

AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG
Gruppe Land- und Forstwirtschaft - Abteilung Agrarrecht

Kennzeichen
LF1-LEG-44/001-2004

Frist

DVR: 0059986

Bezug

Bearbeiterin (0 27 42) 9005
Dr. Susanne Gyenge

Durchwahl
12894

Datum
28. September 2004

Betrifft

Änderung der NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl. 9020; Motivenbericht

Hoher Landtag !

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion
Eing.: 29.09.2004
Ltg.-**301/L-2-2004**
L-Ausschuss

Allgemeiner Teil:

Der vorliegende Entwurf einer Änderung der NÖ Landarbeitsordnung 1973 enthält folgende Kernpunkte:

- Änderung des Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern entsprechend dem neu geschaffenen Modell im Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz
 - Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
 - Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
 - Umsetzung der 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
1. Mit Bundesgesetz vom 22. Juni 2004, BGBl. I Nr. 64/2004, wurde ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung sowie auf Änderung der Lage der Arbeitszeit dem Grunde

nach für Eltern von Kindern bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder bis zum späteren Schuleintritt des Kindes bei gleichzeitigem Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit geschaffen. Für die land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer erfolgte die Neuregelung dieses Anspruches mit einer Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 im Artikel 3 des zitierten Gesetzes.

Zu den wichtigsten Eckpunkten zählen:

- Rechtsanspruch dem Grunde nach in größeren Betrieben (mehr als 20 Dienstnehmer im Jahresdurchschnitt), Modalitäten (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit) nach Vereinbarung
- Zusätzliche Voraussetzung: ununterbrochenes Dienstverhältnis in der Dauer von mindestens drei Jahren vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung
- In kleineren Betrieben oder bei kürzerer Beschäftigungsdauer: Möglichkeit der Vereinbarung mit dem Dienstgeber bzw. der Festlegung der Teilzeitbeschäftigung durch Betriebsvereinbarung
- Beginn: frühestens nach Ablauf der (fiktiven) Schutzfrist der Mutter
- Dauer und Möglichkeit einer Inanspruchnahme nicht mehr von der in Anspruch genommenen Karenz abhängig (Entkoppelung); Teilzeitbeschäftigung jedoch unzulässig bei gleichzeitiger Karenz des anderen Elternteiles
- Maximaldauer in größeren Betrieben :
bei Beschäftigungsdauer von mindestens drei Jahren bis zum siebenten Geburtstag des Kindes bzw. späteren Schuleintritt
in kleineren Betrieben oder bei kürzerer Beschäftigungsdauer: bis zum vierten Geburtstag des Kindes
- Minstdauer 3 Monate
- Gleichzeitige Inanspruchnahme der Elternteile ist zulässig
- Pro Elternteil und Kind nur eine einmalige Inanspruchnahme zulässig
- Gemeinsamer Haushalt mit Kind bzw. bei Nichtvorliegen Obsorge nach dem ABGB notwendig
- Vorzeitiges Ende bei Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für ein weiteres Kind

- Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum vierten Geburtstag des Kindes; Kündigungsmöglichkeit des Dienstgebers bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit durch den Elternteil ohne Zustimmung des Dienstgebers
2. Mit Bundesgesetz vom 23. Juni 2004, BGBl. I Nr. 66/2004, wurde das Gleichbehandlungsgesetz – GIBG und die Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz) erlassen. Im IV. Teil dieses Gesetzes wurden Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellt.

Zu den wichtigsten Eckpunkten zählen:

- Aufnahme der folgenden neuen Diskriminierungstatbestände in Anpassung der Antidiskriminierungsrichtlinien mit Ausnahme des Tatbestandes der Diskriminierung auf Grund einer Behinderung:
 - die ethnische Zugehörigkeit
 - die Religion oder Weltanschauung
 - das Alter und
 - die sexuelle Orientierung
- Aufnahme der ausdrücklichen Definition der Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung
- Unterscheidung zwischen der geschlechtsbezogenen Belästigung und der Belästigung auf Grund eines oben angeführten Diskriminierungstatbestandes und Beweislastmaßerleichterung bei all diesen Formen der Belästigung
- Aufnahme der Zielbestimmung der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern
- Ausdehnung der Setzung der Möglichkeit von positiven Maßnahmen
- Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen in Anpassung an die genannten Richtlinien
- Einführung eines Benachteiligungsverbot (Viktimisierung) als Maßnahme zur Stärkung des Schutzes vor Diskriminierungen (auch für Zeugen) in Umsetzung der genannten Richtlinien
- Ausweitung der Strafsanktion bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf Dienstgeber sowie Einführung der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung inklusive Strafsanktion

Der NÖ Landtag hat in seiner Sitzung vom 1. Juli 2004 die NÖ Landesregierung zur Vorlage eines Gesetzesentwurfes zur Umsetzung der Richtlinien 200/43/EG sowie der Richtlinie 2000/78/EG und 76/207/EWG unter anderem auch für den Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer aufgefordert.

