

**Regierungsvorlage**  
April 2018

zu Zl. 01-VD-LG-1832/8-2018

**Gesetz vom ....., mit dem die  
Kärntner Landarbeitsordnung 1995 geändert  
wird**

Der Landtag von Kärnten hat in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984 – LAG, BGBl. Nr. 287/1984, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/2017, beschlossen:

**Artikel I**

Die Kärntner Landarbeitsordnung 1995 – K-LAO 1995, LGBl. Nr. 97/1995, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 77/2017, wird wie folgt geändert:

*1. § 33 Abs. 1 lautet:*

„(1) Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.“

*2. § 33 Abs. 4 lautet:*

„(4) Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.“

*3. § 36 lautet:*

**„§ 36  
Entgeltfortzahlung bei Beendigung des Dienstverhältnisses**

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 33 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die nach § 33 Abs. 1, 4 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 33 Abs. 1, 4 und 5 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 33 Abs. 1, 4 und 5 einvernehmlich beendet wird.“

*4. § 49 lautet:*

**„§ 49  
Kündigung**

(1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.

(2) Mangels einer für den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate. Durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 180 Abs. 6 überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden.

(3) Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die im Absatz 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten des Kalendermonats endet.

(4) Mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung kann der Dienstnehmer das Dienstverhältnis mit dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen.

Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Dienstnehmer vereinbarte Kündigungsfrist. Durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 180 Abs. 6 überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden.

(5) Ist das Dienstverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.“

#### **Artikel II**

(1) § 33 Abs. 1 und Abs. 4 sind auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem Inkrafttreten dieser Bestimmungen, frühestens jedoch nach dem 30. Juni 2018 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind. Für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes laufende Dienstverhinderungen sind Art. I Z 1 und 2 ab Beginn dieses Arbeitsjahres anzuwenden.

(2) § 36 ist auf einvernehmliche Beendigungen des Dienstverhältnisses während einer Dienstverhinderung gemäß § 33 Abs. 1, 4 und 5 K-LAO 1995 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 33 Abs. 1, 4 und 5 K-LAO 1995 anzuwenden, die eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach dem Inkrafttreten dieser Bestimmung, frühestens jedoch nach dem 30. Juni 2018 bewirken.

(3) § 49 ist auf Beendigungen des Dienstverhältnisses anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2020 ausgesprochen werden.