 119d, 124 und 128" ersetzt.

9a. Im § 101 Abs 6 Z 1 wird die Wortfolge " oder dem Biozid-Produkte-Gesetz (BiozidG)" durch die Wortfolge "oder dem Biozidproduktegesetz (BiozidprodukteG)" ersetzt.

10. § 119 lautet:

"Karenz für Mütter

§ 119

(1) Der Dienstnehmerin ist, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 111 Abs 1 und 2 eine Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Das Gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 111 Abs 1 und 2 ein Urlaub verbraucht worden ist oder die Dienstnehmerin durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung verhindert war.

(1a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist, ausgenommen im Fall des § 119a Abs 2, nicht zulässig.

(2) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen. Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 111 Abs 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate oder, wenn die Karenz weniger als drei Monate dauert, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz bekannt geben, dass und bis zu welchem Zeitpunkt sie die Karenz verlängert. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs 1 vereinbart werden.

(3) Wird Karenz nach Abs 1 und 2 in Anspruch genommen, erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 115 und 117 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. Bei Inanspruchnahme einer Karenz im 2. Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach Ablauf des 1. Lebensjahres des Kindes eingebracht worden ist und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person der Dienstnehmerin gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Dienstnehmerin entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Die Dienstnehmerin kann im 2. Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur aus den im § 45 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden."

11. Nach § 119b wird eingefügt:

"Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 119c

(1) Eine Dienstnehmerin hat Anspruch auf Karenz, wenn sie ein Kind, mit dem sie im gemeinsamen Haushalt lebt und das das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivmutter) oder
2. in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter).

(2) Die §§ 119 bis 119b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Die Karenz nach den §§ 119 und 119a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils.
2. Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz nach den §§ 119 und 119a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie ihrem Dienstgeber unverzüglich Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz bekannt zu geben.
3. Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des 2. Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie auch über das 2. Lebensjahr des Kindes hinaus Karenz bis zu sechs Monaten in Anspruch nehmen.
4. Die §§ 119 bis 119b sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des in diesen Bestimmungen verwendeten Begriffs Vater der Begriff anderer Elternteil in der jeweils grammatikalisch richtigen Form tritt.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 2. Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder nimmt sie es in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Die Karenz beginnt mit dem Tag der

Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils.

(4) Die §§ 115, 117 und 122 sind auf Karenz nach Abs 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 115 Abs 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung einer Karenz verbunden sein.

Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils

§ 119d

(1) Ist der andere Elternteil, Adoptiv- oder Pflegeelternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes Karenz zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, der zulässigerweise nach Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

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

1. Tod;
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt;
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung;
4. schwerer Erkrankung;
5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters mit dem Kind oder der Betreuung des Kindes gemäß § 128b Abs 8.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz ihrem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn die Dienstnehmerin bereits Karenz verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 120, 120a oder 120g angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

(5) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 115 und 117 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Gesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des anderen Elternteils mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung. Eine Dienstnehmerin, die im 1. Lebensjahr des Kindes Karenz gemäß Abs 1 in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den im § 45 ausdrücklich angeführten Gründen mit Zustimmung des Gerichtes entlassen werden. Bei Inanspruchnahme einer Karenz im 2. Lebensjahr des Kindes kann

eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach Ablauf des 1. Lebensjahres des Kindes eingebracht worden ist und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person der Dienstnehmerin gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Dienstnehmerin entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Die Dienstnehmerin kann im 2. Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur aus den im § 45 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

Gemeinsame Vorschriften zur Karenz

§ 119e

(1) Während einer Karenz hat der Dienstgeber die Dienstnehmerin über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der karenzierten Dienstnehmerin berühren, insbesondere über Insolvenz, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen, zu informieren.

(2) Die Dienstnehmerin (Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter) kann neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei der das gebührende Entgelt im Kalendermonat den im § 5 Abs 2 Z 2 ASVG genannten Betrag nicht übersteigt. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(3) Weiters kann mit dem Dienstgeber, zu dem das karenzierte Dienstverhältnis besteht, für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbart werden. Wird Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

(4) Mit Zustimmung des Dienstgebers kann eine Beschäftigung im Sinn des Abs 3 auch mit einem anderen Dienstgeber vereinbart werden.

(5) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige Leistungen, insbesondere einmalige Bezüge im Sinn des § 67 Abs 1 EStG 1988, in den Kalenderjahren, in welche Zeiten einer Karenz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht Anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit der Karenz bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Die erste Karenz im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubs-

ausmaß jedoch bis zum Höchstmaß von zehn Monaten angerechnet. Die Zeit einer Karenz ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

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

(7) Der Dienstgeber hat der Dienstnehmerin auf Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Karenz auszustellen. Die Bestätigung ist von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigen.

(8) Die Karenz endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wird und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt. Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind unverzüglich bekannt zu geben und über Verlangen des Dienstgebers ihren Dienst wieder anzutreten."

