

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

Kennzeichen  
LF1-LEG-44/008-2011

Frist

DVR: 0059986

Bezug

Bearbeiterin  
Mag. Wald

(0 27 42) 9005

Durchwahl  
12995

Datum  
21. Juni 2011

Betrifft

NÖ Landarbeitsordnung 1973 (NÖ LAO), Änderung; Motivenbericht

Hoher Landtag !

**Landtag von Niederösterreich**  
Landtagsdirektion

Eing.: 21.06.2011

Ltg.-**925/L-2/2-2011**

L-Ausschuss

**Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:**

**Allgemeiner Teil:**

**1. Ist – Zustand:**

**A)**

Mit BGBl. I Nr. 93/2010 vom 29. November 2010 wurde im Artikel 2 eine Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 kundgemacht.

Bei den im Landarbeitsgesetz 1984 nunmehr geänderten grundsatzgesetzlichen Regelungen handelt es sich im Wesentlichen um

- die Umsetzung des Art. 7 des ILO-Übereinkommens Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung
- die Herabsetzung des aktiven und passiven Wahlalters für den Betriebsrat

**B)**

Mit BGBl. I Nr. 101/2010 vom 14. Dezember 2010 wurde im Artikel 3 eine Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 kundgemacht.

Dadurch wurden die im Arbeitsverfassungsgesetz in Zusammenhang mit der Modernisierung der Mitbestimmung durchgeführten Änderungen nachvollzogen, soweit sie für das Landarbeitsrecht von Bedeutung sind.

Bei den im Landarbeitsgesetz 1984 nunmehr geänderten grundsatzgesetzlichen Regelungen handelt es sich im Wesentlichen um

- die Schaffung der Möglichkeit zum Abschluss einer fakultativen Betriebsvereinbarung betreffend die Einführung von leistungs- und erfolgsbezogenen Prämien und Entgelten (§ 202 Abs. 1 Z. 16)
- die Präzisierung der wirtschaftlichen Informationsrechte des Betriebsrates sowie seiner Mitwirkungsrechte bei geplanten Betriebsänderungen, insbesondere Klarstellungen betreffend die Rechtzeitigkeit der Information an den Betriebsrat (§§ 213 Abs. 1a und 214 Abs. 1)
- die Erleichterung der Enthebung des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl durch Herabsetzung des bisher erforderlichen Anwesenheitsquorums von mindestens der Hälfte auf ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer (§ 154 Abs. 3)
- die Erleichterung der Bestellung eines neuen Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl bei Untätigkeit des alten Wahlvorstandes (§ 160 Abs. 5)
- die Regelung der Zulässigkeit der Beschlussfassung des Betriebsrates im Umlaufweg (§ 173 Abs. 4)
- die Festlegung des Benachteiligungsverbot für Mitglieder des Betriebsrates auch bezüglich betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen (§ 218 Abs. 3)

## C)

Mit BGBl. I Nr. 7/2011 vom 15. Februar 2011 wurde in Umsetzung des zur Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) ergangenen Urteils des Europäischen Gerichtshofes vom 17. Juli 2008 (C-303/06) u.a. eine Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes und des Behinderteneinstellungsgesetzes kundgemacht.

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

- die Verpflichtung von Arbeitgebern und privaten Arbeitsvermittlern sowie von mit der Arbeitsvermittlung betrauten juristischen Personen öffentlichen Rechts zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes und Angabe der Bereitschaft zur kollektivvertraglichen Überzahlung in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen
- die Schaffung eines Diskriminierungsschutzes auch für Personen, die wegen ihres Naheverhältnisses zu einer Person, die ein geschütztes Merkmal aufweist, benachteiligt werden (Diskriminierung durch Assoziierung)
- die Anhebung des Mindestschadenersatzes bei (sexueller) Belästigung von 720 Euro auf 1000 Euro

## D.)

Mit BGBl. I Nr. 24/2011 vom 28. April 2011 wurde das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz kundgemacht, mit welchem u.a. das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wurden.

