

Amt der Niederösterreichischen Landesregierung

VI/4-A-24/25

Bearbeiter 531 10 DW 2991

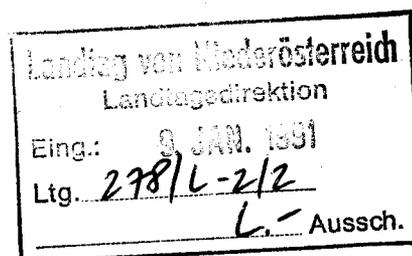
Dr. Sperner

8. Jänner 1991

Betrifft

Nö Landarbeitsordnung 1973; Änderung, Motivenbericht

Hoher Landtag!



Allgemeiner Teil

Durch Art. III des Karenzurlaubserweiterungsgesetzes, BGBl. Nr. 408/1990, wurden die gemäß Art. 12 Abs. 1 Z. 6 des Bundesverfassungsgesetzes in der Fassung von 1929 aufgestellten Grundsätze über die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft geändert. Weiters wurden durch das Bundesgesetz vom 27. Juni 1990, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, BGBl. Nr. 410/1990, die Grundsätze für die Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Dienstnehmern in der Land- und Forstwirtschaft einer Änderung unterzogen.

Wie bei den letzten Novellen zum Landarbeitsgesetz 1984 und zum II. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 108/1979, hat der Bundesgesetzgeber auch diesmal Normen geschaffen, die er von anderen - unmittelbar anwendbaren - Bundesgesetzen übernimmt. So entsprechen die in den gegenständlichen Novellen enthaltenen Bestimmungen dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1979, in der Fassung des Art. I des Karenzurlaubserweiterungsgesetzes, BGBl. Nr. 408/1990, dem Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221/1979 in der Fassung des Art. II des Karenzurlaubserweiterungsgesetzes, BGBl. Nr. 408/1990, dem Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921 in der Fassung des Art. IV des Karenzurlaubserweiterungsgesetzes, BGBl. Nr. 408/1990 und dem Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 358/1923

in der Fassung des Art.V des Karenzurlaubserweiterungsgesetzes, BGBl.Nr.408/1990, sowie den als unmittelbar anzuwendendes Bundesrecht enthaltenen Bestimmungen im I. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl.Nr.108/1979 in der Fassung des Bundesgesetzes vom 27. Juni 1990, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, BGBl.Nr. 410/1990. Auf diese Weise zwingt der Bundesgesetzgeber den Ausführungsgesetzgeber die Regelung der Grundsatzgesetze praktisch unverändert zu übernehmen und verhindert dadurch eine eigenständige Ausführungsregelung im Sinn des Art.12 B-VG.

Die vorliegende Novelle zum Landarbeitsgesetz (Grundsatzgesetz) beinhaltet den auf Bundesebene von den Regierungsparteien vereinbarten zweiten Teil des Familienpaketes. Sie enthält die Verlängerung des Karenzurlaubes auf zwei Jahre sowie die Möglichkeit für beide Elternteile im zweiten Lebensjahr des Kindes oder für einen Elternteil bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu können.

Durch die vorliegende Novelle zum II. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes (Grundsatzgesetz) wird das Gleichbehandlungsgebot auf die Begründung des Dienstverhältnisses, den beruflichen Aufstieg und die Beendigung des Dienstverhältnisses ausgeweitet. Ferner werden Schadensersatzregelungen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot festgelegt und eine besondere Beweislastregelung zugunsten der Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerinnen eingeführt. Zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau werden vorübergehende Sondermaßnahmen ermöglicht. Schließlich werden hinsichtlich der Aufgaben einer allenfalls auf Landesebene eingeführten Anwältin für Gleichbehandlungsfragen die wesentlichen Grundsätze für das Landarbeiterrecht vorgegeben.

Die vom Bund aufgestellten Grundsätze sind durch den Landesgesetzgeber bis zum 14. Jänner 1991 auszuführen. Der vorliegende Gesetzesentwurf verfolgt diesen Zweck.

