

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

Kennzeichen
LF1-LEG-44/006-2008

Frist

DVR: 0059986

Bezug

Bearbeiterin (0 27 42) 9005
Dr. Gyenge

Durchwahl
12894

Datum
4. November 2008

Betrifft

NÖ Landarbeitsordnung 1973, Änderung; Motivenbericht

Hoher Landtag !

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion

Eing.: 05.11.2008

Ltg. - **120/L-2-2008**

L-Ausschuss

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

Allgemeiner Teil:

1. Ist – Zustand:

A)

Mit BGBl. I Nr. 102/2007 vom 28. Dezember 2007 wurde im Artikel 7 eine Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 in Anpassung der Änderungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes kundgemacht. Im Einzelnen enthält diese Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984 folgenden wesentlichen Inhalt:

- Umbenennung des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG) und der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) in Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) und in Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse)
- Einbeziehung von freien Dienstnehmern nach ASVG in die für Dienstnehmer geltenden Bestimmungen der §§ 38j bis 38r der Landarbeitsordnung
- Anpassung des Beitragsrechts in den Fällen der Ableistung eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes an die mit dem Wehrrechtsänderungsgesetz 2005 erfolgten Änderungen im Wehrgesetz 2001 sowie Schaffung einer Verpflich-

tung des Bundes zur Beitragsleistung für Auslandseinsatzpräsenzdienste, die länger als 12 Monate dauern (§ 38k Abs. 1)

- Klarstellung, dass im Fall einer freiwilligen Verlängerung der Beschäftigung nach dem Zivildienst im Rahmen eines Dienstverhältnisses vom jeweiligen Rechtsträger Abfertigungsbeiträge nach diesem Gesetz wie von jedem anderen Dienstgeber zu leisten sind (§ 38j Abs. 1b neu)
- Klarstellungen und Anpassungen bei der Regelung der Bemessungsgrundlage für die Beiträge im Fall des Wochengeld- und Krankengeldanspruches sowie Schaffung einer eigenen Bemessungsgrundlage für freie Dienstnehmerinnen im Falle des Wochengeldanspruches (§ 38j Abs. 3 und Abs. 4)
- Präzisierungen und Vereinfachungen im Leistungsrecht analog zum BMSVG

B)

Mit BGBl. I Nr. 82/2008 vom 26. Juni 2008 wurde im Artikel 6 eine Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 in Anpassung des Berufsausbildungsgesetzes kundgemacht.

Im Einzelnen enthält diese Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984 folgenden wesentlichen Inhalt:

- Schaffung der gesetzlichen Grundlage für eine einseitige Auflösbarkeit des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten oder den Lehrling zum Ende des ersten (bei längerer Lehrzeit auch des zweiten) Lehrjahres mit Ermächtigung des Landesgesetzgebers die Auflösung aus bestimmten Gründen auszuschießen.

C)

Mit BGBl. I Nr. 98/2008 vom 2. Juli 2008 wurde in Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen unter anderem das Gleichbehandlungsgesetz geändert, welches im IV. Teil auch Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft enthält.

Im Einzelnen enthält diese Novelle für den Bereich des Landarbeitsrechts folgenden wesentlichen Inhalt:

- Anpassung der Definitionen der (sexuellen) Belästigung an die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts
- Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches bei Diskriminierung bei der Begründung des Dienstverhältnisses von einem Monatsentgelt auf zwei Monatsentgelte
- Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches bei Belästigung von 400 Euro auf 720 Euro
- Klarstellung, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Dienstverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses bzw. Beendigung in der Probezeit gilt
- Einräumung eines Wahlrechts bei diskriminierender Beendigung zwischen Anfechtung und Schadenersatz

2. Soll – Zustand:

Mit der vorliegenden Novelle sollen nun die unter Punkt A) – Punkt C) angeführten Grundsatzbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 in die NÖ Landarbeitsordnung 1973 übernommen bzw. darin ausgeführt werden.

3. Finanzielle Auswirkungen:

Durch die vorgesehenen Änderungen sind grundsätzlich keine Mehrbelastungen für den Bund, das Land NÖ oder die Gemeinden zu erwarten.

Gemäß § 4 Abs. 2 letzter Satz NÖ Landarbeitsordnung 1973 gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Bundeslandes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes beschäftigt sind.

4. 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 Ange-

stellte handelt, Bundessache hinsichtlich der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache hinsichtlich der Erlassung von Ausführungsgesetzen und deren Vollziehung.

5. EG-Konformität:

Dieser Gesetzesentwurf steht mit keinen zwingenden gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften im Widerspruch.

6. Auswirkungen auf die Erreichung der Ziele des Klimabündnisses:

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

7. Konsultationsmechanismus:

Der vorliegende Gesetzesentwurf wurde nach der Vereinbarung über den Konsultationsmechanismus ausgesendet.

Besonderer Teil

Zu Anlage A, Inhaltsverzeichnis:

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

Zu § 4 Abs. 1:

Bei der Zitatberichtigung handelt es sich um die Behebung eines Redaktionsversehens im Hinblick auf die grundsatzgesetzlichen Vorgaben im § 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 236a LAG.