Dadurch wurden in Verbindung mit BGBl. I Nr. 37/2011 vom 20. Mai 2011 für den Bereich des Landarbeitsrechtes Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping sowie eine Kontrolle von arbeitsrechtlichen Vorschriften durch die Organe der Abgabenbehörden des Bundes sowie der Sozialversicherungsträger mit Verfassungsbestimmung festgelegt.

Weiters wurde die grundsatzgesetzliche Regelung des § 14a Abs. 2 Landarbeitsgesetz 1984 angepasst.

## **2. Soll – Zustand:**

Mit der vorliegenden Novelle sollen nun die erforderlichen Anpassungen an die unter Punkt A) bis D) geänderten Grundsatzbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 in die NÖ Landarbeitsordnung 1973 übernommen werden und die angeführten Urteile, Richtlinien und internationale Übereinkommen umgesetzt werden.

Darüber hinaus werden Redaktionsversehen behoben und die Gesetzeszitate aktualisiert.

### **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 Gemeindevertreterverbandes 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 Angestellte handelt, Bundessache hinsichtlich der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache hinsichtlich der Erlassung von Ausführungsgesetzen und deren Vollziehung.

### **5. EU-Konformität:**

Dieser Gesetzesentwurf steht mit keinen zwingenden unionsrechtlichen 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:**

Aufgrund der vorgenommenen Änderungen ist eine Anpassung des Inhaltsverzeichnisses erforderlich.

### **Zu § 14a Abs. 2:**

Die Änderung entspricht den grundsatzgesetzlichen Vorgaben (vergleiche § 14a Abs. 2 Landarbeitsgesetz 1984).

### **Zu §§ 23h Abs. 1 und 38j Abs. 1a:**

Es wird die Richtigstellung von Redaktionsversehen durch den Bund nachvollzogen.

### **Zu § 38k Abs. 1:**

Der bisherige letzte Satz des Abs. 1 sieht in Fällen des Auslandseinsatzpräsenzdienstes ab dem 13. Monat der Präsenzdienstleistung einen Beitragsanspruch des Dienstnehmers gegenüber dem Bund vor, präzisiert die Beitragsabfuhr der vom Bund zu leistenden Beiträge und entspricht § 39k Abs. 1 letzter Satz Landarbeitsgesetz 1984 in der Fassung vor BGBl. I Nr. 93/2010. Mit dieser Novelle wurde dieser Regelungsinhalt zum unmittelbar anwendbaren Bundesrecht erklärt (vergleiche § 39k Abs. 1a Landarbeitsgesetz 1984). § 38k Abs. 1 letzter Satz hat daher zu entfallen, da unmittelbar anwendbares Bundesrecht nicht in das Ausführungsgesetz übernommen werden darf.

### **Zu § 38l Abs. 4:**

Es erfolgt die Richtigstellung eines Redaktionsversehens, da der novellierte Regelungsinhalt dieser Bestimmung zum unmittelbar anwendbaren Bundesrecht erklärt worden ist (vergleiche § 39m Abs. 4 Landarbeitsgesetz 1984).

### **Zu § 56a Abs. 1:**

Es erfolgt eine Anpassung an die in der NÖ LAO übliche Bezeichnung.

**Zu § 72a:**

Es erfolgt eine Begriffsanpassung, da es seit 2006 keine eingetragenen Erwerbsgesellschaften mehr gibt.

**Zu §§ 81 Abs. 4 Z. 4, 82 Abs. 3 Z. 9 und 84 Abs. 4:**

Es erfolgt eine Zitat Anpassung an die im § 293 aktualisierten ÖNORMEN und ÖVE Bestimmungen.

**Zu § 109 Abs. 3 und Abs. 3a (neu):**

Mit diesen Bestimmungen werden Art. 7 Z. 1 und 3 des ILO-Übereinkommens Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung erfüllt. Dieses Übereinkommen wurde 1999 ratifiziert (vergleiche die Regierungsvorlage zur Ratifikation, 21 der Beilagen zu den Stenografischen Protokollen NR XXI, GP, S 22).