Mit der vorliegenden Novelle soll nun in Ausführung der in den oben angeführten Bundesgesetzen enthaltenen Grundsatzbestimmungen einerseits der neu geregelte Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung in die NÖ Landarbeitsordnung 1973 aufgenommen werden und andererseits die Umsetzung der sog. „Antidiskriminierungsrichtlinien“ und der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie in der NÖ Landarbeitsordnung 1973 erfolgen.

Finanzielle Auswirkungen:

1. Zu den Regelungen über die Teilzeitbeschäftigung:

Hinsichtlich der im Entwurf enthaltenen Neuregelungen sind für den Bund, das Land und die Gemeinde keine Kosten zu erwarten, da gemäß § 4 Abs. 2 letzter Satz der NÖ Landarbeitsordnung 1973 die Bestimmungen dieses Gesetzes nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Bundeslandes, einer Gemeinde oder eines Gemeindevertreterverbandes beschäftigt sind, gelten.

2. Zu den Regelungen über die Gleichbehandlung:

Sollten wegen Verletzung der neuen Diskriminierungstatbestände Sitzungen der Gleichbehandlungskommission erforderlich sein, wären die dadurch anfallenden Mehrkosten von Reise- und Aufenthaltskosten der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission für das Land NÖ als Folge der Umsetzung zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts anzusehen.

Finanzielle Auswirkungen für den Bund kommen nicht in Betracht.

Soweit bei den Gerichten wegen der Vermehrung der Diskriminierungsgründe gehäuft Verfahren wegen Schadenersatz aufgrund erfolgter Diskriminierungen anfallen sollten, wären Mehrkosten dieser Art jedenfalls auch als Folge der Umsetzung zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts anzusehen.

Grundsätzlich wird jedoch davon ausgegangen, dass sich die Normadressaten gesetzmäßig verhalten werden und daher Diskriminierungen unterbleiben werden.

Kompetenzrechtliche Grundlagen:

Gemäß Artikel 12 Abs.1 Z.6 B-VG ist das Arbeiterrecht sowie der Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, Bundessache hinsichtlich der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache hinsichtlich der Erlassung von Ausführungsgesetzen und deren Vollziehung.

EG-Konformität:

Dieser Gesetzesentwurf steht mit keinen zwingenden gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften in Widerspruch.

Auswirkungen auf die Erreichung der Ziele des Klimabündnisses:

Durch den vorliegenden Entwurf sind keine Auswirkungen auf die Ziele des Klimabündnisses zu erwarten.

Konsultationsmechanismus:

Der vorliegende Gesetzesentwurf wurde nach der Vereinbarung über den Konsultationsmechanismus ausgesendet und wurden keine Einwände erhoben.

Besonderer Teil

Zu Z. 1 bis Z. 5 (Anlage A, Inhaltsverzeichnis):

Auf Grund der vorgenommenen Änderungen ist eine Anpassung des Inhaltsverzeichnis erforderlich.

Zu Z. 6 (§ 1a):

In Folge der Neufassung der §§ 240 und 240a wird die Bestimmung des bisherigen § 240 Abs. 5 aus Gründen der besseren Übersicht an den Beginn des Gesetzes gestellt.

Zu Z. 7. bis Z. 10:

Es handelt sich um erforderliche Zitat Anpassungen.

Zu Z. 11 (§§ 23j bis 23u):**Zu § 23j:**

Die wesentliche Neuerung dieser Bestimmungen besteht darin, dass in größeren Betrieben und ab einer Mindestbeschäftigungsdauer ein Rechtsanspruch auf Herabsetzung der Arbeitszeit dem Grunde nach zusteht. Bei der Herabsetzung der Arbeitszeit ist von der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit oder von der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit auszugehen. Die nähere Ausgestaltung, also der Beginn, die Dauer, das Ausmaß und die Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Dabei sind die betrieblichen Interessen und die Interessen des Elternteils zu berücksichtigen. Bei den betrieblichen Interessen muss es sich um Umstände handeln, die negative Auswirkungen auf den Betrieb in seiner Eigenschaft als eine dem Zweck der Leistungshervorbringung gewidmete Organisation haben. Ein betriebliches Interesse liegt insbesondere dann vor, wenn die Teilzeitbeschäftigung die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt und Maßnahmen zur Verhinderung dieser Beeinträchtigung, insbesondere die Aufnahme von Ersatzkräften nicht möglich sind, oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Dasselbe gilt auch im Falle der Änderung der Lage der Arbeitszeit.

Lehrlinge haben hingegen während des Lehrverhältnisses keinen Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung. Als Ersatz für einen Lehrling, der eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nähme, käme in der Regel nur ein teilzeitbeschäftigter Lehrling in Betracht. Eine ordnungsgemäße Lehrlingsausbildung ist nach der Judikatur grundsätzlich nur bei Vollbeschäftigung des Lehrlings möglich. Die dem Lehrberechtigten auferlegte Ausbildungs- und Beschäftigungspflicht schließt daher die Zulässigkeit einer Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung prinzipiell aus.

Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens mit dem Ende der Schutzfrist beginnen und dauert längstens bis zum siebenten Geburtstag des Kindes. Erfolgt der Schuleintritt des Kindes nach dem siebenten Geburtstag, kann sie bis zu diesem Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. Da es sich um eine befristete Maßnahme handelt, hat der Elternteil

nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung jedenfalls das Recht auf Rückkehr zur bisherigen Arbeitszeit.

Ein Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung besteht nur dann, wenn das Dienstverhältnis vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat. Unmittelbar vorausgegangene Dienstverhältnisse zum selben Dienstgeber sind zusammenzurechnen. Da es sich bei einem Lehrverhältnis um ein Dienstverhältnis handelt, gilt dies auch bei unmittelbar vorausgegangenen Lehrverhältnissen. Bei der Mindestbeschäftigungsdauer kommt es grundsätzlich nicht auf die tatsächliche Beschäftigung, sondern lediglich auf den Bestand des Dienstverhältnisses an. Zusammenzurechnen sind auch unterbrochene Dienstverhältnisse, die aufgrund einer Wiedereinstellungszusage bzw. Wiedereinstellungsvereinbarung zum selben Dienstgeber fortgesetzt werden. Für die Feststellung der dreijährigen Betriebszugehörigkeit vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung sind Zeiten einer Karenz anzurechnen.

Eine weitere Anspruchsvoraussetzung ist die Beschäftigung in einem Betrieb mit mehr als 20 Dienstnehmern. Dabei ist die Anzahl der regelmäßig beschäftigten Dienstnehmer ausschlaggebend. Nicht zu berücksichtigen sind daher vorübergehende, fallweise oder nur kurzfristige Über- oder Unterschreitungen der Zahlengrenze. Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl in einem Betrieb mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl ist eine Durchschnittsbetrachtung bezogen auf das Jahr vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung vorgesehen. Die Einschränkung des Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung auf Dienstnehmer in Betrieben mit mehr als 20 Dienstnehmern erscheint dadurch sachlich gerechtfertigt, dass in kleineren Betrieben der Dienstgeber nicht vor unlösbare Probleme beim Personaleinsatz gestellt werden soll.

In kleineren Betrieben kann jedoch der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung dem Grunde nach durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Wird eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, sind auf diese Teilzeitbeschäftigung alle gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 gelten. Im Falle der Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung soll diese weiterhin für Arbeitsverhältnisse von Dienstnehmern zwingende normative Wirkung haben, die zum Kündigungstermin eine Teilzeitbeschäftigung auf Grundlage der Betriebsvereinbarung angetreten oder bereits bekannt gegeben haben.

Zu § 23k:

Wenn das Dienstverhältnis noch keine drei Jahre besteht oder der Elternteil in einem Betrieb mit weniger als 21 Dienstnehmern beschäftigt ist, besteht kein Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung dem Grunde nach, sondern muss diese einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage mit dem Dienstgeber vereinbart werden. Eine solche Teilzeitbeschäftigung kann längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes dauern.

Zu § 23l:

Um eine Teilzeitbeschäftigung nach § 23j und 23k ausüben zu können, bedarf es eines gemeinsamen Haushalts mit dem Kind. Besteht ein solcher nicht, ist Teilzeitbeschäftigung auch bei Vorliegen der Obsorge nach den § 167 Abs.2, 177 und 177b ABGB zulässig. Dementsprechend ist die Teilzeitbeschäftigung auch dann zulässig, wenn trotz Fehlens eines gemeinsamen Haushalts mit dem Kind eine Obsorge nach den angeführten Bestimmungen vorliegt, um so die elterlichen Pflichten wahrnehmen zu können.

Im Gegensatz zum bisherigen Recht können Teilzeitbeschäftigungen unabhängig vom Ausmaß der in Anspruch genommenen Karenz vereinbart werden. Diese Entkoppelung bedeutet, dass sie auch gleichzeitig mit einer Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteils oder im Anschluss an eigene Karenz bzw. eine Karenz des anderen Elternteils in maximal vorgesehener Dauer genommen werden kann, selbst wenn die Karenz bis zum zweiten Geburtstag des Kindes dauert. Nimmt jedoch ein Elternteil Karenz in Anspruch, so kann der andere Elternteil nicht gleichzeitig für dieses Kind eine Teilzeitbeschäftigung ausüben.

Die Teilzeitbeschäftigung kann pro Elternteil und Kind nur einmal in Anspruch genommen werden.