Zu § 7 Abs. 2 Z. 13, § 38j Abs. 1, Abs. 1a, Abs. 4 und Abs. 5, im § 38l Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3, Abs. 3b und Abs. 4, im § 38m Abs. 1 und Abs. 2, im § 38n Abs. 1

bis Abs. 4, im § 38q Abs. 3, im § 200 Abs. 1 Z. 1a, im Artikel VIII Abs. 6 und Abs. 7 sowie im 7 Abs. Z. 13 und im § 38j Abs. 4

Es handelt sich um eine sprachliche Anpassung des Begriffes „BV-Kasse“ im Hinblick auf die Aufnahme der Selbständigen in das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz.

Zu § 38e Abs. 1 und Abs. 1a:

Die bisherige Bestimmung hinsichtlich der Vereinbarung einer Bildungskarenz wird weitestgehend neu geregelt. Nunmehr ist eine solche Vereinbarung bereits ab Beginn des zweiten Dienstjahres möglich. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen konsumiert werden, wobei ein Teil mindestens drei Monate betragen muss und die Gesamtdauer ein Jahr nicht übersteigen darf. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz vereinbart werden.

Neu ist weiters, dass eine Bildungskarenz auch in einem befristeten Dienstverhältnis vereinbart werden kann, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und zum selben Dienstgeber eine Beschäftigung im Ausmaß von einem Jahr vorliegt.

Zu § 38j Abs. 1b:

Zur Klarstellung wird in dieser Bestimmung festgelegt, dass den Rechtsträger nach § 8 ZDG, wenn die Verlängerungsvereinbarung nach § 7a ZDG als Dienstverhältnis ausgestaltet ist, als Dienstgeber die Verpflichtung zur Beitragsleistung trifft. Der Dienstgeber hat demnach ab dem zweiten Beschäftigungsmonat für den Dienstnehmer Beiträge nach § 38j NÖ Landarbeitsordnung 1973 zu leisten. Ebenso kann sich eine Verpflichtung des Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) zur Beitragsleistung nach § 38k Abs. 5 NÖ Landarbeitsordnung 1973 sowie nach § 39k Abs. 6 Landarbeitsgesetz 1984 ergeben. Die Beiträge sind in die vom Rechtsträger für seine Dienstnehmer ausgewählte BV-Kasse zu leisten. Den Dienstgeber aus dem aufgrund der vorhergehenden Zivildienstleistung karenzierten Dienstverhältnis trifft für die Dauer der Vereinbarung nach § 7a ZDG grundsätzlich keine Beitragspflicht, es sei denn, der Dienstnehmer ist etwa beim bisherigen Dienstgeber weiter geringfügig beschäftigt.

Zu § 38k Abs. 1:

In Entsprechung der Bestimmungen der §§ 19, 37 bis 39 WG wird im § 38k Abs. 1 klargestellt, dass bei einer Ableistung des Ausbildungsdienstes durch Männer vom Dienstgeber Beiträge zu leisten sind. Bei einem Ausbildungsdienst endet die Beitragsverpflichtung des Dienstgebers analog zur bisherigen Regelung für Zeitsoldaten nach zwölf Monaten Ausbildungsdienst. Ebenso wird die Verpflichtung des Dienstgebers zur Beitragsleistung bei einem Auslandseinsatzpräsenzdienst nach § 19 Abs. 1 Z. 9 WG 2001 mit zwölf Monaten begrenzt. Weiters wird aus gleichheitsrechtlichen Erwägungen ausdrücklich der Milizdienst für Frauen als Präsenzdienst nach § 39 WG 2001 in den Abs. 1 aufgenommen. In den Fällen des Auslandseinsatzpräsenzdienstes hat der Bund ab dem 13. Monat der Präsenzdienstleistung Beiträge im Sinne dieser Bestimmung zu leisten. Zusätzlich wird die Regelung im Hinblick auf die Beitragsabfuhr der vom Bund zu leistenden Beiträge präzisiert. Der Bund hat an die Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter überdies die entsprechenden Meldungen elektronisch zu erstatten.

Zu § 38k Abs. 3:

Diese Bestimmung wird einerseits in formaler Hinsicht überarbeitet, indem die Verpflichtung zur Beitragsleistung bei einem Wochengeldbezug in einem neuen Abs. 4 geregelt wird; Abs. 3 regelt damit nur noch die Beitragsleistung aus dem Bezug von Krankengeld. Zugleich wird klargestellt, dass bei der Bildung der fiktiven Bemessungsgrundlage für diese Beitragsleistung allfällige Sonderzahlungen im Sinne einer Sicherstellung der Administrierbarkeit des Beitrags- und Datenflusses vom Dienstgeber über die Gebietskrankenkassen zu den BV-Kassen nicht zu berücksichtigen sind. Allfällig während des Krankengeldbezuges vom Dienstgeber auf Grund einzel- oder kollektivvertraglicher Regelungen zu leistende Sonderzahlungen sind allerdings selbstverständlich nach § 38j Abs.1 beitragspflichtig.