Art. 7 Z. 1 ermöglicht Ausnahmen vom Kinderarbeitsverbot für Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren für leichte Arbeiten. Da derzeit die NÖ LAO eine Beschäftigung von Kindern unter gewissen Voraussetzungen schon für Kinder ab zwölf Jahren vorsieht, ist eine Anpassung vorzunehmen.

Im § 109 Abs. 3a wird in Umsetzung des Art. 7 Z. 3 des ILO Übereinkommens Nr. 138 eine dem § 5a Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 entsprechende Definition der leichten und vereinzelter Arbeiten vorgenommen.

**Zu §§ 152 Abs. 1, 155 Abs. 1 und 156 Abs. 1 Z. 2:**

Um jugendliche und junge Dienstnehmer in die betriebliche Dienstnehmervertretung einzubeziehen, erfolgt eine Herabsetzung des aktiven und passiven Wahlalters.

**Zu § 152 Abs. 3:**

Die Änderung bezweckt die Erleichterung der Enthebung des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl, indem das bisher erforderliche Anwesenheitsquorum von mindestens der Hälfte auf ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer gesenkt werden soll. Das Zitat im zweiten Satz ist daher entsprechend anzupassen, da der Fall des § 145 Abs. 1 Z. 5 nunmehr zu entfallen hat.

**Zu § 156 Abs. 1:**

Die bisherige Z. 4 dieser Bestimmung wird als totes Recht gestrichen. Dabei handelt es sich um einen auf ein halbes Jahr befristeten Ausschluss vom Wahlrecht aufgrund einer gerichtlichen Verurteilung zu einer mehrjährigen Haftstrafe. Da Voraussetzung für das Wahlrecht aber die mindestens halbjährige Beschäftigung im Betrieb ist (Z. 3), hat diese Bestimmung keinen Anwendungsbereich.

**Zu § 158 Abs. 5:**

Die Regelung dient der Erleichterung der Bestellung eines neuen Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl bei Untätigkeit des alten Wahlvorstandes. Der untätige Wahlvorstand soll nach Verstreichen einer achtwöchigen Frist durch die Betriebs(Gruppen)versammlung enthoben werden. Diese Betriebs(Gruppen)versammlung, die zugleich einen neuen Wahlvorstand zu bestellen hat, soll von jedem Dienstnehmer des Betriebes oder der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessensvertretung der Dienstnehmer einberufen werden können. Durch diese erleichterte Einberufungsmöglichkeit soll eine rasche Reaktion auf einen untätig gebliebenen Wahlvorstand ermöglicht werden.

**Zu § 170 Abs. 1:**

Diese Bestimmung sieht die Verpflichtung des Betriebsrates vor, im Betrieb bestehende Sondervertretungen (Behindertenvertrauensperson) zu seinen Sitzungen so rechtzeitig einzuladen, dass deren Teilnahme gewährleistet ist.

**Zu § 171 Abs. 4:**

Es sollen nunmehr im Umlaufweg gefasste Betriebsratsbeschlüsse zulässig sein, vorausgesetzt, dass kein Mitglied des Betriebsrates diesem Verfahren im Einzelfall widerspricht. Der schriftlichen Stimmabgabe soll die fernmündliche Stimmabgabe oder vergleichbare Formen der Beschlussfassung, wie z.B. die Stimmabgabe per e-mail, gleichgesetzt werden. Weiters wird eine Pflicht des Vorsitzenden zur Dokumentation der Beschlussfassung festgelegt. Diese Bestimmung soll den Anforderungen einer flexiblen Aufgabenwahrnehmung durch das Kollegialorgan Betriebsrat im Wege der Nutzung moderner Kommunikationsmittel Rechnung tragen.

Die Regelung ist § 92 Abs. 3 Aktiengesetz nachgebildet.