12. Im § 120 Abs 2 wird die Wortfolge "abweichend von § 119 Abs 3 dritter Satz" durch die Wortfolge "abweichend von § 119e Abs 5 dritter Satz" ersetzt.

13. Im § 120b Abs 1 lautet die Z 2:

"2. eine Obsorge nach den §§ 177 Abs 4 oder 179 ABGB gegeben ist"

14. Im § 120g wird angefügt: "§ 120b ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass der an die Stelle des darin verwendeten Begriffs Vater der Begriff anderer Elternteil in der jeweils grammatikalisch richtigen Form tritt."

15. § 121 lautet:

"Spätere Geltendmachung der Karenz

§ 121

(1) Hat der Dienstgeber des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt der andere Elternteil keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeit längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nehmen.

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

16. § 121a lautet:

"Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

§ 121a

Die Dienstnehmerin kann ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären:

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb von drei Monaten;
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 119c) innerhalb von drei Monaten;
3. bei Inanspruchnahme einer Karenz nach den §§ 119, 119a, 119c, 119d oder 121 spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz."

17. Im § 122 wird die Verweisung "gemäß den §§ 115, 117, 119 Abs 5 und 7, 119a Abs 4 und 120f" durch die Verweisung "gemäß den §§ 115, 117, 119 Abs 3, 119a Abs 4, 119c Abs 4 und 119d Abs 5 und 120f" ersetzt.

18. Im § 127 werden folgende Änderungen vorgenommen:

18.1. Im Abs 1 lautet die Z 1:

"1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivvater) oder"

18.2. Im Abs 2 wird die Wortfolge "eine Karenz der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter" durch die Wortfolge "eine Karenz des anderen Elternteils" ersetzt.

18.3. Nach Abs 5 wird angefügt:

"(6) Die §§ 125 und 126 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des darin verwendeten Begriffs Mutter der Begriff anderer Elternteil in der jeweils grammatikalisch richtigen Form tritt."

19. Im § 128 werden folgende Änderungen vorgenommen:

19.1. Die Überschrift lautet: **"Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils"**

19.2. Abs 1 lautet:

"(1) Ist der andere Elternteil, Adoptiv- oder Pflegeelternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis gemäß § 119d Abs 2 für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, ist dem Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch

bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes jedenfalls Karenz zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Dasselbe gilt bei Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, der zulässigerweise nach Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt."

20. Im § 128a Abs 1 wird in der Z 2 die Wortfolge "der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter" durch die Wortfolge "des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils" ersetzt.

21. Im § 129b Abs 1 lautet die Z 2:

"2. eine Obsorge nach den §§ 177 Abs 4 oder 179 ABGB gegeben ist"

22. Im § 129g wird angefügt: "§ 129b Abs 1 ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des darin verwendeten Begriffs Mutter der Begriff anderer Elternteil in der grammatikalisch richtigen Form tritt."

23. § 129i lautet:

"Spätere Geltendmachung der Karenz

§ 129i

(1) Hat der Dienstgeber des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt der andere Elternteil keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nehmen.

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

24. § 149 Abs 1 lautet:

"(1) Die Lehrzeit dauert drei Jahre. Sie kann bei Wiederholung einer Berufsschulklasse oder nicht bestandener Facharbeiterprüfung höchstens um ein Jahr verlängert werden."

25. Im § 157 Abs 1 wird angefügt:

"j) mit vorzeitiger positiver Ablegung der Facharbeiterprüfung gemäß § 7 Abs 1 und 2 LFBAO 1991, wobei die Lehrzeit mit Ablauf der Kalenderwoche, in der die Prüfung erfolgreich abgelegt wurde, endet."

26. § 314 Abs 1 lautet:

"(1) Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten als solche auf die zitierte Stammfassung bzw die Fassung, die sie durch Änderungen bis zu dem nachfolgend zitierten Rechtsakt, diesen einschließend, erhalten haben:

1. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 (AWG 2002), BGBl I Nr 102; Gesetz BGBl I Nr 193/2013;
2. Aktiengesetz (AktG), BGBl Nr 98/1965; Gesetz BGBl I Nr 35/2012;
3. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr 946/1811; Gesetz BGBl I Nr 179/2013;
4. Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl I Nr 142/2004; Gesetz BGBl I Nr 138/2013;
5. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl Nr 189/1955; Gesetz BGBl I Nr 32/2014;
6. Angestelltengesetz, BGBl Nr 292/1921; Gesetz BGBl I Nr 58/2010;
7. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl Nr 450/1994; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
8. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl Nr 609; Kundmachung BGBl I Nr 3/2014;
9. Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG), BGBl Nr 31/1969; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
10. Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), BGBl 313/1994; Gesetz BGBl I Nr 138/2013;
11. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 (APSG), BGBl Nr 683; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
12. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG), BGBl Nr 104/1985; Gesetz BGBl I Nr 86/2013;
13. Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl Nr 22/1974; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
14. Ärztegesetz 1998 (ÄrzteG 1998), BGBl I Nr 169; Gesetz BGBl I Nr 32/2014;
15. Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl Nr 559/1978; Gesetz BGBl I Nr 32/2014;
16. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl Nr 22/1970; Gesetz BGBl I Nr 138/2013;
17. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl I Nr 100/2002; Gesetz BGBl I Nr 184/2013;
18. Betriebspensionsgesetz (BPG), BGBl Nr 282/1990; Gesetz BGBl I Nr 138/2013;
19. Biozidproduktegesetz (BiozidprodukteG), BGBl I Nr 105/2013;
20. Bundesgesetz über die Spaltung von Kapitalgesellschaften (SpaltG), BGBl Nr 304/1996; Gesetz BGBl I Nr 53/2011;
21. Bundespflegegeldgesetz (BPGG), BGBl Nr 110/1993; Gesetz BGBl I Nr 138/2013;
22. Chemikaliengesetz 1996 (ChemG 1996), BGBl I Nr 53/1997; Gesetz BGBl I Nr 97/2013;
23. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400; Gesetz BGBl I Nr 13/2014;
24. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz (EZA-G), BGBl I Nr 49/2002; Gesetz BGBl I Nr 65/2003;
25. Exekutionsordnung (EO), RGGI Nr 79/1896; Gesetz BGBl I Nr 33/2013;
26. Gebührenanspruchsgesetz (GebAG), BGBl Nr 136/1975; Gesetz BGBl I Nr 190/2013;
27. Gesetz über Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG), RGGI Nr 58/1906; Gesetz BGBl I Nr 13/2014;
28. Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994), BGBl Nr 194; Kundmachung BGBl I Nr 212/2013;
29. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl Nr 560/1978; Gesetz BGBl I Nr 32/2014;
30. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl Nr 235/1962; Gesetz BGBl I Nr 100/2002;
31. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl Nr 105/1961; Gesetz BGBl I Nr 74/2009;
32. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl I Nr 103/2001; Gesetz BGBl I Nr 197/2013;

33. Landarbeitsgesetz 1984 (LAG), BGBl Nr 287; Gesetz BGBl I Nr 157/2013;
34. Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz (LFBAG), BGBl Nr 298/1990; Gesetz BGBl I Nr 157/2013;
35. Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002 (MuKiPassV), BGBl II Nr 420/2013;
36. Opferfürsorgegesetz, BGBl Nr 183/1947; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
37. Pensionskassengesetz (PKG), BGBl Nr 281/1990; Gesetz BGBl I Nr 184/2013;
38. Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl I Nr 10; Gesetz BGBl I Nr 189/2013;
39. SCE-Gesetz (SCEG), BGBl I 104/2006;
40. Schulorganisationsgesetz, BGBl Nr 242/1962; Gesetz BGBl I Nr 75/2013;
41. Schulunterrichtsgesetz (SchUG), BGBl Nr 472/1986; Gesetz BGBl I Nr 76/2013;
42. Unternehmensgesetzbuch (UGB), dRGI S 219/1897; Gesetz BGBl I Nr 50/2013;
43. Wehrgesetz 2001 (WG 2001), BGBl I Nr 146; Gesetz BGBl I Nr 181/2013;
44. Zivildienstgesetz 1986 (ZDG), BGBl Nr 679; Gesetz BGBl I Nr 163/2013;
45. Zivilprozessordnung (ZPO), RGBl Nr 113/1895; Gesetz BGBl I Nr 118/2013."

27. Im § 315 werden die Z 4 bis 35 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

- "4. Richtlinie 83/477/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz vom 19. September 1983 (ABl Nr L 263 vom 24. September 1983) in der Fassung der Richtlinie 2007/30/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2007 zur Änderung der Richtlinie 89/391/EWG des Rates und ihrer Einzelrichtlinien sowie der Richtlinien 83/477/EWG, 91/383/EWG, 92/29/EWG und 94/33/EG des Rates im Hinblick auf die Vereinfachung und Rationalisierung der Berichte über die praktische Durchführung (ABl Nr L 165 vom 27. Juni 2007);
5. Richtlinie 86/188/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz (Dritte Einzelrichtlinie im Sinn der Art. 3 und 4 der Richtlinie 80/1107/EWG) vom 12. Mai 1986 (ABl Nr L 137 vom 24. Mai 1986) in der Fassung der Richtlinie 98/24/EG des Rates vom 7. April 1998 zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG; ABl Nr L 131 vom 5. Mai 1998);
6. Richtlinie 88/364/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer durch ein Verbot bestimmter Arbeitsstoffe und/oder Arbeitsverfahren (Vierte Einzelrichtlinie im Sinn des Art. 8 der Richtlinie 80/1107/EWG) vom 9. Juni 1988 (ABl Nr L 179 vom 9. Juli 1988) in der Fassung der Verordnung (EG) Nr 1137/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2008 zur Anpassung einiger Rechtsakte, für die das Verfahren des Artikels 251 des Vertrags gilt, an den Beschluss 1999/468/EG des Rates in Bezug auf das Regelungsverfahren mit Kontrolle (ABl Nr L 311 vom 21. November 2008);
7. Richtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit vom 12. Juni 1989 (ABl Nr L 183 vom 29. Juni 1989) in der Fassung der Verordnung (EG) Nr 1137/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2008 zur Anpassung einiger Rechtsakte, für die das Verfahren des Artikels 251 des Vertrags gilt, an den Beschluss 1999/468/EG des Rates in Bezug auf das Regelungsverfahren mit Kontrolle (ABl Nr L 311 vom 21. November 2008);