Zu § 38k Abs. 4:

Bei der nunmehr in einem eigenen Absatz getroffenen Bestimmung über die Beitragsverpflichtung bei einem Wochengeldbezug wird zum einen die fiktive Bemessungsgrundlage insofern präzisiert, als bei der Bildung der Bemessungsgrundlage

nicht mehr auf das Verdienst im letzten Monat vor dem Versicherungsfall sondern auf das in den letzten drei Monaten vor dem Versicherungsfall regelmäßig gebührende Entgelt abzustellen ist. Bei der Bildung der Bemessungsgrundlage sind Zeiten, während derer die Dienstnehmerin infolge Krankheit, eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, außer Betracht zu lassen. Insoweit Dienstzeiten außer Betracht bleiben, verlängert sich der für die Bildung der Bemessungsgrundlage maßgebende Zeitraum um diese Zeiten. Sonderzahlungen sind, soweit sie nicht auf Grund kollektivrechtlicher oder einzelvertraglicher Bestimmungen für die Dauer des Wochengeldbezuges weitergeleistet werden, bei der Bemessungsgrundlage anteilig zu berücksichtigen.

Für jene Fälle, in denen unmittelbar nach oder in zeitlicher Nähe der Karenz erneut ein Beschäftigungsverbot eintritt (im selben oder einem Dienstverhältnis zu einem anderen Dienstgeber), wurde im Hinblick auf Probleme in der Praxis eine Klarstellung für die Bildung der Bemessungsgrundlage vorgenommen.

Zu § 38k Abs. 5:

Entsprechend der nach der Reform des Kinderbetreuungsgeldgesetzes vorgesehenen Wahlmöglichkeit der Eltern hinsichtlich der Höhe des Kinderbetreuungsgeldbezuges ist als Bemessungsgrundlage das Kinderbetreuungsgeld in der sich aus § 3 Abs. 1, § 5a Abs. 1 oder § 5b Abs. 1 Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG) ergebenden Höhe heranzuziehen. Allfällige Zuschüsse sind bei der Bemessung der Abfertigungsbeiträge nicht zu berücksichtigen. Insoweit nach § 6 Abs. 1 KBGG als Ausnahme vom Grundsatz des Ruhens des Kinderbetreuungsgeldbezuges während des Wochengeldbezuges dennoch aufgrund der Höhe des bezogenen Wochengeldes ein „Differenz-Kinderbetreuungsgeldanspruch“ gebührt, hat die Dienstnehmerin im Hinblick auf den Grundsatz des Ruhens des Kinderbetreuungsgeldes keinen Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den FLAF vom „Differenz-Kinderbetreuungsgeldanspruch“. Insoweit hingegen Dienstnehmerinnen keinen Anspruch auf Wochengeld und damit Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld ab der Geburt des Kindes in voller Höhe haben, sind auch dementsprechend Abfertigungsbeiträge zu leisten.

Zu § 38p:

Im Sinne einer Klarstellung wird hinsichtlich der in § 38r festgelegten Verfügungsmöglichkeiten statt dem Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung durchgehend auf den Anspruch auf eine Verfügung über die Abfertigung abgestellt.

Zu § 38p Abs. 2:

In § 38p Abs. 2 Z. 4 wird einerseits klargestellt, dass die Weiterveranlagung einer Abfertigung, die Übertragung der Abfertigung auf eine BV-Kasse eines neuen Dienstgebers oder die Kontozusammenführung gemäß § 38r Abs. 3 im Hinblick auf das Erfordernis der drei Einzahlungsjahre nicht „verfügungshemmend“ wirken. Andererseits wird klargestellt, dass für Abfertigungsbeiträge auf Grund von Ersatzleistungen nach § 72, von einer Kündigungsentschädigung bei Beendigung des Dienstverhältnisses sowie aus einer Entgeltfortzahlung nach § 22 Beitragszeiten hinsichtlich der Dreijahresfrist für die Auszahlung von Abfertigungen anzurechnen sind.

Zu § 38p Abs. 4:

Nach bisheriger Rechtslage kann die jederzeitige Auszahlung der Abfertigung (unabhängig von der Art der Beendigung des Dienstverhältnisses und dem Vorliegen von drei Einzahlungsjahren) grundsätzlich nur bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Vollendung des in Abs. 4 Z. 2 genannten Anfallsalters oder nach dem Ablauf von fünf Jahren nach dem Ende des Dienstverhältnisses, in denen keine Abfertigungsbeiträge geleistet wurden, verlangt werden. Durch die Verknüpfung der Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Anfallsalter bzw. der Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung kann der Dienstnehmer nach dem Wortlaut der Regelung in jenen Fällen, in denen das Dienstverhältnis vor dem Erreichen des Anfallsalters endet, einerseits erst zu jenem Zeitpunkt, zu dem für ihn fünf Jahre lang keine Abfertigungsbeiträge geleistet wurden, auf die Abfertigung greifen. Durch die Neuregelung wird eine Flexibilisierung der Anspruchsvoraussetzungen nach § 38p Abs. 4 durch Entfall der nach der bisherigen Regelung zeitlich engen Verknüpfung zwischen der Beendigung des Dienstverhältnisses und der eigentlichen Anspruchsvoraussetzung des Erreichens eines bestimmten Anfallsalters oder den Bezug einer Eigenpension bei gleichzeitiger Beibehaltung der Grundsätze der bisherigen Regelung vorgenommen. Ist das Dienstverhältnis bereits beendet worden, befindet sich der Dienstnehmer in keinem aufrechten Dienstverhältnis

und wird entweder das relevante Anfallsalter erreicht oder eine Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung gewährt, kann ab diesen Zeitpunkten über die Abfertigung entsprechend verfügt werden.