**Zu §§ 199 Abs. 1 Z. 4 und 200 Abs. 1 Z. 16:**

Der Anwendungsbereich der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrates in Bezug auf die Einführung von Leistungsentgelten soll auf Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie akkordähnliche Prämien und Entgelte eingeschränkt werden. Die Einführung sonstiger leistungs- und erfolgsbezogener Prämien und Entgelte soll in Zukunft nicht mehr der zwingenden Mitbestimmung unterliegen, sondern – wie schon nach geltender Rechtslage Systeme der Gewinnbeteiligung - den Tatbestand einer fakultativen Betriebsvereinbarung bilden. Dies ist damit zu begründen, dass dem Aspekt des Gesundheitsschutzes, aus dem die Unterstellung der Einführung von Akkordlöhnen unter die zwingende Mitbestimmung geboten erscheint, durch die Verwendung des Begriffes „akkordähnlich“ in § 199 Abs. 1 Z. 4 ausreichend Rechnung getragen wird. Umgekehrt soll die Einführung jener leistungsbezogenen Prämien und Entgelte, die als nicht gesundheitsgefährdend einzustufen sind, nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegen, sondern im Weg einer fakultativen Betriebsvereinbarung ermöglicht werden.

**Zu § 208:**

Der durch mehrere Novellen unübersichtlich gewordene Text des Abs. 3 soll zur besseren Lesbarkeit in mehrere Absätze (Abs. 3 bis 3b) untergliedert werden.

Der nunmehrige Abs. 3a entspricht im ersten und zweiten Satz dem Text des derzeit geltenden letzten und vorletzten Satzes des Abs. 3.

Bei der Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit bei Dienstnehmern, die im Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr überschritten haben, sind die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess erst ab Vollendung des zweiten Beschäftigungsjahres zu berücksichtigen (Abs. 3a letzter Satz). Mit der vorgesehenen Zwei-Jahresfrist wird jedoch keine Aussage in Bezug auf die Begriffe „vieljährig“ und „langwierig“ in den beiden voranstehenden Sätzen des Abs. 3a getroffen.

Der nunmehrige Abs. 3b entspricht dem Text des derzeit geltenden drittletzten Satzes des Abs. 3, wobei aufgrund der Neuuntergliederung des Abs. 3 eine Verweisanpassung erforderlich wird.

Im Abs. 4 ist aufgrund der Neuuntergliederung des Abs. 3 eine Verweisanpassung erforderlich.



Im Abs. 4a (neu) wird bestimmt, dass die Einbringung der Anfechtungsklage durch den Dienstnehmer binnen offener Frist auch dann als rechtzeitig gilt, wenn der Dienstnehmer die Klage bei einem örtlich unzuständigen Gericht eingebracht hat. Dadurch soll vermieden werden, dass der Dienstnehmer die Möglichkeit zur Anfechtung einer Kündigung wegen eines bloßen Formalfehlers, der aus der Unkenntnis über die betriebliche Struktur resultiert, verliert.

Durch die Anfügung der Z. 46 im § 294 (Bestimmung über die Verweisungen) ist die Fassungsbezeichnung im Gesetzestext des § 208 Abs. 3 Z. 1 lit. g entbehrlich.

#### **Zu § 210 Abs. 1:**

Es wird auf die Ausführungen zu § 208 Abs. 4a verwiesen.

#### **Zu §§ 211 Abs. 2 und 212 Abs. 1:**

Es werden Klarstellungen betreffend die Rechtzeitigkeit der Information des Betriebsrates im Rahmen seines wirtschaftlichen Informationsrechtes sowie seines Mitwirkungsrechtes bei Betriebsänderungen getroffen. Ziel der Bestimmung ist es, diese Rechte effektiver zu gestalten, da nur die rechtzeitige und vollständige Information des Betriebsrates die Einbindung der Dienstnehmer und damit sachgerechte Lösungen ermöglicht.

#### **Zu § 216 Abs. 3:**

Es wird klargestellt, dass das für den Betriebsrat geltende Benachteiligungsverbot sich auch auf betriebliche Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen bezieht.