Will der Elternteil Teilzeitbeschäftigung zum frühesten möglichen Zeitpunkt nehmen, hat der Vater dies dem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt zu melden. Möchte ein Elternteil eine Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt antreten, so hat er dies grundsätzlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Antritt dem Dienstgeber zu melden. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der (fiktiven) Schutzfrist und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der (fiktiven) Schutzfrist bekannt zu geben. In dieser Meldung ist Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der

Teilzeitbeschäftigung anzugeben. Gleiches gilt, wenn der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung ändert (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage der Arbeitszeit) oder vorzeitig beendet. Der Elternteil hat nur eine einmalige Änderungsmöglichkeit, daneben ist eine vorzeitige Beendigung zulässig.

Auch der Dienstgeber hat eine einmalige Änderungsmöglichkeit der Teilzeitbeschäftigung (Änderung der Lage oder des Ausmaßes). Er kann aber auch eine vorzeitige Beendigung vom Elternteil verlangen. Dies hat er dem Elternteil spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten vorzeitigen Beendigungszeitpunkt oder vor dem Beginn der beabsichtigten Änderung der Teilzeitbeschäftigung mitzuteilen.

Im Einvernehmen können weitere Änderungen der Teilzeitbeschäftigung jederzeit vorgenommen werden.

Da eine Teilzeitbeschäftigung nunmehr bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes möglich ist, wird sich verstärkt die Frage stellen, welchem Kind bei relativ kurz auf einander folgenden Geburten eine Teilzeitbeschäftigung zuzuordnen ist. Dies ist insbesondere wegen des unterschiedlichen Kündigungsschutzes während der Teilzeitbeschäftigung von Bedeutung.

Befindet sich ein Vater bei der Geburt eines weiteren Kindes in einer Teilzeitbeschäftigung, kann auch er Karenz für das neugeborene Kind in Anspruch nehmen. Damit endet jedoch die Teilzeitbeschäftigung für das ältere Kind vorzeitig.

Zu § 23m:

Den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber kann in Betrieben mit einem Betriebsrat auf Verlangen des Dienstnehmers dieser hinzugezogen werden.

Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, können, wenn zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber Einvernehmen darüber besteht, Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen von Dienstgebern und Dienstnehmern in Verhandlungen bei gezogen werden.

Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe durch den Elternteil keine Einigung mit dem Dienstgeber hinsichtlich der Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung zustande, kann der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage antreten, es sei denn, der Dienstgeber stellt binnen weiterer zwei Wochen einen Antrag gemäß § 433 Abs.1 ZPO.

Ist durch die Gerichtstagsverordnung, BGBl. Nr. 174/1986, an einem Bezirksgericht die Abhaltung regelmäßiger Gerichtstage in Arbeits- und Sozialrechtssachen angeordnet, so wird der Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO im Rahmen der angeordneten Gerichtstage zu behandeln sein. Ist dies nicht der Fall, ist der prätorische Vergleich beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu behandeln.

Kommt binnen weiterer vier Wochen kein prätorischer Vergleich zustande, kann der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, es sei denn, dass der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht eine Klage einbringt. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, ist die Klage binnen einer Woche ab dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag einzubringen.

In der Klage hat der Dienstgeber die Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung, nämlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage, die seiner Meinung nach den betrieblichen Erfordernissen (insbesondere die Organisation, den Arbeitsablauf, die Sicherheit im Betrieb oder die Verursachung unverhältnismäßiger Kosten) entsprechen, anzugeben.

Bei seiner Entscheidung hat das Arbeits- und Sozialgericht die beiderseitigen Interessenslagen abzuwägen. Es kann sich nur dem Begehren eines der beiden Streitparteien anschließen. Eine Berufung gegen dieses Urteil ist nicht zulässig. Die Verkürzung des Instanzenzuges dient der Verfahrensbeschleunigung und ist geltendes Recht.

Grundsätzlich ist dasselbe Verfahren bei Nichteinigung hinsichtlich einer vom Elternteil beabsichtigten Änderung oder einer vorzeitigen Beendigung der Teilzeitbeschäftigung vorgesehen.

Bei Nichteinigung über eine vom Dienstgeber beabsichtigte vorzeitige Beendigung oder Änderung der Teilzeitbeschäftigung kann der Dienstgeber das Arbeits- und Sozialgericht anrufen. Wird keine Klage erhoben, gilt die Teilzeitbeschäftigung unverändert weiter.

Zu § 23n:

Das Verfahren hinsichtlich einer Teilzeitbeschäftigung nach § 23k entspricht den bisherigen Regelungen des § 23j Abs. 7.

Zu § 23o:

In Fortführung der bisherigen Bestimmungen des § 23j Abs. 6 soll bei einer Ablehnung der von einem Elternteil beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber anstelle der Teilzeitbeschäftigung Karenz in Anspruch genommen werden können.

Gibt das Arbeits- und Sozialgericht dem Begehren des Dienstgebers statt, hat der Elternteil folgende Möglichkeiten:

Er kann das in der Entscheidung enthaltene Modell annehmen oder binnen einer Woche nach Zustellung des Urteils gegenüber dem Dienstgeber erklären, dass er Karenz längstens bis zum zweiten Geburtstag des Kindes in Anspruch nimmt.