Im Hinblick auf die EU-rechtlichen Gleichbehandlungsvorgaben werden bei den Anspruchsvoraussetzungen für Verfügungsansprüche im Zusammenhang mit der Pensionierung des Dienstnehmers auch gleichartige Pensionsregelungen aus den EWR-Mitgliedstaaten in den Verfügungstatbestand aufgenommen.

Zu § 38p Abs. 4a:

Der neu geschaffene Abs. 4a regelt den Fall, dass ein nach Inanspruchnahme einer Eigenpension neu abgeschlossenes Dienstverhältnis oder ein zu diesem Zeitpunkt aufrechtes geringfügiges Beschäftigungsverhältnis beendet wird. In diesem Fall hat der Dienstnehmer - unabhängig von der Art der Beendigung des Dienstverhältnisses und dem Vorliegen von drei Einzahlungsjahren - jedenfalls Anspruch auf Verfügung über die Abfertigung. Im Hinblick darauf, dass der Dienstnehmer bereits eine Eigenpension bezieht, wird das Verfügungsrecht über die Abfertigung allerdings dahingehend eingeschränkt, dass der Dienstnehmer entweder die Auszahlung der Abfertigung oder Übertragung in eine Altersversorgungseinrichtung verlangen kann.

Zu § 38q Abs. 2:

Die Fälligkeitsregelung in Abs. 2 wird sprachlich präzisiert. Die Fälligkeitsregelung wurde in der Literatur als zum Teil zu unpräzise kritisiert (etwa Probleme bei untermonatigen Beendigungen von Dienstverhältnissen hinsichtlich der Berechnung der Fristen). Die Unklarheiten sollen in einer Neuregelung beseitigt werden, ohne eine inhaltliche Änderung vorzunehmen. Entsprechend der in § 38p Abs. 4 oder § 38r Abs. 3 vorgenommenen Neuregelungen wird klargestellt, dass die Frist für die Fälligkeit der Abfertigung in diesen Fällen mit den in den jeweiligen Regelungen festgelegten Zeitpunkten zu laufen beginnt.

Ist es zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Abfertigung aus welchen Gründen auch immer (beispielsweise mangels Vorliegens sämtlicher Lohnzettel) nicht möglich, die gesamte Abfertigung auszuführen, hat die BV-Kasse die Abfertigung trotzdem soweit auszuführen, als Lohnzettel vorliegen. Werden in der Folge die übrigen Lohnzettel übermittelt, ist die restliche Abfertigung entsprechend der Verfügung unverzüglich zu leisten.

Zu § 38r Abs. 1:

In diesem Absatz wird klargestellt, dass jeweils nur über die gesamte Abfertigung bei einer BV-Kasse verfügt werden kann.

Unter dem Begriff „Abfertigung“ ist das gesamte, bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses in der Abfertigungsanwartschaft zusammengefasste, dem Dienstnehmer zuzuordnende Vermögen in der BV-Kasse zu verstehen.

Die Formulierung „bis zum Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 3“ ist so zu verstehen, dass damit der Endzeitpunkt der möglichen Weiterveranlagung bezeichnet wird, keinesfalls aber eine Verpflichtung des Dienstnehmers im Sinne einer Verfügungssperre festgelegt wird, eine einmal weiter veranlagte Abfertigung bis zum Pensionierungszeitpunkt in der BV-Kasse belassen zu müssen.

Die bisher nach Abs. 1 Z. 4 lit. b mögliche Übertragung in einen Pensionsinvestmentfonds ist aufgrund von Änderungen im Zusammenhang mit dem EStG 1988 zu streichen.

Zu § 38r Abs. 2:

Klarstellung im Hinblick auf die Änderungen in § 38p Abs. 4 Z. 1 und 3.

Weiters soll dem Dienstnehmer für die in der Bestimmung genannten Fälle eine Wahlmöglichkeit eingeräumt werden, über die Abfertigung entweder nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder nach Eintritt der Rechtskraft des Gerichtsurteils einmal verfügen zu können. Diese Wahlmöglichkeit ist darin begründet, dass in diesen Fällen entweder gerade über die Verfügbarkeit über die Abfertigung (mittelbar) gerichtlich entschieden wird, weil Fragen im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses strittig sind oder aber noch Entgeltansprüche und damit Abfertigungsbeiträge offen sind, was wiederum für die Höhe der Abfertigung entscheidend ist.

