

Gesetz vom, mit dem die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977 geändert wird

Der Landtag hat in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 12/2009, und in Ausführung des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 98/2008, beschlossen:

Die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977, LGBl. Nr. 37, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 14/2009 und die Kundmachung LGBl. Nr. 30/2009 (DFB), wird wie folgt geändert:

1. *Im Inhaltsverzeichnis lautet der Eintrag zu § 133:*

„§ 133 Ausbildungsübertritt“

2. *Dem § 94g wird folgender Abs. 3 angefügt:*

„(3) Die Landesregierung wird ermächtigt, ÖNORMEN nach dem Normengesetz 1971 zur Gänze oder teilweise für den Bereich des Dienstnehmerinnen- und Dienstnehmerschutzes und der Unfallverhütung in der Land- und Forstwirtschaft durch Verordnung für verbindlich zu erklären.“

3. *§ 130 Abs. 1 lautet:*

„(1) Das Lehrverhältnis endet:

1. mit Ablauf der Dauer der Lehrzeit (§ 124 Abs. 1);
2. mit der Lösung des probeweisen Lehrverhältnisses (§ 124 Abs. 2);
3. mit dem Tod der Lehrherrin oder des Lehrherrn oder des Lehrlings;
4. mit dem Eintritt der Unmöglichkeit der Erfüllung der von der Lehrherrin oder vom Lehrherrn oder vom Lehrling eingegangenen Verpflichtungen;
5. durch Auflösung aus wichtigen Gründen (§ 131);
6. durch einvernehmliche Auflösung (§ 131a);
7. durch Kündigung (§ 132);
8. durch außerordentliche Auflösung (§ 133);
9. bei Auflösung des Lehrbetriebs;
10. im Falle des Widerrufs oder des Erlöschens der Anerkennung als Lehrbetrieb oder als Lehrberechtigte oder Lehrberechtigter (§ 8 Abs. 7 LFBAO).“

4. *Nach § 132 wird folgender § 133 eingefügt:*

„§ 133

Ausbildungsübertritt

(1) Sowohl die oder der Lehrberechtigte als auch der Lehrling können das Lehrverhältnis zum Ablauf des letzten Tages des zwölften Monats und bei Lehrberufen mit einer festgelegten Dauer der Lehrzeit von mindestens drei Jahren überdies zum Ablauf des letzten Tages des 24. Monats der Lehrzeit unter Einhaltung einer Frist von einem Monat einseitig außerordentlich auflösen.

(2) Abs. 1 ist auf Ausbildungsverträge nach § 18b LFBAO nicht anzuwenden.

(3) Die außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses durch die Lehrberechtigte oder den Lehrberechtigten ist nur dann wirksam, wenn die oder der Lehrberechtigte die beabsichtigte außerordentliche Auflösung und die geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens spätestens am Ende des neunten oder 21. Lehrmonats dem Lehrling, der zuständigen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle und gegebenenfalls dem Betriebsrat mitgeteilt hat und vor der Erklärung der außerordentlichen Auflösung ein Mediationsverfahren durchgeführt wurde und gemäß Abs. 6 beendet ist. Die Voraussetzung der Durchführung und Beendigung eines Mediationsverfahrens entfällt, wenn der Lehrling die Teilnahme am Mediationsverfahren schriftlich ablehnt. Die Ablehnung kann vom Lehrling innerhalb einer Frist von 14 Tagen schriftlich widerrufen werden. Die Mitteilung hat den Namen des Lehrlings, seine Adresse, seinen Lehrberuf sowie den Beginn und das Ende der Lehrzeit zu enthalten. Die Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat die zuständige Interessensvertretung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer über die Mitteilung zu informieren.

(4) Auf das Mediationsverfahren ist das Zivilrechts-Mediations-Gesetz (ZivMediatG) anzuwenden.