Neu eingeführt wird die Möglichkeit, auch während eines laufenden gerichtlichen Verfahrens über die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung Karenz in Anspruch nehmen zu können, wobei diese Karenz grundsätzlich bis zur Rechtskraft des Urteils, längstens jedoch bis zum zweiten Geburtstag des Kindes, dauert.

Zu § 23p:

Bis vier Wochen nach Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Nimmt der Elternteil während der Teilzeitbeschäftigung eine weitere Erwerbstätigkeit auf (Dienstverhältnis, freies Dienstverhältnis, arbeitnehmerähnliches Beschäftigungsverhältnis oder selbstständige Tätigkeit) ohne Zustimmung des Dienstgebers, so bleibt es dem Dienstgeber überlassen, acht Wochen ab Kenntnis, eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit auszusprechen. Eine Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes ist nicht einzuholen. Ob der Elternteil durch die Aufnahme der Erwerbstätigkeit einen Entlassungsgrund gesetzt hat, ist im Einzelfall zu prüfen.

Zu 23q:

Die Bestimmungen des § 23j bis 23p gelten auch für die Teilzeitbeschäftigung für Adoptiv- oder Pflegeeltern.

Zu § 23r:

Für eine Änderung der Lage der Arbeitszeit sind die Regelungen über die Inanspruchnahme der Teilzeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit in der Vereinbarung außer Betracht bleibt. In der Vereinbarung sind der Beginn und die (geänderte) Lage der Arbeitszeit festzulegen.

Zu § 23s bis 23u:

Es handelt sich um erforderliche Zitat Anpassungen.

Zu Z. 12 bis Z. 17 (§§ 30 Abs. 5, Abs. 6, Abs. 7, 38e Abs. 3, 38p Abs. 2, 71 Abs. 2 und zu Z. 21 (§ 95 Abs. 7):

Es handelt sich um erforderliche Zitat Anpassungen.

Zu Z. 18 (§ 78 Abs. 9):

Durch diese Änderung wird eine Diskrepanz zwischen § 78 Abs. 9 der NÖ Landarbeitsordnung 1973 und dem § 34 Abs. 1 Z. 4 NÖ LFW AM-VO, LGBl. 9020/12-0 bereinigt.

Zu Z. 19 (§ 82 Abs. 3):

Leitungsroller mit Überhitzungsschutzeinrichtung entsprechen dem Stand der Technik. Eine entsprechende Bestimmung ist auch in der im Entwurf vorliegenden NÖ Elektroschutzverordnung enthalten.

Zu Z. 20 (§ 88 Abs. 1):

Es handelt sich um eine Druckfehlerberichtigung.

Zu Z. 22 bis Z. 24 (§§ 103d bis 103o, 104):

Die Ausführungen hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung für Väter zu den §§ 23j bis 23u gelten sinngemäß auch für Mütter.

Zu Z. 25 (§ 234 Abs. 1a):

Die Änderung dieser Strafbestimmung erfolgt in Ausführung des § 58 des Gleichbehandlungsgesetzes – GIGB, BGBl. I Nr. 66/2004.

Zu Z. 26 (§§ 240 bis 240j):Zu § 240:

Das als Ziel formulierte Gebot der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern dient der Umsetzung des Art.1 Abs.1a der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie.

Zu § 240a Abs. 1:

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 240 Abs.1 der NÖ Landarbeitsordnung 1973. In Umsetzung des Art. 2 Abs. 1 der geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie wird ausdrücklich das Verbot der Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand verankert. Danach dürfen z.B. das Bestehen oder Nichtbestehen einer Ehe bzw. der Umstand, ob man Kinder hat, bei Maßnahmen im Anwendungsbereich des Entwurfes nicht zum Anlass für eine Benachteiligung genommen werden. Die Neuformulierung der Z. 4 soll in Anpassung an den Text des Art. 3 der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie erfolgen und stellt keine Einschränkung des bisherigen Umfangs, sondern vielmehr eine Ausweitung durch die Einbeziehung von Umschulungsmaßnahmen dar.

Zu § 240a Abs. 2:

Mit dieser Bestimmung werden in Umsetzung des Artikel 1 der RL 2000/78/EG die Diskriminierungstatbestände der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung auch in der NÖ Landarbeitsordnung aufgenommen. Demnach darf niemand auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt diskriminiert werden.

Der Diskriminierungstatbestand einer Behinderung ist in diesem Entwurf nicht enthalten, da das Gleichbehandlungsgesetz keine entsprechenden Grundsätze enthält und die erforderliche Umsetzung auf Bundesebene in einem eigenen Behinderten-Gleichstellungsgesetz bzw. im Behinderteneinstellungsgesetz, welche sich derzeit in Begutachtung befinden und Grundsätze für die land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer vorsehen, erfolgen wird. Nach Kundmachung dieser Gesetze wird die Umsetzung auch in der NÖ Landarbeitsordnung 1973 erfolgen.