Zu § 38r Abs. 3:

Mit der vorliegenden Regelung wird eine Erweiterung der Möglichkeiten der Zusammenführung von beitragsfrei gestellten Abfertigungskonten in BV-Kassen durch den Dienstnehmer vorgenommen. Damit sind auch Übertragungen (Kontozusammenführungen) von beitragsfrei gestellten Abfertigungsanwartschaften während eines neuen laufenden Dienstverhältnisses auf die BV-Kasse aus diesem Dienstverhältnis

möglich, sofern nach der Beendigung des vorhergehenden Dienstverhältnisses auf das Abfertigungskonto des Dienstnehmers mindestens drei Jahre keine Beiträge geleistet worden sind. Die Kontozusammenführung kann damit nach dem Ablauf der Drei-Jahresfrist jeweils zum Monatsletzten vorgenommen werden.

Zu § 38v:

Mit der Neuregelung des § 38v werden nunmehr auch die vom § 4 Abs. 1 Z. 6 oder Abs. 4 ASVG und § 5 Abs. 2 ASVG erfassten freien Dienstnehmer in die NÖ Landarbeitsordnung 1973 einbezogen und bei der Mitarbeitervorsorge mit Dienstnehmern gleichgestellt. Lediglich jene Bestimmungen, die direkt auf arbeitsrechtliche Regelungsinhalte abstellen und nicht für freie Dienstnehmer gelten, sind von der Anwendung auf diese Personengruppe ausgenommen.

Zu §§ 70 und 71:

Zur leichteren Lesbarkeit wurde die bisherige Bestimmung des § 70 in § 70 und § 71 aufgeteilt, zumal auf Grund der grundsatzgesetzlichen Vorgaben im § 4 und § 236a LAG lediglich die nunmehr in § 70 umschriebenen Aufzeichnungspflichten für Angestellte in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben nicht anwendbar sind. Die nun im § 71 angeführten Verpflichtungen gelten auch für die Angestellten.

Zu § 78v Abs. 4

Im diesem Absatz wurde die Aufzählung um Arbeiten in Steinbrüchen, Sand- und Kiesgruben ergänzt. Da die entsprechende Bundesverordnung (SteinbruchV) für diese Fachkenntnisse keinen Nachweis vorsieht und mangels besonderer Relevanz in der Land- und Forstwirtschaft auch nicht vorgesehen ist, dafür einen speziellen Fachkundenachweis einzuführen, soll lediglich klargestellt werden, dass für derartige Arbeiten Fachkenntnisse und Erfahrungen erforderlich sind.

Zu § 78v Abs. 5:

Mit BGBl. II Nr. 13/2007 wurde die Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über den Nachweis der Fachkenntnisse (Fachkenntnisverordnung – FK-V) kundgemacht.

Es soll nun diese Fachkenntnisverordnung des Bundes auch für den Nachweis bestimmter Fachkenntnisse in der Land- und Forstwirtschaft (z.B. das Führen von Hubstaplern in Lagerhäuser) maßgeblich sein. Dabei sollen auch die Ausnahmen dieser Verordnung gelten und Ausbildungen nach früheren Ausbildungsvorschriften bzw. bisherige Berufserfahrungen anerkannt werden.

Im neu formulierten Absatz 5 werden nunmehr jene Tätigkeiten aufgezählt, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse nach der FK-V zu erbringen ist. Darüber hinaus wird auch festgelegt, welche Nachweise für das Heben von Arbeitskörben sowie für den Aufbau, Betrieb und Abbau von Seilbringungsanlagen erforderlich sind.

Die sicherheitstechnische Vorkehrung über das Heben von Arbeitskörben mit Kranen ist auf Grund des § 22 Abs. 4 Z. 8 NÖ LFW AM-VO notwendig.

Weiters erscheint eine besondere Regelung für das Fachkundeerfordernis gemäß § 88 Abs. 1 Z. 15 NÖ Landarbeitsordnung 1973 für die in der FK-V nicht geregelt – aber in der Forstwirtschaft sicherheitstechnisch wichtigen – Seilbringungsanlagen erforderlich. Nach der erwähnten Bestimmung muss zumindest die Bedienungsperson einer Seilbringungsanlage eine Schulung nachweisen. Hier soll ein erfolgreich absolvierter „Seilanlagenkurs“ bei einer Forstwirtschaftlichen Ausbildungsstelle genügen.

Das bisherige Privileg einer 5-jährigen einschlägigen Verwendung, die den Fachkundenachweis ersetzt, soll mit Rücksicht auf ältere Dienstnehmer, die kurz vor Pensionsantritt stehen und denen der Besuch eines Kurses samt Prüfung nicht mehr zugemutet werden kann, beibehalten werden. Derartige Bescheinungen von Dienstgebern sollen jedoch naturgemäß auslaufen. Nur Zeiten, die vor dem 1. Jänner 2009, erworben wurden, sind zu berücksichtigen.