(5) Die oder der Lehrberechtigte hat dem Lehrling eine in der Liste gemäß § 8 ZivMediatG eingetragene Person für die Durchführung des Mediationsverfahrens vorzuschlagen. Der Lehrling kann die

genannte Person unverzüglich ablehnen. In diesem Fall hat die oder der Lehrberechtigte zwei weitere in der Liste gemäß § 8 ZivMediatG eingetragene Personen vorzuschlagen, von denen der Lehrling unverzüglich eine Person auszuwählen hat. Wählt der Lehrling keine Person aus, ist der Erstvorschlag angenommen. Die oder der Lehrberechtigte hat die Mediatorin oder den Mediator spätestens am Ende des zehnten Lehrmonats oder am Ende des 22. Lehrmonats zu beauftragen. In die Mediation sind die oder der Lehrberechtigte, der Lehrling, bei dessen Minderjährigkeit auch die gesetzliche Vertreterin oder der gesetzliche Vertreter und auf Verlangen des Lehrlings auch eine Person seines Vertrauens einzubeziehen. Zweck der Mediation ist es, die Problemlage für die Beteiligten nachvollziehbar darzustellen und zu erörtern, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses möglich ist. Die Kosten des Mediationsverfahrens hat die oder der Lehrberechtigte zu tragen.

(6) Das Mediationsverfahren ist beendet, wenn ein Ergebnis erzielt wurde. Als Ergebnis gilt die Bereitschaft der oder des Lehrberechtigten zur Fortsetzung des Lehrverhältnisses oder die Erklärung des Lehrlings, nicht weiter auf die Fortsetzung des Lehrverhältnisses zu bestehen. Das Mediationsverfahren ist auch beendet, wenn die Mediatorin oder der Mediator die Mediation für beendet erklärt. Das Mediationsverfahren endet jedenfalls mit Beginn des fünften Werktags vor Ablauf des elften oder 23. Lehrmonats, sofern zumindest ein Mediationsgespräch unter Beteiligung der oder des Lehrberechtigten oder in deren oder dessen Vertretung einer mit der Ausbildung des Lehrlings betrauten Person stattgefunden hat.

(7) Im Falle der Auflösung hat die oder der Lehrberechtigte der Lehrlings- und Fachausbildungsstelle die Erklärung der außerordentlichen Auflösung des Lehrverhältnisses unverzüglich mitzuteilen. Die Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice von der Erklärung der außerordentlichen Auflösung eines Lehrverhältnisses unverzüglich in Kenntnis zu setzen, um einen reibungslosen Ausbildungsübertritt zu gewährleisten.

(8) Auf die außerordentliche Auflösung durch die Lehrberechtigte oder den Lehrberechtigten ist der besondere Kündigungsschutz nach den §§ 26f, 26p, 102, 105, 105l und 220 und nach dem Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 anzuwenden. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Erklärung der Auflösung. Auf die außerordentliche Auflösung durch die Lehrberechtigte oder den Lehrberechtigten ist § 24 anzuwenden.“

5. § 232l Abs. 2 lautet:

„(2) Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens der Dienstgeberin oder des Dienstgebers oder der oder des Vorgesetzten oder von Kolleginnen und Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.“

6. § 232m Abs. 2 lautet:

„(2) Eine Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 232i Abs. 2 in Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person eine solche Verhaltensweise seitens der Dienstgeberin oder des Dienstgebers oder der oder des Vorgesetzten oder von Kolleginnen und Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.“

7. § 232q Abs. 1 Z 1 lautet:

- „1. mindestens zwei Monatsentgelte, wenn die Stellenwerberin oder der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder“

8. § 232q Abs. 7 lautet:

„(7) Ist das Dienstverhältnis von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber wegen des Geschlechtes der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers oder wegen eines in § 232i Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden oder ist das Probendienstverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 232i Abs. 1 Z 7 oder § 232i Abs. 2 Z 7), so kann die Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses bei Gericht angefochten werden. Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis wegen des Geschlechtes der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers oder wegen eines in § 232i Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden. Lässt die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer die Beendigung gegen sich gelten, so hat sie oder er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.“

9. § 232q Abs. 8 zweiter Satz lautet:

„Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 720 Euro Schadenersatz.“

10. Dem § 232q wird folgender Abs. 11 angefügt:

„(11) Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.“

11. § 232r letzter Satz lautet:

„§ 232q gilt sinngemäß.“

12. § 290 Abs. 1 lautet:

„(1) Soweit in diesem Landesgesetz auf die nachstehenden Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in folgenden Fassungen anzuwenden:

1. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002,
2. Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994), BGBl. Nr. 194, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 8/2008,
3. Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 37/2008,
4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 101/2007,
5. Einkommensteuergesetz 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2008,
6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz - BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 101/2007,
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz - GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 101/2007,
8. Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/2006,
9. Zivilprozessordnung - ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 7/2006,
10. Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl. I Nr. 142/2004, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 31/2007,
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2008,
12. Bundesgesetz über die Spaltung von Kapitalgesellschaften (SpaltG), BGBl. Nr. 304/1996, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 75/2006,
13. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 17/2008,
14. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 40/2006,
15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2008,

16. Arbeitsmarktförderungsgesetz - AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2008,
17. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 76/2007,
18. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 102/2007,
19. Investmentfondsgesetz - InvFG 1993, BGBl. Nr. 532/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 60/2007,
20. Pensionskassengesetz - PKG, BGBl. Nr. 281/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2007,
21. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 144/1983,
22. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2001,
23. Schulunterrichtsgesetz 1986 - SchUG, BGBl. Nr. 472, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 28/2008,
24. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 26/2008,
25. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 16/2008,
26. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz (EZA-G), BGBl. I Nr. 49/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2003,
27. Chemikaliengesetz 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 13/2006,
28. Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 55/2007,
29. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 - AWG 2002, BGBl. I Nr. 102, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 43/2007,
30. Biozid-Produkte-Gesetz (BiozidG), BGBl. I Nr. 105/2000, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 151/2004,
31. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 147/2006,
32. Ärztegesetz 1998 - ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 112/2007,
33. Land- und Forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz - LFBAG, BGBl. Nr. 298/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2008,
34. Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2006,
35. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 143/2004,
36. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 56/2005,
37. Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 72/2007,
38. GmbH-Gesetz - GmbHG, RGBl. Nr. 58/1906, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 72/2007,
39. Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 77/2007,
40. Unternehmensgesetzbuch, dRGBL. Nr. 219/1897, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 72/2007,
41. Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 28/2007,
42. SCE-Gesetz, BGBl. I Nr. 104/2006,
43. Versicherungsaufsichtsgesetz, BGBl. Nr. 569/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2007,
44. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 103/2007,
45. Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz - AMPFG, BGBl. Nr. 315/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2008,
46. Zivilrechts-Mediations-Gesetz (ZivMediatG), BGBl. I Nr. 29/2003,
47. Normengesetz 1971, BGBl. Nr. 240, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 136/2001,

48. Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2008.“

13. Im § 291 Abs. 1 wird das Zitat „LGBI. Nr. 53/2000“ durch Zitat „LGBI. Nr. 14/2009“ ersetzt.

14. Im § 292 Abs. 2 wird im Einleitungssatz das Wort „Absätzen“ durch das Wort „Ziffern“ ersetzt.

V o r b l a t t

Problem und Ziel:

Das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft sind gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Ausführungsgesetzgebung sowie deren Vollziehung.

Die vorliegende Gesetzesnovelle ist erforderlich, da der Bund mit BGBl. I Nr. 82/2008 ein Bundesgesetz erlassen hat, welches unter anderem Grundsätze für das Landarbeitsrecht beinhaltet. Bis zur Erlassung dieses Bundesgesetzes bestanden keine klaren Regelungen zur Auflösung von Lehrverhältnissen, insbesondere im Hinblick auf jene Fälle, in denen sich nach der Probezeit eine nur geringe Eignung oder schwerwiegende Motivationsmängel bei der Erlernung des Lehrberufs herausstellten. Die mangelnde Auflösbarkeit des Lehrverhältnisses in solchen Fällen wurde oft als Hindernis bei der Schaffung zusätzlicher Lehrstellen angesehen.

Mit den vorliegenden ausführungsgesetzlichen Regelungen in der Landarbeitsordnung wird eine Ausweitung der Möglichkeit zur Auflösung des Lehrverhältnisses nach der Probezeit bei Problemen, die auch nach einer Mediation nicht ausgeräumt werden können, umgesetzt.

Ein weiterer Gesetzesnovellierungsbedarf ergibt sich aus dem Bundesgesetz, BGBl. I Nr. 98/2008, mit welchem das Gleichbehandlungsgesetz und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft geändert werden. Das Gleichbehandlungsgesetz beinhaltet in seinem IV. Teil Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft. Die Landarbeitsordnung als Ausführungsgesetz hat daher auch diese grundsatzgesetzlichen Änderungen umzusetzen.