#### **Zu §§ 234 Abs. 1a und 1b , 240g Abs. 3 und 4:**

Der Oberste Gerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 20. Mai 1998, 9 ObA 350/97d, festgehalten, dass es gesellschaftspolitisch offenkundig ist, dass Frauen in Österreich im allgemeinen statistisch gesehen niedriger entlohnt werden als Männer. Frauen sind auch häufiger als Männer bereit, niedriger entlohnte Tätigkeiten anzunehmen, zumal ihre Arbeit oft bereits im Rahmen der Arbeitsbewertung geringwertiger eingestuft wird. Aus Längsschnittstudien über die Einkommensentwicklung von unselbständig erwerbstätigen Frauen und Männern geht hervor, dass Einkommensdiskriminierung beim Berufseinstieg ein wesentlicher Faktor beim Zustandekommen des Gesamteinkommensunterschieds ist. Einen Faktor für die unter-

schiedliche Entlohnung vor allem zwischen Frauen und Männern stellt die fehlende Information über das ortsübliche Entgelt dar. Es gestaltet sich in der Praxis oft sehr schwierig, das für einen konkreten Arbeitsplatz gebührende kollektivvertragliche Entgelt festzustellen. Neben der Feststellung des anzuwendenden Kollektivvertrages ist auch die Kenntnis der Einstufung des Arbeitsplatzes erforderlich. Eine nachvollziehbare Gehaltsfindung kann die Gleichbehandlung fördern, wobei es nicht um Regulierung und Bürokratisierung geht, sondern um Fairness und Überschaubarkeit.

Aus diesem Grund sollen nunmehr in der Stellenausschreibung Informationen über den kollektivvertraglichen Mindestlohn enthalten sein. Das heißt jene Entlohnung, die für den konkreten Arbeitsplatz auf Grund der innerbetrieblichen Bewertung nach Maßgabe der für das Unternehmen geltenden lohngestaltenden Vorschrift (Gesetz, Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif) mindestens gebührt.

Darüber hinaus soll der Text der Stellenausschreibung auch die Angabe einer allfälligen Bereitschaft zur kollektivvertraglichen Überzahlung enthalten. Diese Angaben sind zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung bereits bekannt. Dasselbe gilt auch für Zulagen, von denen bereits zum Zeitpunkt der Ausschreibung bekannt ist, dass sie jedenfalls anfallen werden. Damit soll verhindert werden, dass die Bewertung eines Arbeitsplatzes im Nachhinein in diskriminierender Weise geändert wird.

Bei der Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes sind zusätzliche Einstufungskriterien, wie z.B. Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung nicht berücksichtigt. Im Einzelfall ist es dem Dienstgeber daher freigestellt, bei der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen, dass diese Umstände nicht in die Berechnung des angegebenen Mindestlohnes eingeflossen sind. Wird in der Stellenausschreibung jedoch Berufserfahrung gefordert, ist sie bei der Angabe des Mindestlohnes zu berücksichtigen. Gibt das Unternehmen von vornherein einen über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn liegenden Lohn als für diesen Arbeitsplatz gebührend an, so stellt dies keine Verletzung der in § 240g geregelten Pflichten bei der Gestaltung der Stellenausschreibung dar.

Verhandlungen über die Höhe der tatsächlichen Entlohnung sind – soweit diese über dem kollektivvertraglichen Mindestniveau liegt und die Festsetzung nicht in diskriminierender Weise erfolgt – auf Grund sachlicher Kriterien wie z.B. einschlägiger Zusatzausbildung davon nicht beeinträchtigt. Die vorgesehenen Angaben in der Stellenausschreibung sollen als Orientierung für den Bewerber und als Verhandlungsbasis dienen. Die Regelung richtet sich an Dienstgeber und Arbeitsvermittler.