Der bisher verpflichtende Nachweis durch Zeugnis über die Fachkunde für Arbeiten in Behältern, Silos sowie Jauchen- und Senkgruben soll entfallen. Bei diesen Tätigkeiten kommt es vor allem auf die sachgerechte Vorbereitung und Überwachung durch den Dienstgeber oder seinen Beauftragten an, sowie auf die Auswahl der dazu geeigneten und dabei erfahrenen Beschäftigten (Abs. 4) und auf deren eingehende Unterweisung (§ 76e).

Zu § 113 Abs. 3:

Neben den Kernübereinkommen zählt das ILO-Übereinkommen Nr. 129 über die Arbeitsausicht zum Kreis der wichtigen ILO-Übereinkommen. Die Landarbeitsordnung entspricht in Umsetzung des Landarbeitsgesetzes bis auf eine Bestimmung diesem Übereinkommen. Das ILO-Übereinkommen sieht eine Verständigung des Dienstgebers von einer Probenziehung durch die Arbeitsaufsicht in seinem Artikel 16 Abs. 1 lit. c iii vor. Mit dieser Ergänzung wird dem Übereinkommen Nr. 129 zur Gänze entsprochen und es könnte die Ratifizierung durch Österreich erfolgen.

Zu § 134:

Das Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode sieht unter dem Kapitel „Jugendbeschäftigung/Lehrlinge“ vor, dass eine wechselseitige außerordentliche Auflösungsmöglichkeit am Ende des ersten und zweiten Lehrjahres (Auflösungsfrist ein Monat) einzuführen ist.

Zu §134 Abs. 1 zweiter bis vierter Satz:

Infolge der Grundsatzbestimmung des § 135 kann der Ausführungsgesetzgeber die Auflösung aus bestimmten Gründen ausschließen. Von dieser Möglichkeit soll aus folgenden Überlegungen Gebrauch gemacht werden.

Zu den Motiven:

Grund dafür sind die besonderen Bedingungen in der Landwirtschaft. Lehrverhältnisse, auf die die Landarbeitsordnung zur Anwendung kommt, bestehen so gut wie ausnahmslos in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist und die in den meisten Fällen auch nicht betriebsratspflichtig sind. Da die Auflösung gemäß § 135 LAG dem allgemeinen Kündigungsschutz unterliegt und dieser daher aufgrund der gegebenen faktischen Umstände praktisch nicht zum Tragen kommt, besteht hier gegenüber dem gewerblichen Bereich ein erhebliches Rechtsschutzdefizit.

Weiters wird im klein strukturierten landwirtschaftlichen Bereich über die paritätisch besetzten Lehrlings- und Fachausbildungsstellen eine Konsenspartnerschaft gelebt, die bislang für sämtliche Fälle mit tatsächlichen „problematischen“ Lehrlingen auch ohne Kündigungsmöglichkeit mit den gegebenen rechtlichen Instrumenten sachge-

rechte und zufrieden stellende Lösungen gefunden hat. Die Argumente, die in den Materialien für die BAG-Novelle ins Treffen geführt werden, dass die Wirtschaft eine Möglichkeit brauche, problematische Lehrverhältnisse aufzulösen, sind im diesbezüglich viel „familiärerem“ landwirtschaftlichen Bereich nicht in dieser Form gegeben. Durch die Möglichkeit der Auflösung aus Gründen in der Person des Lehrlings wird dem sachlich berechtigten Anliegen der Dienstgeber ohnehin nachgekommen.

Die Wortfolge „durch Umstände, die in der Person des Lehrlings gelegen sind“ entspricht § 208 Abs. 3 Z. 2 lit. b NÖ Landarbeitsordnung 1973. Diese Bestimmung definiert jene personenbezogenen Gründe, die nach den Regeln des allgemeinen Kündigungsschutzes eine an sich sozial benachteiligende Kündigung rechtfertigen können. Dabei handelt es sich eben ausdrücklich um personenbezogene Gründe, die die Qualität eines Entlassungsgrundes nicht erreichen. Damit kann sichergestellt werden, dass Lehrbetriebe „problematische“ Lehrlinge, die aber keinen Entlassungsgrund setzen, grundsätzlich kündigen können.

Eine Auflösung nach dieser Rechtsvorschrift kann nicht wegen wirtschaftlicher Gründe erfolgen. Wenn die Aufrechterhaltung des Lehrverhältnisses jedoch die Existenz eines Betriebes in Frage stellte und nur die Auflösung nachweislich eine Fortführung des Betriebes sicherstellen könnte, liegt ohnehin ein wichtiger Auflösungsgrund des Lehrberechtigten im Sinne von § 132 Abs. 1 Z. 1 vor.

Weiters soll auch in Kleinstbetrieben eine Motivkündigung ausdrücklich ausgeschlossen sein.

Darüber und über § 132 Abs. 1 Z. 1 NÖ Landarbeitsordnung hinausgehende einseitige Auflösungsgründe sind sachlich nicht erforderlich.

Zu § 134 Abs. 3 bis 8:

Voraussetzung dieser Lösungsmöglichkeit ist gemäß dem Regierungsprogramm ein vorgängig durchzuführendes Mediationsverfahren und für den Lehrling eine Aufnahmegarantie in Erstausbildungsangebote.