Alternative:

Keine

Kosten:

Durch den vorliegenden Gesetzentwurf sind keine Mehrkosten für das Land zu erwarten.

EU-Konformität:

Hinsichtlich der Neuregelungen bestehen keine Vorgaben des Rechtes der EU.

Erläuterungen

Allgemeines:

Mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2008 wurden gesetzliche Regelungen für ein Jugendbeschäftigungspaket zur umfassenden Arbeitsmarktintegration und Garantie der beruflichen Ausbildung erlassen. Ein Kernstück dieser Regelungen bildet die Schaffung der gesetzlichen Grundlage für eine einseitige Auflösbarkeit des Lehrverhältnisses durch die Lehrberechtigte oder den Lehrberechtigten oder den Lehrling zum Ende des ersten (bei längerer Lehrzeit auch des zweiten) Lehrjahres nach vorhergehendem Mediationsverfahren. Im Art. 6 dieses Bundesgesetzes wurde auch das Landarbeitsgesetz 1984, das Grundsätze für das Landarbeitsrecht regelt, geändert. Die entsprechenden landesgesetzlichen Ausführungsbestimmungen sind im Rahmen der Burgenländischen Landarbeitsordnung 1977 zu erlassen.

Mit Art. I des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2008 wurde das Gleichbehandlungsgesetz sowie das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwartschaft geändert. Das Gleichbehandlungsgesetz enthält in seinem IV. Teil Grundsatzbestimmungen für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft, die im Rahmen der Burgenländischen Landarbeitsordnung 1977 auf landesgesetzlicher Ebene auszuführen sind.

Inhalt:

- Schaffung der gesetzlichen Grundlage für eine einseitige Auflösbarkeit des Lehrverhältnisses durch die Lehrberechtigte oder den Lehrberechtigten oder den Lehrling zum Ende des ersten (bei längerer Lehrzeit auch des zweiten) Lehrjahres. Gleichzeitig Festlegung einer Verpflichtung des Arbeitsmarktservices zur Vermittlung des Jugendlichen auf einen alternativen Ausbildungsplatz;
- Anpassung der Definitionen der Belästigung und sexuellen Belästigung an die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts;
- Klarstellung, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. Beendigung in der Probezeit gilt;
- Einräumung eines Wahlrechtes bei diskriminierender Beendigung zwischen Anfechtung und Schadenersatz;
- Klarstellung, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen ist;
- 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.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z 1:

Hier erfolgt eine Anpassung des Inhaltsverzeichnisses im Hinblick auf die Einfügung des neuen § 133 (Ausbildungsübertritt).

Zu Z 2:

Durch diese Bestimmung wird die Landesregierung ermächtigt, ÖNORMEN nach dem Normengesetz 1971 durch Verordnung für verbindlich zu erklären.

Zu Z 3 und 4:

Entsprechend den mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2008 geregelten grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Bundes erfolgt hier die Einführung der Möglichkeit der außerordentlichen Auflösung eines Lehrverhältnisses durch Lehrberechtigte oder Lehrlinge, wenn vorher ein Mediationsverfahren stattgefunden hat.

Der Bund führte dazu in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage (Allgemeinen Teil) Folgendes aus:

„Das Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode sieht im Kapitel Jugendpolitische Maßnahmen, Unterkapitel Jugendbeschäftigung ua. eine Ausbildungsgarantie für junge Menschen, die Schaffung weiterer Lehrplätze zur Schließung der Lehrstellenlücke und die Modernisierung der Schutzbestimmungen für Lehrlinge vor. Im Kapitel „Wirtschaft/Standort/Arbeit, Unterkapitel Jugendbeschäftigung/Lehrlinge“ ist vorgesehen, dass eine wechselseitige außerordentliche Lösungsmöglichkeit am

Ende des ersten und zweiten Lehrjahres eingeführt werden soll. Voraussetzung dieser Auflösungsmöglichkeit ist gemäß dem Regierungsprogramm ein vorgängig durchzuführendes Mediationsverfahren und für den Lehrling eine Aufnahmegarantie in die Erstausbildungsangebote. Diese Vorhaben aus dem Regierungsprogramm sind vor folgendem bildungspolitischen Hintergrund zu sehen: Die derzeitigen Regelungen zur Auflösung des Lehrverhältnisses nach der Probezeit beinhalten einerseits die Möglichkeit der einvernehmlichen Auflösung des Lehrverhältnisses sowie die Auflösung des Lehrverhältnisses aus wichtigen Gründen. Es besteht aber insbesondere keine Möglichkeit zur Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten, wenn sich nach der Probezeit eine nur geringe Eignung oder nur eine geringe Motivation des Lehrlings bei der Erlernung des Lehrberufes herausstellt. Dies wird von einem Teil der Unternehmen kritisiert und oft als Grund dafür angegeben, die Ausbildung von Lehrlingen einzustellen oder mit der Ausbildung von Lehrlingen erst gar nicht zu beginnen. In der bildungspolitischen Diskussion wird die mangelnde Auflösbarkeit des Lehrverhältnisses in diesen Fällen oft als Hindernis für die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen angesehen. Zwar besteht gemäß § 15 Abs. 3 lit. c BAG die Möglichkeit zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses, wenn der Lehrling trotz wiederholter Ermahnungen die ihm aufgrund des Berufsausbildungsgesetzes, des Schulpflichtgesetzes oder des Lehrvertrages obliegenden Pflichten verletzt oder vernachlässigt. Allerdings wird dieser Auflösungsgrund durch die Rechtssprechung sehr restriktiv gehandhabt, sodass er in der Praxis bei schwerwiegenden Fällen mangelnder Eignung oder Motivation des Lehrlings zur Erlernung des Lehrberufes kaum zur Anwendung kommt. Die neue Auflösungsmöglichkeit soll keinen Spielraum für willkürliche Auflösungen von Lehrverhältnissen eröffnen. Deswegen soll die Auflösung nur zu ganz bestimmten Zeitpunkten möglich sein und ein vorgelagertes Mediationsverfahren auf die Lösung von Konflikten hinwirken, um alle Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung des Lehrverhältnisses auszuschöpfen. Kann die Auflösung durch den Lehrberechtigten aber trotzdem nicht verhindert werden, soll der Lehrling, der die Fortführung der Ausbildung in einem Lehrberuf anstrebt, durch das Arbeitsmarktservice im Rahmen eines Ausbildungsübertritts auf einen adäquaten Ersatzausbildungsplatz vermittelt werden, um den Abschluss der beruflichen Erstausbildung sicherzustellen. Die geplante moderate Ausweitung der Auflösungsmöglichkeiten in der Lehrlingsausbildung soll Ausbildungsbetrieben die Möglichkeit geben, flexibler auf auftretende Schwierigkeiten im Ausbildungsgeschehen zu reagieren und damit das Vertrauen in die Möglichkeit zur Korrektur von nachteiligen Entwicklungen im Verlauf von Lehrverhältnissen zu festigen.“

Zu Z 5 bis 11:

Durch diese Bestimmungen werden die im IV. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes für das Landarbeiterrecht aufgestellten Grundsätze ausgeführt. Diese (genauen und einen Gestaltungsspielraum für den Landesgesetzgeber nicht vorsehenden) Vorgaben des Bundes entsprechen den Änderungen der vergleichbaren materiellenrechtlichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes für den außerlandwirtschaftlichen Bereich (I. und II. Teil), weshalb der Bund in seiner Regierungsvorlage auf deren Erläuterungen verweist.

Hinsichtlich der zu §§ 232l Abs. 2 und 232m Abs. 2 (Z 4 und Z 5) vergleichbaren Bestimmungen (§§ 6 Abs. 2, 7 Abs. 2 und 21 Abs. 2 des Gleichbehandlungsgesetzes) hat der Bund Folgendes erläutert:

„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. Demgegenüber sind bisher in Teil I und II - anders als in Teil III - des GIBG in Fortschreibung der schon vor Erlassung der einschlägigen gemeinschaftsrechtlichen Regelungen im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz enthaltenen Definition als (sexuelle) Belästigungen im Ergebnis ausschließlich solche Verhaltensweisen gesehen worden, die von der belästigten Person subjektiv als solche erlebt wurden, während es auf die Absicht der belästigenden Person nicht ankam. An dieser Definition soll uneingeschränkt festgehalten werden; im Hinblick auf die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts soll darüber hinaus alternativ auch eine Verhaltensweise, die eine Belästigung lediglich bezweckt, als Belästigung und damit als Diskriminierung gelten. Durch diese Regelung soll auch verdeutlicht werden, dass es in dem Fall - der bisher als einziger in den angesprochenen Bestimmungen verankert war - in dem eine Belästigung von der betroffenen Person subjektiv als solche empfunden wird, weil ein von ihr unerwünschtes Verhalten ihre Würde beeinträchtigt und eine benachteiligende Umwelt schafft, gerade nicht auf die Absicht der belästigenden Person ankommt. Neu hinzu kommt mit der Ergänzung 'Verhalten, das eine Beeinträchtigung der Würde bezweckt' eine andere Fallgestaltung, in der die belästigende Person darauf abzielt, eine andere Person in ihrer Würde zu beeinträchtigen, dies jedoch von der betroffenen Person subjektiv zwar nicht als beleidigend empfunden wird, sie sich aber dennoch wehren möchte.“

Hinsichtlich der zu § 232q Abs. 1 Z 1 (Z 6) vergleichbaren Bestimmung (§ 12 Abs. 1 des Gleichbehandlungsgesetzes) hat der Bund Folgendes erläutert:

„Das Gemeinschaftsrecht - sowohl die einschlägigen Richtlinien (vgl. Art. 25 der Richtlinie 2006/54/EG) als auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (vgl. jüngst Rs C-460/06 Paquay) - verlangt zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebots Maßnahmen, die einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz gewährleisten, wobei die Sanktionen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen. Zwar wurde die geltende Regelung des GIBG, die bei Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses einen Mindestschadenersatzanspruch von einem Monatsentgelt vorsieht, von Seiten der Europäischen Kommission nicht kritisiert, sodass von ihrer Gemeinschaftsrechtskonformität ausgegangen werden kann, es scheint aber sinnvoll, zur Erhöhung der präventiven Wirkung des Diskriminierungsverbots diese Regelung zu verstärken. Der Entwurf sieht daher eine Ausdehnung dieses Mindestschadenersatzanspruches von einem Monatsentgelt auf zwei Monatsentgelte vor, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte. Wenn die Diskriminierung ausschließlich darin besteht, dass die Bewerbung der betroffenen Person von vornherein ausgeschlossen wurde, sie aber nicht die bestqualifizierte war, soll der immaterielle Schadenersatz wie bisher mit 500 Euro begrenzt sein.“

Hinsichtlich der zu § 232 q Abs. 7 (Z 7) vergleichbaren Bestimmung (§ 12 Abs. 7 des Gleichbehandlungsgesetzes) hat der Bund Folgendes erläutert:

„Das geltende Gleichbehandlungsgesetz, das in § 3 Z. 7 Diskriminierungen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbietet, sieht hinsichtlich der Rechtsfolgen in § 12 Abs. 7 vor, dass, wenn das Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber/in wegen des Geschlechtes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden ist, die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden kann. Der OGH hat mit Urteil vom 31. August 2005, Zl. 9 Ob A 4/05, ausgesprochen, dass auch eine wegen der Schwangerschaft ausgesprochene Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit eine unmittelbare Diskriminierung darstellt und daher die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Diskriminierung anfechtbar ist (ebenso OGH vom 4. Mai 2006, Zl. 9 Ob A 81/05). Die Sanktionen des Gleichbehandlungsgesetzes sind demnach auch bei der Lösung des Probearbeitsverhältnisses anzuwenden, und zwar die Sanktion der Anfechtbarkeit der Beendigung wie bei Kündigung oder Entlassung. Die gemeinschaftskonforme Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes erfordere es, unter 'Beendigung des Arbeitsverhältnisses' nicht nur Kündigung oder Entlassung, sondern allgemein die einseitige Beendigung durch den Arbeitgeber, also auch die Beendigung während der Probezeit zu verstehen. Im Hinblick auf diese Judikatur soll daher im Gesetz klargestellt werden, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei Beendigung in der Probezeit gilt. Ebenso sollen bei diskriminierender Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen die Sanktionen des Gleichbehandlungsgesetzes an jene bei diskriminierender Beendigung angepasst werden. Dies ist dann der Fall, wenn aus sachlichen Gründen der Arbeitsvertrag zwar zunächst nur befristet abgeschlossen wurde, aber von vornherein auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegt war, und nur aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, z.B. weil die Arbeitnehmerin im befristeten Arbeitsverhältnis schwanger geworden ist. In diesen Fällen soll auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden können. Eine wesentliche Neuerung stellt § 12 Abs. 7 letzter Satz dar: damit wird Arbeitnehmer/inne/n 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 Arbeitsverhältnisses 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 im Anwendungsbereich des GIBG deswegen gerechtfertigt und notwendig, weil bei einer diskriminierenden Beendigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses - auf die der/die Arbeitnehmer/in bei der Anfechtung beschränkt ist - unzumutbar erscheinen kann. Als Beispiel sei auf eine Beendigung hingewiesen, die als Reaktion auf die Beschwerde einer Arbeitnehmerin wegen sexueller Belästigung erfolgt. Der/die Arbeitnehmer/in hat also ein Wahlrecht zwischen Anfechtung und Geltendmachung von Schadenersatz, wobei der eine Anspruch den anderen ausschließt. In diesem Zusammenhang ist weiters darauf hinzuweisen, dass ein solches Wahlrecht auch von der Literatur befürwortet wird (Kletečka in Rebhahn/GIBG, § 12 Rz. 50).“

Hinsichtlich der zu § 232q Abs. 8 (Z 8) vergleichbaren Bestimmung (§ 12 Abs. 11 des Gleichbehandlungsgesetzes) hat der Bund Folgendes erläutert:

„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.“

Hinsichtlich der zu § 232q Abs. 11 (Z 9) vergleichbaren Bestimmung (§ 12 Abs. 13 des Gleichbehandlungsgesetzes) hat der Bund Folgendes erläutert:

„In der Praxis kommt es öfters vor, dass Personen auf Grund desselben Sachverhaltes auf Grund mehrerer Diskriminierungsgründe diskriminiert werden, z.B. wird eine Frau mit dunkler Hautfarbe nicht eingestellt, weil sie eine Frau und dazu noch dunkelhäutig ist. Durch die vorgesehene Regelung soll - ähnlich wie in § 7j des Behinderteneinstellungsgesetzes - ausdrücklich klargestellt werden, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung in einer Gesamtbetrachtung Bedacht zu nehmen ist. Damit wird gleichzeitig klargestellt, dass Ansprüche wegen Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen in ein- und demselben Sachverhalt - im obigen Beispiel nach §§ 12 Abs. 1 und 26 Abs. 1 des GIBG - nicht kumulativ nebeneinander bestehen (Windisch-Graetz, Probleme der Mehrfachdiskriminierung in der Arbeitswelt, DRdA 2005, 238 ff). Umgekehrt ergibt sich, dass getrennte Sachverhalte, die unterschiedliche Tatbestände erfüllen, nicht einer Gesamtbetrachtung zu unterziehen sind, z.B. wenn eine Arbeitnehmerin zunächst belästigt wird und in weiterer Folge in ihrem beruflichen Aufstieg gehindert wird (so auch Kletečka in Rebhahn/GIBG, § 12 Rz. 62). Die getrennte Betrachtung ist bei getrennten Sachverhalten auch wegen der gegebenenfalls unterschiedlichen Fristen zur Geltendmachung bzw. unterschiedlichen Ober- und Untergrenzen für den Schadenersatz geboten.“

Hinsichtlich der zu § 232r (Z 10) vergleichbaren Bestimmungen (§§ 13 und 27 des Gleichbehandlungsgesetzes) hat der Bund Folgendes erläutert:

„Beim Benachteiligungsverbot wird - in allen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes - klargestellt, dass Verletzungen des Benachteiligungsverbots grundsätzlich dieselbe Sanktion nach sich ziehen wie eine Diskriminierung. Wird z.B. eine Frau, die eine Kollegin in deren Beschwerde wegen geschlechtsbezogener Belästigung unterstützt hat und im Verfahren als Zeugin aufgetreten ist, in der Folge gekündigt, so steht ihr die Möglichkeit der Anfechtung dieser Kündigung oder der Geltendmachung von Schadenersatz nach § 12 Abs. 7 zu.“

Zu Z 12, 13 und 14:

Hier werden legistische Aktualisierungen und Berichtigungen vorgenommen.