8. Richtlinie 89/654/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABI Nr L 393 vom 30. Dezember 1989) in der Fassung der Richtlinie 2007/30/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2007 zur Änderung der Richtlinie 89/391/EWG des Rates und ihrer Einzelrichtlinien sowie der Richtlinien 83/477/EWG, 91/383/EWG, 92/29/EWG und 94/33/EG des Rates im Hinblick auf die Vereinfachung und Rationalisierung der Berichte über die praktische Durchführung (ABI Nr L 165 vom 27. Juni 2007);
9. Richtlinie 89/656/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABI Nr L 393 vom 30. Dezember 1989) in der Fassung der Richtlinie 2007/30/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2007 zur Änderung der Richtlinie 89/391/EWG des Rates und ihrer Einzelrichtlinien sowie der Richtlinien 83/477/EWG, 91/383/EWG, 92/29/EWG und 94/33/EG des Rates im Hinblick auf die Vereinfachung und Rationalisierung der Berichte über die praktische Durchführung (ABI Nr L 165 vom 27. Juni 2007);
10. Richtlinie 90/269/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 29. Mai 1990 (ABI Nr L 156 vom 21. Juni 1990) in der Fassung der Richtlinie 2007/30/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2007 zur Änderung der Richtlinie 89/391/EWG des Rates und ihrer Einzelrichtlinien sowie der Richtlinien 83/477/EWG, 91/383/EWG, 92/29/EWG und 94/33/EG des Rates im Hinblick auf die Vereinfachung und Rationalisierung der Berichte über die praktische Durchführung (ABI Nr L 165 vom 27. Juni 2007);
11. Richtlinie 90/270/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 29. Mai 1990 (ABI Nr L 156 vom 21. Juni 1990) in der Fassung der Richtlinie 2007/30/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2007 zur Änderung der Richtlinie 89/391/EWG des Rates und ihrer Einzelrichtlinien sowie der Richtlinien 83/477/EWG, 91/383/EWG, 92/29/EWG und 94/33/EG des Rates im Hinblick auf die Vereinfachung und Rationalisierung der Berichte über die praktische Durchführung (ABI Nr L 165 vom 27. Juni 2007);
12. Richtlinie 90/679/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinn des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 26. November 1990 (ABI Nr L 374 vom 31. Dezember 1990) in der Fassung der Richtlinie 97/65/EG der Kommission vom 26. November 1997 zur dritten Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit an den technischen Fortschritt (ABI Nr L 355 vom 6. Dezember 1997);
13. Richtlinie 91/322/EWG der Kommission zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit vom 29. Mai 1991 (ABI Nr L 177 vom 5. Juli 1991) in der Fassung der Richtlinie 2006/15/EG der Kommission vom 7. Februar 2006 zur Festlegung einer zweiten Liste von Arbeitsplatz-

Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates und zur Änderung der Richtlinien 91/322/EWG und 2000/39/EG (ABI Nr L 38 vom 9. Februar 2006);

14. Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis vom 25. Juni 1991 (ABI Nr L 206 vom 29. Juli 1991) in der Fassung der Richtlinie 2007/30/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2007 zur Änderung der Richtlinie 89/391/EWG des Rates und ihrer Einzelrichtlinien sowie der Richtlinien 83/477/EWG, 91/383/EWG, 92/29/EWG und 94/33/EG des Rates im Hinblick auf die Vereinfachung und Rationalisierung der Berichte über die praktische Durchführung (ABI Nr L 165 vom 27. Juni 2007);
15. Richtlinie 92/58/EWG des Rates über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 24. Juni 1992 (ABI Nr L 245 vom 26. August 1992) in der Fassung der Richtlinie 2014/27/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 zur Änderung der Richtlinien 92/58/EWG, 92/85/EWG, 94/33/EG und 98/24/EG des Rates sowie der Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zwecks ihrer Anpassung an die Verordnung (EG) Nr 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen (ABI Nr L 65 vom 5. März 2014);
16. Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 19. Oktober 1992 (ABI Nr L 348 vom 28. November 1992) in der Fassung der Richtlinie 2007/30/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2007 zur Änderung der Richtlinie 89/391/EWG des Rates und ihrer Einzelrichtlinien sowie der Richtlinien 83/477/EWG, 91/383/EWG, 92/29/EWG und 94/33/EG des Rates im Hinblick auf die Vereinfachung und Rationalisierung der Berichte über die praktische Durchführung (ABI Nr L 165 vom 27. Juni 2007);
17. Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23. November 1993 (ABI Nr L 307 vom 13. Dezember 1993), in der Fassung der Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 zur Änderung der Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung hinsichtlich der Sektoren und Tätigkeitsbereiche, die von jener Richtlinie ausgeschlossen sind (ABI Nr L 195 vom 1. August 2000);
18. Richtlinie 94/33/EG des Rates über den Jugendarbeitsschutz vom 22. Juni 1994 (ABI Nr L 216 vom 20. August 1994) in der Fassung der Richtlinie 2007/30/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2007 zur Änderung der Richtlinie 89/391/EWG des Rates und ihrer Einzelrichtlinien sowie der Richtlinien 83/477/EWG, 91/383/EWG, 92/29/EWG und 94/33/EG des Rates im Hinblick auf die Vereinfachung und Rationalisierung der Berichte über die praktische Durchführung (ABI Nr L 165 vom 27. Juni 2007);
19. Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 7. April 1998 (ABI Nr L 131 vom 5. Mai 1998) in der Fassung der Richtlinie 2007/30/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2007 zur Änderung der Richtlinie 89/391/EWG des Rates und ihrer Einzelrichtlinien sowie der Richtlinien 83/477/EWG, 91/383/EWG, 92/29/EWG und 94/33/EG des Rates im Hinblick

- auf die Vereinfachung und Rationalisierung der Berichte über die praktische Durchführung (ABI Nr L 165 vom 27. Juni 2007);
20. Richtlinie 99/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABI Nr L 175 vom 10. Juli 1999);
21. Richtlinie 99/92/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch explosionsfähige Atmosphären gefährdet werden können (Fünfzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 16. Dezember 1999 (ABI Nr L 23 vom 28. Jänner 2000 in der Fassung der Richtlinie 2007/30/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2007 zur Änderung der Richtlinie 89/391/EWG des Rates und ihrer Einzelrichtlinien sowie der Richtlinien 83/477/EWG, 91/383/EWG, 92/29/EWG und 94/33/EG des Rates im Hinblick auf die Vereinfachung und Rationalisierung der Berichte über die praktische Durchführung (ABI Nr L 165 vom 27. Juni 2007);
22. Richtlinie 2000/39/EG der Kommission zur Festlegung einer ersten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit vom 8. Juni 2000 (ABI Nr L 142 vom 16. Juni 2000) in der Fassung der Richtlinie 2009/161/EU der Kommission vom 17. Dezember 2009 zur Festlegung einer dritten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates und zur Änderung der Richtlinie 2000/39/EG (ABI Nr L 338 vom 19. Dezember 2009);
23. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABI Nr L 180 vom 19. Juli 2000);
24. Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 18. September 2000 (ABI Nr L 262 vom 17. Oktober 2000);
25. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABI Nr L 303 vom 2. Dezember 2000);
26. Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben und Betriebsteilen (ABI Nr L 082 vom 22. März 2001);
27. Richtlinie 2002/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen) (Sechzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 25. Juni 2002 (ABI Nr L 177 vom 6. Juli 2002) in der Fassung der Verordnung (EG) Nr 1137/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2008 zur Anpassung einiger Rechtsakte, für die das Verfahren des Artikels 251 des Vertrags gilt, an den Beschluss 1999/468/EG des Rates in Bezug auf das Regelungsverfahren mit Kontrolle Anpassung an das Regelungsverfahren mit Kontrolle (ABI Nr L 311 vom 21. November 2008);
28. Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABI Nr L 269 vom 5. Oktober 2002);

29. Richtlinie 2003/10/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm) (Siebzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 6. Februar 2003 (ABI Nr L 42 vom 15. Februar 2003) in der Fassung der Verordnung (EG) Nr 1137/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2008 zur Anpassung einiger Rechtsakte, für die das Verfahren des Artikels 251 des Vertrags gilt, an den Beschluss 1999/468/EG des Rates in Bezug auf das Regelungsverfahren mit Kontrolle Anpassung an das Regelungsverfahren mit Kontrolle (ABI Nr L 311 vom 21. November 2008);
30. Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (ABI Nr L 207 vom 18. August 2003), in der Fassung der ABI Nr L 107 vom 19. April 2012 kundgemachten Berichtigung;
31. Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates) (ABI Nr L 158 vom 30. April 2004).
32. Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABI Nr L 327 vom 5. Dezember 2008);
33. Richtlinie 2009/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG; ABI Nr L 260 vom 3. Oktober 2009);
34. Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (ABI Nr L 68 vom 18. März 2010)."

28. Im § 323 wird angefügt:

"(3) Die §§ 37 Abs 4 und 9, 50a Abs 2, 3, 3a und 5 bis 9, 50b, 50e, 50g Abs 4, 50p, 50s, 50t, 80 Abs 5, 101 Abs 6, 119, 119c bis 119e, 120 Abs 2, 120b Abs 1, 120g, 121, 121a, 122, 127 Abs 1, 2 und 6, 128 Abs 1, 128a Abs 1, 129b Abs 1, 129g, 129i, 149 Abs 1, 157 Abs 1, 314 Abs 1 sowie 315 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2014 treten mit Beginn des auf dessen Kundmachung folgenden Monats in Kraft.

(4) § 50g Abs 4 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2014 ist im Fall einer Herabsetzung der Normalarbeitszeit gemäß den §§ 50p, 50q und 50t nur anzuwenden, wenn diese nach dem im Abs 3 bestimmten Zeitpunkt wirksam geworden ist. Auf die in dem im Abs 3 bestimmten Zeitpunkt bereits wirksam gewordenen Herabsetzungen der Normalarbeitszeit gemäß den §§ 50p und 50q ist § 50g Abs 4 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 91/2013 weiter anzuwenden.

(5) Die §§ 119c, 119d, 120g, 127, 128, 128a Abs 1, 128g und 129i in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2014 gelten für Eltern von Kindern, die nach dem im Abs 3 bestimmten Zeitpunkt adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen werden."

Erläuterungen

1. Allgemeines:

Durch die vorgeschlagene Novelle zur Salzburger Landarbeitsordnung 1995 werden die grundsatzgesetzlichen Bestimmungen ausgeführt, die in den Gesetzen BGBl I Nr 67/2013, 138/2013 und 157/2013 enthalten sind.

1.1. Ziel der im Art 3 der im BGBl I unter der Nr 67/2013 kundgemachten Änderungen des Landarbeitsgesetzes 1984 ist die Ergänzung des Instruments der Bildungskarenz durch das Instrument der Bildungsteilzeit. Die Bildungsteilzeit soll vor allem gering qualifizierten Dienstnehmern im aufrechten Dienstverhältnis Möglichkeiten zu einer Höherqualifizierung eröffnen und die mit einer Bildungskarenz verbundenen nachteiligen Folgen wie den gänzlichen Entfall des Anspruchs auf Entgelt und die fehlende Einbindung des Dienstnehmers in das betriebliche Geschehen während der Bildungskarenz vermeiden. Im Einzelnen wird auf die §§ 50a, 50b und 50g und auf die Erläuterungen dazu verwiesen.

1.2. Das Gesetz BGBl I Nr 138/2013 verfolgt ua folgende Ziele:

- Ergänzung des Instruments der Dienstverhinderung aus wichtigen Gründen (§ 31) durch die Instrumente der Pflegekarenz und der Pflegezeit zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen (§§ 50s und 50t);
- Einbeziehung von gleichgeschlechtlichen Beziehungen in den Anwendungsbereich der Bestimmungen im Zusammenhang mit der Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter bzw des Adoptiv- oder Pflegevaters sowie der Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils (§§ 119c (neu), 119d (neu), 121, 127, 128, 128a, 129b, 129g und 129i).

1.3. Durch die im Art 2 der im BGBl I unter der Nr 157/2013 kundgemachte Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 wird die vorzeitige positive Ablegung der Facharbeiterprüfung als zusätzlicher Beendigungsgrund eines Lehrverhältnisses festgelegt. Diese Änderung wird im § 157 Abs 1 nachvollzogen.

1.4. Im Übrigen wird das Vorhaben dazu genützt, um die im § 119 enthaltenen Bestimmungen für die Karenz von Dienstnehmerinnen an die Systematik der in den §§ 105, 105c, 105d und 105e des Landarbeitsgesetzes 1984 enthaltenen grundsatzgesetzlichen Bestimmungen und die §§ 101 Abs 6 Z 1, 314 Abs 1 und 315 an die aktuelle Rechtsentwicklungen auf bundes- bzw gemeinschaftsrechtlicher Ebene anzupassen.

2. Verfassungsrechtliche Grundlage:

Art 12 Abs 1 Z 6 B-VG ("Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt").

3. Übereinstimmung mit dem EU-Recht:

Das Vorhaben ist gemeinschaftsrechtskonform.

4. Kosten:

Auf Grund des Gesetzesvorhabens sind keine Mehrkosten für die Gebietskörperschaften zu erwarten.

5. Ergebnisse des Begutachtungsverfahrens:

Im Begutachtungsverfahren ist das Vorhaben keinen Einwänden begegnet.

Dem Hinweis der Landarbeiterkammer für Salzburg, wonach "aus der LAG-Novelle BGBl I Nr 157/2013 die Bestimmung des § 231 Abs 2 letzter Satz [fehlt]" und "dieser in § 255 Abs 2 LArbO einzuarbeiten [wäre]", ist zu entgegen zu halten, dass die ausdrückliche Anführung auch der Arbeits- und Sozialgerichte neben den Landesgerichten im § 231 Abs 2 LAG 1984 ausschließlich in der Gerichtsorganisation im Bundesland Wien, die von jener in den anderen Bundesländern abweicht, begründet ist: Mit Ausnahme des Bundeslandes Wien, in dem ein Gerichtshof erster Instanz (das "Arbeits- und Sozialgericht Wien") zur Entscheidung in Arbeits- und Sozialrechtssachen eingerichtet ist, sind in den anderen Bundesländern die Landesgerichte zur Entscheidung in Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz zuständig (§§ 2 und 3 ASGG). Eine dem § 231 Abs 2 LAG 1984 entsprechende Ausführung dieser grundsatzgesetzlichen Bestimmung ist für das Bundesland Salzburg (wie auch für alle anderen Bundesländer außer Wien) daher entbehrlich.

6. Zu einzelnen Bestimmungen wird ausgeführt:

Zu den Z 2, 3.1, 3.2, 9, 12, 16, 17 und 20 (§§ 37, 50a Abs 2 und 3, 80 Abs 5, 120 Abs 2, 121a, 122 und 128 Abs 1):

Die aufgezählten Bestimmungen werden an die neuen §§ 119, 119c, 119d und 119e angepasst. Inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden.

Zu den Z 3.3, 3.4, 4, 5 und 6 (§§ 50a Abs 3a und 5 bis 9 sowie 50b, 50e und 50g):

1. Das in den Abs 1, 1a, 2, 3 und 4 des § 50a geregelte Instrument der Bildungskarenz wird durch das Instrument der Bildungsteilzeit ergänzt. Die die Bildungsteilzeit regelnden Bestimmungen (§ 50a Abs 5 bis 9) sind den die Bildungskarenz regelnden Bestimmungen nachgebildet.

Voraussetzung für die Vereinbarung der Bildungsteilzeit ist, dass das Arbeitsverhältnis bereits ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die Vereinbarung über die Bildungsteilzeit bedarf der Schriftform und hat neben deren Beginn und Dauer auch das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit festzulegen. Die Dauer der Bildungsteilzeit darf vier Monate nicht unterschreiten und zwei Jahre nicht überschreiten. Innerhalb der Rahmenfrist von vier Jahren kann die Bildungsteilzeit auch in einzelnen Teilen vereinbart werden. Wurde eine Bildungsteilzeit zwar vereinbart und angetreten, die höchstzulässige Dauer jedoch nicht ausgeschöpft, so kann eine weitere Bildungsteilzeit vereinbart werden.

Gemäß § 50a Abs 3a und 7 kann innerhalb der Rahmenfrist einmalig ein Wechsel von einer Bildungskarenz in eine Bildungsteilzeit und umgekehrt nach Maßgabe der in diesen Bestimmungen jeweils festgelegten Voraussetzungen vereinbart werden. Der "Umrechnungsschlüssel" zwischen Bildungskarenz und Bildungsteilzeit beträgt 1 : 2.

2. Die §§ 50b und 50g Abs 4 werden an das neue Instrument der Bildungsteilzeit angepasst. Die Anpassung des 50g Abs 4 dient der Sicherung des Abfertigungsanspruches des Dienstnehmers: Als Bemessungsgrundlage für die Beitragsleistung des Dienstgebers zur betrieblichen Mitarbeitervorsorge gilt das monatliche Entgelt des Dienstnehmers auf der

Grundlage seines Beschäftigungsausmaßes vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit durch den Antritt der Bildungsteilzeit.

3. Motivkündigungen aus dem Grund der (geplanten) Inanspruchnahme einer Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit können vom Dienstnehmer bei Gericht angefochten werden (§ 50e Abs 1).

Zu Z 8 (§§ 50s und 50t):

1. Die §§ 50s und 50t ergänzen die Bestimmungen über die der Dienstverhinderung aus wichtigen Gründen (§ 31) durch die Instrumente der Pflegekarenz (§ 50s) und der Pflegezeit (§ 50t) zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen.

2. Zu § 50s:

2.1. Die Pflegekarenz kann zur Pflege bzw Betreuung von nahen Angehörigen, denen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Pflegestufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes (BPGG) mit Bescheid zuerkannt worden ist, in der Dauer von mindestens einem Monat bis maximal drei Monate vereinbart werden. Für die Pflege bzw Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen genügt die Zuerkennung von Pflegegeld der Pflegestufe 1. Der Kreis der nahen Angehörigen umfasst die im § 50p Abs 2 angeführten Personen.

2.2. Pflegekarenz kann für ein und dieselbe zu pflegende bzw betreuende Person nur einmal vereinbart werden. Nur im Fall einer wesentlichen Verschlechterung des Gesundheitszustandes der zu pflegenden bzw betreuenden Person ist einmalig eine neuerliche Vereinbarung einer Pflegekarenz zulässig. Voraussetzung dafür ist die Erhöhung des Pflegegeldes für die zu pflegenden bzw betreuende Person um mindestens eine Pflegegeldstufe spätestens zum Zeitpunkt des Antritts der neuerlichen Pflegekarenz.