Diese Maßnahme ist im Hinblick auf das geänderte Ausbildungsumfeld zu sehen. Es soll damit kein Spielraum für willkürliche Auflösungen von Lehrverhältnissen geöffnet

werden. Daher werden für diese nach der Probezeit zur Anwendung kommende Auflösungsmöglichkeit des Lehrverhältnisses entsprechende Rahmenbedingungen festgelegt.

Die Möglichkeit zur Auflösung besteht am Ende des ersten Lehrjahres für alle Lehrberufe sowie weiters am Ende des zweiten Lehrjahres für dreijährige, dreieinhalbjährige und vierjährige Lehrberufe bei einer Kündigungsfrist von einem Monat.

Für die Wirksamkeit der Auflösung durch den Lehrberechtigten ist die Durchführung und der Abschluss eines Mediationsverfahrens erforderlich. Das Mediationsverfahren kann nur entfallen, wenn der Lehrling die Teilnahme am Mediationsverfahren schriftlich abgelehnt hat. Im Falle des Widerrufs der Ablehnung, für die eine Frist von 14 Tagen eingeräumt wird, verkürzt sich die Laufzeit des Mediationsverfahrens um den entsprechenden Zeitraum. Das Mediationsverfahren ist spätestens am Ende des 10. oder 22. Lehrmonats bei einem Mediator oder einer Mediatorin gemäß dem Zivilrechts-Mediations-Gesetz durchzuführen. Durch einen allfälligen Widerruf der Ablehnung des Lehrlings bedingte Verzögerungen des Mediationsverfahrens sollen jedoch die Auflösung nicht unmöglich machen und verkürzen daher den für die Durchführung des Mediationsverfahrens verbleibenden Zeitraum. In die Mediation sind der Lehrberechtigte, der Lehrling, bei dessen Minderjährigkeit auch der gesetzliche Vertreter und auf Verlangen des Lehrlings auch eine Person seines Vertrauens einzubeziehen. Zweck der Mediation ist insbesondere, die Problemlage für die Beteiligten nachvollziehbar darzustellen, weiters die Erörterung, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses möglich ist.

Die beabsichtigte außerordentliche Auflösung und geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens muss dem Lehrling, der Lehrlingsstelle und gegebenenfalls dem Betriebsrat und dem Jugendvertrauensrat spätestens am Ende des neunten oder 21. Lehrmonats mitgeteilt werden. Die Lehrlingsstelle hat die jeweils zuständige Landarbeiterkammer davon zu informieren. Das Mediationsverfahren muss vor dem Ausspruch einer Kündigung abgeschlossen werden. Die Kosten des Mediationsverfahrens trägt der Lehrberechtigte.

Das Mediationsverfahren ist beendet, wenn ein Ergebnis erzielt wurde. Ergebnisse sind insbesondere die Bereitschaft des Lehrberechtigten zur Fortsetzung des Lehrverhältnisses oder die Erklärung des Lehrlings, nicht weiter auf der Fortsetzung des Lehrverhältnisses zu bestehen. Das Mediationsverfahren ist auch beendet, wenn der Mediator oder die Mediatorin die Mediation für beendet erklärt. Das Mediationsver-

fahren endet jedenfalls mit Beginn des fünften Werktages vor Ablauf des elften oder 23. Lehrmonats.

Im Falle der Auflösung hat der Lehrberechtigte der Lehrlingsstelle die Erklärung der außerordentlichen Auflösung des Lehrverhältnisses unverzüglich mitzuteilen. Die Lehrlingsstelle hat die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktsservice von der Erklärung der außerordentlichen Auflösung eines Lehrverhältnisses unverzüglich in Kenntnis zu setzen, um einen reibungslosen Ausbildungsübertritt zu gewährleisten. Die regionale Geschäftsstelle hat in weiterer Folge einen Ausbildungsplatz gemäß der neuen Bestimmung des § 38e des Arbeitsmarktsservicegesetzes zu vermitteln.

Die außerordentliche Auflösung ist keine Kündigung, sondern eine Auflösungsart sui generis. Es ist jedoch gerechtfertigt, den besonderen Kündigungsschutz nach § 23f, § 23p, § 100, § 103, § 103l, § 221 und nach dem Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 anzuwenden, da anderenfalls der Kündigungsschutz durch ein Mediationsverfahren ohne Einigung umgangen werden könnte. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Erklärung der Auflösung, nicht jedoch des Mediationsverfahrens. Aus der taxativen Aufzählung folgt, dass andere Bestimmungen über den Kündigungsschutz, insbesondere über den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem ArbVG, nicht zur Anwendung kommen.

Zu § 240d und § 240e:

Die Definitionen der (sexuellen) Belästigung im Gemeinschaftsrecht (Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie 2000/78/EG bzw. Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 76/207/EWG geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG Art. 2 Abs. 1 Buchstabe c und Buchstabe d der Richtlinie 2006/54/EG, ebenso Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie 2000/43/EG) stellen durchwegs darauf ab, dass Belästigungen Verhaltensweisen sind, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und ein beeinträchtigendes Umfeld geschaffen wird.