Eine Ausführung der Grundsätze hinsichtlich der Aufgaben einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen mußte unterbleiben, da die Einführung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im Rahmen der Gleichbehandlungskommission durch Landesgesetz nach Art.15 Abs.1 B-VG sachlich nicht begründet erscheint. Die Kollektivverträge im Bereich des Landarbeiterrechtes sind in Niederösterreich nicht geschlechtsspezifisch abgefaßt. Weiters wurde die Gleichbehandlungskommission in Niederösterreich seit ihrem Bestehen kein einziges Mal angerufen. Auch sonst wurde eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes in keiner Weise geltend gemacht. Durch die Errichtung zweier Planstellen für die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und deren Stellvertreterin sowie durch den mit ihrer Tätigkeit, wie Informationstätigkeit, Sprechtag im Bereich des Bundeslandes Niederösterreich und dgl. verbundenen Sachaufwand würden dem Land Kosten entstehen, die nach den bisherigen Erfahrungen in keinem Verhältnis zu einem zu erwarteten Erfolg stehen und daher auch nicht vertretbar erscheinen.

Im Zuge des Begutachtungsverfahrens wurden gegen den versendeten Gesetzesentwurf keine Einwendungen erhoben. Der Anregung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurde durch die Änderung der Wortfolge im § 23d Abs.4 voll entsprochen.

Mit der Vollziehung der Bestimmungen dieses Gesetzesentwurfes sind keine finanziellen Mehrbelastungen für das Land oder die Gemeinden zu erwarten. Es sind auch keine Bestimmungen enthalten, die eine unmittelbare Mitwirkung von Bundesorganen vorsehen.

Besonderer Teil

Zu Art.I:

Zu Z.1 bis Z.23:

Aus dem Grundsatzgesetz wurden die Regelungen für Väter, die aus Anlaß der Geburt ihres Kindes Karenzurlaub im zweiten Lebensjahr bzw. Teilzeitbeschäftigung im zweiten und dritten Lebensjahr des

Kindes, in Anspruch nehmen, unverändert übernommen. Die Inanspruchnahme von Karenzurlaub bei Verhinderung des anderen Elternteiles wird auf das zweite Lebensjahr des Kindes ausgeweitet. Ist die Mutter aus den in der NÖ Landarbeitsordnung 1973 angeführten Gründen an der Pflege des Kindes während eines Karenzurlaubes oder einer Teilzeitbeschäftigung verhindert, so kann der Vater für die Dauer der Verhinderung Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

Schon bisher war es möglich, während eines Karenzurlaubes einer geringfügigen Beschäftigung nachzugehen und weiterhin Karenzurlaubsgeld zu beziehen, wenn das Entgelt für diese geringfügige Beschäftigung unter der Geringfügigkeitsgrenze des ASVG gelegen war. Eine entsprechende Regelung wird nunmehr auch im Landarbeitsrecht getroffen, sodaß eine geringfügige Beschäftigung neben dem karenzierten Dienstverhältnis ausgeübt werden kann.

Neu geschaffen wurde die Möglichkeit der gleichzeitigen Teilzeitbeschäftigung im zweiten Lebensjahr des Kindes für beide Elternteile bzw. im dritten Lebensjahr des Kindes, wenn nur ein Elternteil im zweiten Lebensjahr des Kindes Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen hat.

Die Teilzeitbeschäftigung darf höchstens drei Fünftel der Normalarbeitszeit betragen. Anders als beim Karenzurlaub kann der Dienstgeber, wenn der Dienstnehmer Teilzeitbeschäftigung verlangt, diese ablehnen, wenn sachliche Gründe gegen eine Teilzeitbeschäftigung sprechen. Dies wäre z.B. dann der Fall, wenn ein Arbeitsplatz nicht geteilt werden kann oder wenn ein geteilter Arbeitsplatz weder durch innerbetriebliche Maßnahmen besetzt noch am Arbeitsmarkt vermittelt werden kann.

Bei Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber muß der Dienstnehmer bekanntgeben, ob er stattdessen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will. Tut er dies nicht, so besteht für ihn volle Dienstpflicht.

Karenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung können im zweiten Lebensjahr des Kindes nicht nebeneinander oder hintereinander in Anspruch genommen werden. Hat nur ein Elternteil im zweiten Lebensjahr des Kindes Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, so kann dieser oder der andere Elternteil auch für das dritte Lebensjahr des Kindes beim Dienstgeber Teilzeitbeschäftigung begehren. Bei Nichteinigung über eine Teilzeitbeschäftigung steht dem Dienstnehmer die Möglichkeit der Klage bei Gericht offen.

Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung und einer Vollbeschäftigung, sind bei der Berechnung der Sonderzahlungen Teilzeitbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung in aliquotem Ausmaß zu berücksichtigen (z.B. ein halbes Jahr volles, ein weiteres Halbjahr halbes Beschäftigungsausmaß: Sonderzahlungen gehören zu drei Viertel).