Zu Abs.3: Es soll klargestellt werden, dass eine auf die Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung nicht untersagt ist, sofern eine solche aus sachlichen Gründen erfolgt und nicht um z.B. eine rassistische Vorgangsweise zu verfolgen.

Zu § 240b:

Art. 2 Abs. 2 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie definiert sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung. Die Formulierung entspricht auch den Definitionen in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien. Danach liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, wobei hinsichtlich der vergleichbaren Situation ein zeitlicher Zusammenhang bestehen muss. Der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung ist dann erfüllt, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Die Definition der unmittelbaren Diskriminierung erfordert es, dass jeweils eine Vergleichsperson gefunden wird. Diese muss jedoch nicht dem anderen Geschlecht angehören. Es genügt, wenn die diskriminierte Person auf Grund ihres Geschlechts anders behandelt wurde. Die Gefahr einer mittelbaren Diskriminierung kann nunmehr durch entsprechende statistische Daten oder andere geeignete Mittel nachgewiesen werden, die belegen, dass sich eine Vorschrift ihrem Wesen nach nachteilig für die betreffende Person oder Personengruppe auswirken würde. Bei der Beurteilung, ob es sich um eine mittelbare Diskriminierung handelt oder ob eine unterschiedliche Behandlung als objektiv gerechtfertigt anzusehen ist, sind zwei Aspekte von entscheidender Bedeutung: zum einen muss das Ziel der betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, durch die ein Ungleichbehandlung begründet wird schützenswert sein und wichtig genug, um Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu haben. Zum zweiten müssen die zur Erreichung des Ziels angewandten Mittel geeignet und erforderlich sein.

Abs. 1 und Abs. 2 wurden richtlinienkonform auf die neuen Diskriminierungsgründe des § 240a Abs. 2 ausgedehnt.

Abs. 3 sieht entsprechend Art. 2 Abs. 4 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt. Damit soll auch jene Person, die eine andere Person zur Diskriminierung eines Dritten angestiftet hat, in den Kreis der Verpflichteten einbezogen und somit die Geltendmachung von Ansprüchen ihr gegenüber ermöglicht werden.

Zu § 240c:

Art. 4 bzw. Art. 4 Abs.1 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthalten die Möglichkeit, in engen Grenzen Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot vorzusehen. Da die Gleichbehandlung ein grundlegendes Prinzip darstellt, ist davon auszugehen, dass eine solche Ungleichbehandlung nur unter ganz besonderen, außergewöhnlichen Umständen gerechtfertigt ist. Nach Abs. 1 soll eine Ungleichbehandlung dann als gerechtfertigt anzusehen sein, wenn ein bestimmtes Merkmal eine spezifische berufliche Anforderung für eine bestimmte Tätigkeit darstellt. Diese „spezifischen beruflichen Anforderungen“ sollen im engeren Sinne verstanden werden, sodass sie nur solche berufliche Anforderungen abdecken, die unbedingt notwendig sind zur Ausführung der betreffenden Tätigkeit. Die Rechtfertigung bezieht sich auf die Art und die Rahmenbedingungen, in der bzw. unter denen die betreffende Tätigkeit ausgeübt wird. Umfasst von dieser Ausnahmebestimmung sind auch die Bereiche Gesundheit und Sicherheit. Darunter fallen insbesondere auch Schutz- und Bekleidungs Vorschriften, die aus Gründen der Sicherheit erforderlich sind.

Gemäß Art. 4 Abs. 2 der RL 2000/78/EG können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen beibehalten oder vorgesehen werden, wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Nach § 240c Abs. 2 ist es demnach auch sachlich gerechtfertigt, dass in Organisationen, die bestimmte religiöse Werte vertreten, für bestimmte Arbeitsplätze oder Tätigkeiten nur Dienstnehmer mit der entsprechenden religiösen Überzeugung in Betracht kommen.

Die Absätze 3 bis 5 dienen der Umsetzung des Art. 6 der RL 2000/78/EG und lassen unter bestimmten Bedingungen Ungleichbehandlungen auf Grund des Alters als gerechtfertigt zu.

Demnach soll keine Ungleichbehandlung auf Grund des Alters vorliegen, wenn sie objektiv und angemessen, durch bestimmte – demonstrativ aufgezählte – Ziele gerechtfertigt ist sowie die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Abs. 4 enthält als Präzisierung des Abs. 3 eine demonstrative Aufzählung der gerechtfertigten Ungleichbehandlungen, wobei die Formulierungen des Art.6 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie übernommen werden.

Abs. 5 sieht bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Möglichkeit der Festsetzung von Altersgrenzen vor, so lange dies nicht zu Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts führt.

Zu § 240d:

Mit der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie wird der bisher in der Richtlinie nicht enthaltene Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung als Spezialtatbestand der allgemeinen geschlechtsbezogenen Belästigung eingeführt (Art. 2). Der Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung ist bisher bereits in § 240 Abs.1a und 1b enthalten.

Der hinzugefügte Abs. 3 sieht entsprechend Art. 2 Abs. 4 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt.

Zu § 240e:

In § 240e sollen sowohl die geschlechtsbezogene Belästigung, die auf Grund des Geschlechtes, aber ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre erfolgt, als auch die Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung als neue Diskriminierungstatbestände aufgenommen werden. Geschlechtsbezogene Belästigung ist eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing. Von der vorgesehenen Regelung ist nicht Mobbing insgesamt, sondern nur jener Teilaspekt, der auf Grund des Geschlechtes erfolgt, erfasst. Der Diskriminierungstatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung ist auch in der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie enthalten (Art. 2). Entsprechende Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken.

Belästigungen können eine erhebliche Beeinträchtigung der Rechte der Betroffenen im beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Leben bedeuten.

Zu § 240f:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 240 Abs. 3 der NÖ Landarbeitsordnung 1973, wobei der Verweis auf Art. 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau durch jenen auf Art. 7 Abs. 2 B-VG ersetzt wird. Danach sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten zulässig. Auch Art. 2 Abs. 8 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie ermöglicht es den Mitgliedsstaaten positive Maßnahmen vorzusehen. Die Möglichkeit, positive Maßnahmen zu beschließen, ist als Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz anzusehen, mit der Maßnahmen zugelassen werden sollen, die zwar dem Anschein nach diskriminierend sind, tatsächlich aber in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen. Auch Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen können positive Maßnahmen zu Gunsten eines Geschlechts beinhalten. Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf können gem. § 200 Abs. 1 Z. 24 der NÖ Landarbeitsordnung 1973 in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Ein automatischer Vorrang für Frauen beim Zugang zur Beschäftigung oder bei der Beförderung in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist nicht zulässig.

Zu § 240g:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 240 Abs. 4 der NÖ Landarbeitsordnung 1973. Ein Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung wird nachträglich nicht dadurch saniert, dass sich Frauen trotz männlich formulierter Inserate bewerben.

Nach Abs. 2 darf ein Arbeitsplatz auch nicht in sonst diskriminierender Weise (§ 240a Abs.2) ausgeschrieben werden.

Zu § 240h:

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 240 Abs. 2 der NÖ Landarbeitsordnung 1973. Es handelt sich dabei um einen Sonderfall der mittelbaren Diskriminierung, der in keinem direkten Verhältnis zum Arbeitsvertrag steht. Mit dieser Bestimmung soll eine Verdeutlichung des Diskriminierungsverbotes bei der Entgeltfestsetzung durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung herbeigeführt und erzielt werden, dass unterschiedliche

Kriterien für die Arbeit der Frauen und die Arbeit der Männer angemessen berücksichtigt werden und so gelagert sein müssen, dass bei richtiger Anwendung der Kollektivverträge Diskriminierungen bei den Betrieben ausgeschlossen sind.

Weiters zu berücksichtigen sind nun die Diskriminierungsgründe des § 240a Abs. 2.

Zu § 240i:

Die in der geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie sowie in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthaltene Schadenersatzregelung ist der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes nachgebildet. Sie umfasst neben dem Ersatz des materiellen Schadens auch einen immateriellen Schadenersatzanspruch.

§ 240i Abs.1 verpflichtet daher den Dienstgeber bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes bei Begründung des Dienstverhältnisses zum Ersatz des Vermögensschadens einschließlich einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schaden). Der Vermögensschaden umfasst sowohl den positiven Schaden als auch den entgangenen Gewinn. Ein positiver Schaden liegt dann vor, wenn ein schon vorhandenes Vermögensgut vermindert wird; entgangener Gewinn ist hingegen dann anzunehmen, wenn der Eintritt einer Vermögensvermehrung verhindert, also eine Erwerbchance vernichtet wird. Weiters soll klargestellt werden, dass die Rechtsfolgen lediglich an die Erfüllung des Tatbestandes der Diskriminierung anknüpft. Schuldhaftes Handeln des Diskriminierenden ist nicht erforderlich. Bei der Höhe des Ersatzanspruches ist für den Stellenwerber, der bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, ein Mindestbetrag von einem Monatsentgelt vorgesehen. Für den Stellenwerber, dessen durch die Diskriminierung erwachsener Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wird, ist ein Höchstbetrag bis € 500,-- vorgesehen.

In den Absätzen 2, 3, 4 und 6 werden die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsverbotes bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, der Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen in Anpassung an das EU-Recht erweitert. Demnach gebührt die Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes oder des Ersatzes des Vermögensschadens. Zusätzlich gebührt bei beiden Varianten der Ersatz des immateriellen Schadens.

Mit Absatz 5 wird eine Anpassung des Schadenersatzrechtes beim beruflichen Aufstieg an das EU-Recht vorgenommen. Es ist eine analog zur Schadenersatzregelung bei der Begründung des Dienstverhältnisses gestaltete Neuregelung.

Absatz 7 regelt die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsverbotes bei der Beendigung des Dienstverhältnisses und entspricht dem bisherigen § 240a Abs. 8 der NÖ Landarbeitsordnung 1973.

Mit § 240i Abs. 8 werden Schadenersatzregelungen für den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung sowie die neuen Diskriminierungstatbestände der Belästigung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung normiert. Die Sanktionen bei Belästigung betragen mindestens € 400,-- bzw. bei sexueller Belästigung € 720,--. Die Änderung der Umschreibung des immateriellen Schadens bei sexueller Belästigung erfolgt in Anpassung an die Schadenersatzregelung bei den anderen Diskriminierungstatbeständen.

Nach Absatz 9 hat die klagende Partei die Diskriminierung zwar glaubhaft zu machen, die Klage ist aber nur dann vom Gericht abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von der beklagten Partei ihrerseits glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen, also dieser der Entlastungsbeweis gelungen ist. Durch diese Regelung wird nicht nur das Beweismaß erleichtert, sondern tatsächlich die Beweislast umgekehrt. Im Gegensatz zu der sonst im österreichischen Zivilprozess geltenden Beweislastverteilung muss die beklagte Partei aktiv werden und das Gericht vom Wahrheitsgehalt ihrer Aussagen überzeugen, also beweisen, dass sie nicht diskriminiert hat, wenn sie eine Abweisung der Klage erzielen will. Durch die vorgesehene Regelung des Absatzes 9 wird die Beweismaßerleichterung in der derzeit geltenden Fassung auch auf den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung und auf den neuen Diskriminierungstatbestand der Belästigung sowie auf die Anweisung zur Diskriminierung ausgedehnt.

Zu § 240j:

In Umsetzung der Art. 9 bzw. 11 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthält § 240j ein Benachteiligungsverbot (Viktimisierung). Demnach sind die Einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen. Ein wirksamer

Rechtsschutz muss auch den Schutz vor Repressalien einschließen. Die Opfer können angesichts des Risikos von Repressalien davor zurückschrecken, ihre Rechte geltend zu machen. Da die Angst vor Entlassung im Allgemeinen eines der größten Hindernisse ist, die einer Individualklage im Wege stehen, ist es erforderlich, den Betroffenen vor einer Entlassung oder anderen nachteiligen Behandlung (z.B. Herabstufung oder anderen Zwangsmaßnahmen) als Reaktion auf die Einleitung entsprechender Schritte zu schützen. Eine derartige Regelung findet sich auch in Art. 7 der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie. Von diesem Schutz sind nicht nur der beschwerdeführende Dienstnehmer, sondern auch andere Dienstnehmer wie Zeugen oder Kollegen, die die Beschwerde unterstützen, erfasst. Unter Unterstützung ist eine qualifizierte Unterstützung in dem Sinn zu verstehen, dass sich der andere Dienstnehmer als Zeuge oder durch sein aktives Verhalten gegenüber dem Dienstgeber oder dem Vorgesetzten einem gewissen Risiko aussetzt. Außerdem muss ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang zwischen der Diskriminierung bzw. der Beschwerde und der qualifizierten Unterstützung einerseits und der Reaktion des Dienstgebers andererseits bestehen. Wird eine Person im Sinne dieser Bestimmung benachteiligt, kommen die Rechtsfolgen des § 240i zur Anwendung.

Zu Z. 27 und Z. 28 (§ 242, 243 Abs.1, 244 Abs. 2 und Abs. 4):

Es handelt sich um erforderliche Zitat Anpassungen sowie um eine Ergänzung im Sinne des § 53 Abs.2 GIBG.

Zu Z. 29 (§ 244 Abs. 1a neu):

Durch diese Bestimmung soll die gebotene Beteiligung der jeweils betroffenen privaten Einrichtungen, die sich der Vertretung von Diskriminierung bedrohter Personengruppen widmen, sichergestellt werden. Die Antragsteller können sich durch eine Person ihres Vertrauens im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission vertreten lassen. Dazu sind auch Vertreter von Nichtregierungsorganisationen zu zählen. Auf Antrag hat die Gleichbehandlungskommission einen Vertreter einer Nichtregierungsorganisation bei zu ziehen. Gleichzeitig mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung ist die betroffene Person über das Antragsrecht zu belehren.

Zu Z. 30 (§ 244 Abs.6):

Die Ergänzung entspricht § 56 GIBG.

Zu Z. 31 bis Z. 37 (§ 248):

Die Liste der umgesetzten EG-Richtlinien wurde entsprechend aktualisiert.

Zu Z. 38 (Anlage B):

Die Übergangsbestimmungen entsprechen den Grundsatzbestimmungen in § 239 Abs. 21 des Landarbeitsgesetzes 1984.

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

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregierung über den Entwurf einer Änderung der NÖ Landarbeitsordnung 1973 der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung

Landesrat
(Dipl. Ing. Josef Plank)