2.3. Die Vereinbarung einer Inanspruchnahme der Pflegekarenz in mehreren, zeitlich voneinander getrennten Teilen ist nicht zulässig. Nach Antritt der Pflegekarenz ist eine Umwandlung der Pflegekarenz in eine Pflegezeit sowie die Vereinbarung einer weiteren Pflegezeit unzulässig.

3. Zu § 50t:

Die Bestimmungen zur Pflegezeit orientieren sich im Wesentlichen an den Bestimmungen über die Pflegekarenz.

Zu den Z 10, 11, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22 und 23 (§§ 119, 119c, 119d, 119e, 120g, 121, 127 Abs 1, 2 und 6, 128 Abs 1, 128a Abs 1, 129b Abs 1, 129g und 129i):

1. Der geltende § 119 setzt die in den §§ 105, 105c, 105d und 105e des Landarbeitsgesetzes 1984 enthaltenen grundsatzgesetzlichen Bestimmungen um. Diese Regelungsinhalte werden nach dem Vorbild der Systematik der in den §§ 124 bis 128b enthaltenen Bestimmungen für die Karenz von männlichen Dienstnehmern getrennt: Der neue § 119 regelt die Karenz für Mütter (bisher § 119 Abs 1, 1a, 2 und 5), der neue § 119c regelt die Karenz der Adoptiv- oder Pflegeg Mutter (bisher § 119 Abs 7), der neue § 119d regelt die Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils (bisher § 119 Abs 8 bis 10) und der neue § 119e enthält die gemeinsamen Vorschriften zur Karenz von Dienstnehmerinnen (bisher § 119 Abs 3, 4 und 6). Inhaltliche Änderungen sind damit, ausgenommen die im Pkt 2 dargestellten, nicht verbunden.

2. In den Anwendungsbereich der §§ 119c (neu), 119d (neu), 120g, 121, 127, 128, 128a, 129b, 129g und 129i werden auch gleichgeschlechtliche Beziehungen einbezogen.

Diese Änderungen sind vor dem Hintergrund des Urteils des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) vom 19. Februar 2013 in der Rechtssache Bsw 19010/07 (X ua gg Österreich) zu sehen: Gemäß § 197 Abs 2 ABGB in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Adoptionsrechts-Änderungsgesetzes 2013, BGBl I Nr 179/2013, erlöschen bei einer Adoption durch einen Wahlvater bzw eine Wahlmutter die familienrechtlichen Beziehungen zum leiblichen Vater bzw zur leiblichen Mutter, weshalb ein gleichgeschlechtlicher Partner das leibliche Kind des anderen Partners nicht adoptieren kann, ohne die rechtliche Beziehung zu diesem Elternteil aufzuheben. Der EGMR hat darin eine Verletzung von Art 14 in Verbindung mit Art 8 EMRK gesehen. Durch das Adoptionsrechts-Änderungsgesetz 2013 wurde § 197 Abs 4 ABGB an die Rechtsprechung des EGMR angepasst: Bei Adoption des Kindes eines Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten durch den anderen Ehegatten, eingetragenen Partner oder Lebensgefährten erlöschen die familienrechtlichen Beziehungen nach Maßgabe des § 197 Abs 2 ABGB nur zum anderen leiblichen Elternteil und dessen Verwandten. § 197 Abs 4 ABGB ermöglicht daher auch in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften die "Stiefkindadoption", ohne dass die familienrechtlichen Beziehungen des Kindes zum (leiblichen und gleichgeschlechtlichen) eingetragenen Partner oder Lebensgefährten des adoptierenden Wahlelternteils erlöschen.

Diese familienrechtlichen Änderungen werden in den §§ 120g, 121, 127 Abs 1, 2 und 6, 128 Abs 1, 128a Abs 1, 129b Abs 1, 129g und 129i nachvollzogen. Im Ergebnis können daher auch der Elternteil, der ein leibliches Kind seines gleichgeschlechtlichen Partners oder seiner gleichgeschlechtlichen Partnerin adoptiert hat, sowie der leibliche Elternteil im Fall einer Verhinderung des gleichgeschlechtlichen Adoptivelternteils Karenz bzw Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

Zu den Z 24 und 25 (§§ 149 Abs 1 und 157 Abs 1):

Gemäß § 157 Abs 1 lit j beendet eine vorzeitige positive Ablegung der Facharbeiterprüfung gemäß § 7 Abs 1 und 2 LFBAO die Lehrzeit. Die Behaltspflicht des Lehrherren (§ 148 Abs 7) bleibt davon unberührt. § 149 Abs 1 wird an diesen neu eingefügten Beendigungsgrund angepasst.

Die Landesregierung stellt sohin den

Antrag,

der Salzburger Landtag wolle beschließen:

1. Das vorstehende Gesetz wird zum Beschluss erhoben.
2. Die Gesetzesvorlage wird dem Verfassungs- und Verwaltungsausschuss zur Beratung, Berichterstattung und Antragstellung zugewiesen.