Bei Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber eines Elternteiles kann der andere Elternteil Karenzurlaub beanspruchen, auch wenn die Frist für die Meldung bereits verstrichen ist. Diese Meldung hat unverzüglich nach der Ablehnung zu erfolgen, sofern nicht ein Rechtsstreit über die Gewährung von Teilzeitbeschäftigung geführt wird.

Während des zweiten Karenzurlaubsjahres oder einer Teilzeitbeschäftigung besteht ebenso wie im ersten Lebensjahr des Kindes ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer Teilzeitbeschäftigung im zweiten bzw. dritten Lebensjahr des Kindes besteht jedoch für den Dienstgeber die Möglichkeit, wenn ihm die Weiterbeschäftigung unzumutbar ist, nach gerichtlicher Zustimmung die Kündigung auszusprechen. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz im zweiten bzw. dritten Lebensjahr des Kindes endet jeweils vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes bzw. der Teilzeitbeschäftigung.

Die Neuregelung hinsichtlich der Abfertigung (§ 30), des Verbrauches desurlaubes (§ 66) und der Urlaubsschädigung (§ 71) entsprechen dem Grundsatzgesetz.

Zu Z.24 bis Z.26:

Die vorgesehene Regelung im § 240 Abs.1 orientiert sich an der EG - Gleichbehandlungsrichtlinie, die die Geltung des Gleichbehandlungsgebotes über den Entgeltbereich hinaus auch in allen weiteren Bereichen des Dienstverhältnisses, insbesondere auch bei der Einstellung und Beförderung verlangt.

Im § 240 Abs.2 (neu) wird das Gleichbehandlungsgebot bei Festsetzung des Entgeltes dahingehend präzisiert, daß in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zur Festsetzung des Entgeltes Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen und der Arbeit der Männer nicht in einer zu einer Diskriminierung führenden Weise vorgeschrieben werden dürfen. Dies bedeutet z.B., wenn ein System beruflicher Einstufung bei einem Kriterium auf Eigenschaften abstellt, die Männer eher besitzen (z.B.Körperkraft), muß es grundsätzlich gleichwertig bei anderen Kriterien auf Eigenschaften abstellen, die Frauen eher besitzen (z.B.Handgeschicklichkeit).

Artikel 4 der Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, BGBl.Nr.443/1982, lautet:

1. Vorübergehende Sondermaßnahmen der Vertragsstaaten zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieser Konvention, dürfen aber keinesfalls die Beibehaltung ungleicher oder gesonderter Maßstäbe zur Folge haben; diese Maßnahmen sind aufzuheben, sobald die Ziele der Chancengleichheit und Gleichbehandlung erreicht sind.
2. Sondermaßnahmen der Vertragsstaaten zum Schutze der Mutterschaft, einschließlich der in dieser Konvention angeführten Maßnahmen, gelten nicht als Diskriminierung.

Mit der im § 240 Abs.3 vorgesehenen Regelung soll nach dem Grund-
satzgesetz dieser internationalen Vereinbarung entsprochen
werden.

Zur Durchsetzung des Anspruches auf Gleichbehandlung (§ 240 a)
sind bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot - nach der
Art des Gleichbehandlungsgebotes unterschiedliche - Schadenersatz-
regelungen vorgesehen. Um den Dienstnehmern oder Stellenwerbern,
gleich welchen Geschlechts, die Durchsetzung des Anspruches auf
Gleichbehandlung zu erleichtern, haben diese im Streitfall den
Diskriminierungstatbestand nur glaubhaft zu machen und nicht nach-
zuweisen.

Zu Artikel II:

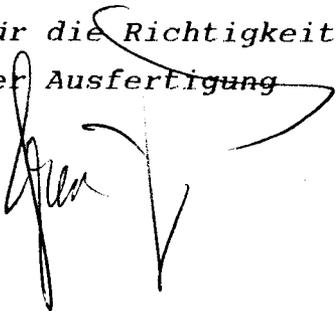
Diese Regelung entspricht dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz.

Die NÖ Landesregierung beehrt sich daher, den Antrag zu stellen:

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregie-
rung über den Entwurf eines Gesetzes, mit dem die NÖ Landarbeits-
ordnung 1973 geändert wird, der verfassungsmäßigen Behandlung
unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluß fassen.

NÖ Landesregierung
B l o c h b e r g e r
Landesrat

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Auer', is written over the text 'Für die Richtigkeit der Ausfertigung'. A large, sweeping arrow-like flourish extends from the signature towards the right.