Das Gleichbehandlungsgesetz normiert u.a in den darin enthaltenen Grundsatzbestimmungen für die Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft gegenwärtig nur jenes Verhalten als Diskriminierung, welches von der belästigten Person subjektiv auch als solches erlebt wurde, während es auf die Absicht der belästigenden Person nicht ankam. Nunmehr soll der Tatbestand der (sexuellen) Belästigung in der NÖ Landarbeitsordnung 1973 dahingehend erweitert werden,

dass Verhaltensweisen, die eine Belästigung lediglich bezwecken bzw. beabsichtigen, auch als Belästigung und damit als Diskriminierung gelten.

Zu § 240i Abs. 7:

Die Judikatur vertritt die Ansicht, dass eine diskriminierende Beendigung während der Probezeit eine unmittelbare Diskriminierung darstellt und daher die Auflösung des Dienstverhältnisses wegen Diskriminierung anfechtbar ist. Die gemeinschaftskonforme Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes erfordert es, unter „Beendigung des Dienstverhältnisses“ nicht nur Kündigung und Entlassung zu verstehen, sondern allgemein die einseitige Beendigung durch den Dienstgeber, also auch die Beendigung während der Probezeit. Das Gleiche gilt auch bei diskriminierender Nichtverlängerung von befristeten Dienstverhältnissen. Mit der Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz und nun in Umsetzung in der NÖ Landarbeitsordnung 1973 soll eine Klarstellung dahingehend erfolgen, dass die darin enthaltenen Bestimmungen auch bei befristeten Dienstverhältnissen und Probendienstverhältnissen direkt Anwendung finden.

Zu § 240i Abs. 7 zweiter Satz (neu):

Eine wesentliche Neuerung stellt § 240i Abs. 7 zweiter Satz dar. Damit wird Dienstnehmern ein Wahlrecht dahingehend eingeräumt, dass sie bei einer diskriminierenden Beendigung diese entweder so wie bisher anfechten können oder sie die Beendigung gegen sich gelten lassen können, aber dafür den Schaden – sowohl Vermögensschaden als auch immateriellen Schaden – aus der diskriminierenden Beendigung geltend machen können. Zwar handelt es sich bei der mit einer erfolgreichen Anfechtung verbundenen „Wiederherstellung“ des Dienstverhältnisses um eine Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes, was dem in § 1323 ABGB normierten Primat der Naturalrestitution entspricht, doch kann diese Rechtsfolge – wie im Folgenden gezeigt wird - als ungeeignet erscheinen, sodass alternativ die Möglichkeit, die Beendigung gegen sich gelten zu lassen und Schadenersatz zu begehren, eröffnet werden soll. Diese Regelung erscheint deswegen gerechtfertigt und notwendig, weil bei einer diskriminierenden Beendigung die Fortsetzung des Dienstverhältnisses – auf die der Dienstnehmer bei der Anfechtung beschränkt ist – unzumutbar erscheinen kann. Als Beispiel sei auf eine Beendigung hingewiesen, die als Reaktion auf die Beschwerde einer Dienstnehmerin wegen sexueller Belästigung erfolgt. Die

Dienstnehmerin hat also ein Wahlrecht zwischen Anfechtung und Geltendmachung von Schadenersatz, wobei der eine Anspruch den anderen ausschließt.

Zu § 240i Abs. 8:

Nach der geltenden Rechtslage wird beim Schadenersatzanspruch wegen sexueller Belästigung und geschlechtsbezogener Belästigung differenziert. Während bei sexueller Belästigung ein Schadenersatzanspruch von mindestens 720 Euro besteht, ist bei geschlechtsbezogener Belästigung der Mindestschadenersatzanspruch mit 400 Euro begrenzt.

Durch die vorgesehene Bestimmung soll für jegliche Belästigung ein einheitlicher Mindestschadenersatzanspruch von 720 Euro eingeführt werden.

Zu § 240i Abs. 10:

Die gegenständliche Bestimmung ist § 7j Behinderteneinstellungsgesetz nachempfunden. Im Zuge der Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz in der Fassung BGBl. I Nr. 67/2008 wurde die Wortfolge „des Verschuldens“ durch die Wortfolge „eines allfälligen Verschuldens“ ersetzt. Diese Änderung diene der Klarstellung, dass in Gleichstellungsfragen eine verschuldensunabhängige Haftung des Dienstgebers besteht. Entsprechend der Judikatur des EUGH ist nämlich ein Verschuldenserfordernis nicht richtlinienkonform.

Mit der vorgenommenen Ergänzung wird der Judikatur des EUGH Rechnung getragen.

Zu § 292:

In dieser Bestimmung wurden die Richtlinien aktualisiert.

Zu § 294:

Es handelt sich um die Aktualisierung von Zitaten.

Zu Anlage B:

Die Übergangsbestimmungen entsprechen den grundsatzgesetzlichen Vorgaben.

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
Dipl. Ing. P l a n k
Landesrat