Beim Verstoß gegen diese Anforderungen ist in Anlehnung an die Verwaltungsstrafbestimmungen beim Verstoß gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung die Verhängung einer Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro vorgesehen (§ 234 Abs. 1b). Die Strafbarkeit soll erst mit 1. Jänner 2012 in Kraft treten.

Im § 234 Abs. 1a und im § 240g Abs. 3 erfolgen Zitat Anpassungen.

#### **Zu §§ 240b Abs. 5, 240d Abs. 4 und 240e Abs. 4:**

Der Europäische Gerichtshof hat in der Rechtssache Coleman (EuGH 17.7.2008, Rs C-303/06) festgehalten, dass die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) dahin auszulegen ist, dass das dort vorgesehene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und der Belästigung nicht auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind. Ist nachgewiesen, dass die Benachteiligung und Belästigung des Arbeitnehmers wegen der Behinderung eines Kindes erfolgt, für das er im Wesentlichen Pflegeleistungen erbringt, deren es bedarf, so verstößt eine solche Behandlung gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und Belästigung (Diskriminierung durch Assoziierung). Der Europäische Gerichtshof stützt sich bei seiner Argumentation auch auf die Textierung der Richtlinie, die jede Diskriminierung wegen eines in der Richtlinie aufgelisteten Merkmals verbietet. Diese Ausführungen können nicht auf das Merkmal der Behinderung beschränkt werden, sondern gelten für alle auf Art. 13 EGV (nunmehr Art. 16 AEUV) basierende Merkmale. Dieser Schluss ergibt sich auch aus der englischen Textierung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Gleichbehandlungsrichtlinie), die in Übereinstimmung mit der Richtlinie 2000/78/EG den Wortlaut „on grounds of“ verwenden.

In Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union und der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes soll nunmehr klargestellt werden, dass sich der Schutz auch auf jene Personen erstreckt, die in einem Naheverhältnis zu jener Person stehen, die das diskriminierende Merkmal aufweist. Der Begriff Naheverhältnis geht über familiäre Beziehungen hinaus und erfasst auch ein auf persönlicher Freundschaft und

Schutzbefohlenheit basierendes Naheverhältnis. Das Naheverhältnis bezieht sich nicht nur auf bestehende rechtliche Verpflichtungen (z.B. Fürsorgepflicht der Eltern für ihr Kind oder zwischen Ehegatten) sondern auch auf allgemein verständliche soziale und moralische Beistandspflichten. Erfasst sind demnach Angehörige, Lebenspartner und Freund. Bei Arbeitskollegen ist nicht von Vorneherein von einem persönlichen Naheverhältnis auszugehen. Hier ist im konkreten Einzelfall zu prüfen, ob ein persönliches Naheverhältnis vorliegt. Flüchtige Bekanntschaften fallen nicht in den Schutzbereich der Bestimmung.

Der Schutz vor Diskriminierung erstreckt sich auf unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung oder (sexuelle) Belästigung. Im Bereich der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist z. B. eine Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses zu einer Transgenderperson als Fallgestaltung denkbar.

**Zu § 240i Abs. 8:**

Im Falle der Belästigung und sexuellen Belästigung soll die Höhe des Mindestschadenersatzes von derzeit 720 Euro auf 1 000 Euro hinaufgesetzt werden.

**Zu §§ 292 und 295:**

Auf Grund der Änderungen durch den Vertrag von Lissabon erfolgt eine terminologische Anpassung an „Europäische Union“.

**Zu § 293:**

In dieser Bestimmung werden die ÖNORMEN und ÖVE Bestimmungen aktualisiert.

**Zu § 294:**

Es handelt sich um die Aktualisierung von Zitaten.

**Zu Anlage B, Art. XIII Abs. 4**

Es handelt sich um die Berichtigung eines Schreibfehlers.

**Zu Artikel II:**

Der Zeitpunkt des Inkrafttretens der Bestimmung des § 234 Abs. 1b entspricht der grundsatzgesetzlichen Vorgabe.

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  
Dr. P e r n k o p f  
Landesrat

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung