

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

Kennzeichen
LF1-LEG-44/011-2014

Frist

DVR: 0059986

Bezug

BearbeiterIn (0 27 42) 9005
Mag. Elke Wald

Durchwahl
12995

Datum
28. Oktober 2014

NÖ Landarbeitsordnung 1973, Änderung; Motivenbericht

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion

Eing.: 29.10.2014

Ltg.-504/L-2/1-2014

L-Ausschuss

Hoher Landtag !

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

Allgemeiner Teil

A)

1. Ist – Zustand:

Mit BGBl. I Nr. 138/2013 vom 30. Juli 2013 wurde das Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013 – ARÄG 2013 kundgemacht, mit welchem u.a. das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz und auch das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wurden.

Hauptgesichtspunkte des ARÄG 2013 sind die Schaffung einer Möglichkeit auf Pflegekarenz und Pflegezeit zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen. Weiters wurde die Situation von Personen, die zum Zwecke der Sterbebegleitung oder Begleitung schwerst erkrankter Kinder eine Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen, verbessert.

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

- die Einführung der Pflegekarenz und der Pflegezeit
- die Umsetzung der arbeitsrechtlichen Absicherung von Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern, die zum Zwecke der Pflege und Betreuung naher Angehöriger eine Pflegekarenz oder eine Pflegezeit vereinbaren sowie

- die Umsetzung einer geschlechtsneutralen Formulierung betreffend den anderen Elternteil bzw. Adoptiv- oder Pflegeelternanteil

B)

Mit BGBl. I Nr. 157/2013 vom 31. Juli 2013 wurde eine Änderung des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes und des Landarbeitsgesetzes 1984 kundgemacht.

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

- die Aufnahme des Beendigungsgrundes der vorzeitigen positiven Ablegung der Facharbeiterprüfung beim Lehrverhältnis und
- den Entfall der einvernehmlichen Verkürzungsmöglichkeit des Lehrverhältnisses bei vorzeitiger Ablegung der Facharbeiterprüfung.

C)

Mit BGBl. I Nr. 107/2013 vom 20. Juni 2013 wurde u.a. eine Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes und des Behinderteneinstellungsgesetzes kundgemacht.

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

- die Anpassung des Diskriminierungsmerkmals „Ehe- und Familienstand“ an die Terminologie des Personenstandsgesetzes 2013
- die Aufnahme von Kriterien für die Bemessung der Entschädigungshöhe für „die erlittene persönliche Beeinträchtigung“
- die Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten auf Dienstverhältnisse, für die keine lohngestaltende Vorschrift zur Anwendung kommt.

2. Soll – Zustand:

Mit der vorliegenden Novelle sollen nun die erforderlichen Anpassungen an die unter Punkt A) bis C) geänderten Grundsatzbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 in die NÖ Landarbeitsordnung 1973 übernommen werden.

Darüber hinaus werden die Gesetzeszitate aktualisiert.

Die grundsatzgesetzlichen Vorgaben des BGBl. I Nr. 138/2013 sollen in den Ziffern 1 bis 31 und 66, die des BGBl. I Nr. 157/2013 in den Ziffern 32 bis 34 sowie die des BGBl. I Nr. 107/2013 in den Ziffern 35 bis 38 des vorliegenden Gesetzesentwurfes 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.

Zu den Regelungen über die Pflegekarenz und die Pflegezeit:

Mit der vorliegenden Novelle werden entsprechend den grundsatzgesetzlichen Vorgaben die Instrumente der Pflegekarenz und der Pflegezeit in das Landarbeitsrecht aufgenommen, wobei die Voraussetzungen für die Vereinbarung zwischen Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer sowie deren Inhalt und Zustandekommen und das Rückkehrrecht von den Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern zur ursprünglichen Normalarbeitszeit näher ausgeführt werden. Ansprüche der Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer auf Pflegekarenzgeld ergeben sich hingegen aus den Bestimmungen des § 21c des Bundespflegegeldgesetzes und sind nicht Gegenstand dieser Novelle.

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 wird nach der Vereinbarung über den Konsultationsmechanismus ausgesendet.

Besonderer Teil

Zu Anlage A und B, Inhaltsverzeichnis:

Auf Grund der vorgenommenen Änderungen sind Anpassungen des Inhaltsverzeichnisses erforderlich.

Zu §§ 23d, 23e, 23f, 23g, 23s, 103c, 103d, 103m:

Durch das Adoptionsrechts-Änderungsgesetz 2013 wird die Adoption eines Kindes durch die gleichgeschlechtliche Partnerin bzw. den gleichgeschlechtlichen Partner des leiblichen Elternteils ermöglicht. Dies erfolgte vor dem Hintergrund des Urteils des EGMR vom 19. Februar 2013, in welchem Österreich auf Grund einer Verletzung von Art. 14 in Verbindung mit Art. 8 EMRK verurteilt wurde, weil nach bestehendem Recht die Adoption des Kindes durch die gleichgeschlechtliche Partnerin bzw. den gleichgeschlechtlichen Partner eines leiblichen Elternteils ausgeschlossen war. Darauf Bezug nehmend sehen die Grundsatzgesetzlichen Vorgaben im Landarbeitsgesetz 1984 vor, dass diese Adoptiveltern Elternteilzeit und Elternkarenz in Anspruch nehmen können.

Mit den entsprechend dem Grundsatzgesetz vorgeschlagenen Änderungen werden

die Wortfolgen, die Bezug auf den jeweils andersgeschlechtlichen Elternteil, Adoptiv- bzw. Pflegeelternteil nehmen, durch eine geschlechtsneutrale Formulierung ersetzt. Somit kann nunmehr auch der andere Elternteil, der ein leibliches Kind ihres bzw. seines gleichgeschlechtlichen Partners adoptiert hat, Karenz oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Die Anpassungen entsprechen den vergleichbaren Regelungen im Mutterschutzgesetz (MSchG) und im Väter-Karenzgesetz (VKG).

Zu §§ 23I und 103h:

Auf Grund der Neuregelung der Obsorge im Kindschafts- und Namensrechtsänderungsgesetz 2013 müssen die Zitate in diesen Paragraphen entsprechend angepasst werden.

Zu § 38e:

Es handelt sich um eine Zitanpassung.

Zu § 38j Abs. 2:

Durch die Anpassung soll sichergestellt werden, dass für die Dauer der Inanspruchnahme einer Herabsetzung der Normalarbeitszeit wegen Sterbebegleitung, Begleitung schwersterkrankter Kinder und Pfl egeteilzeit als Bemessungsgrundlage für den Dienstgeberinnen- bzw. Dienstgeberbeitrag zur Betrieblichen Mitarbeitervorsorge das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit aus diesen Gründen maßgeblich ist.

Zu § 38s:

Durch die Erweiterung des Personenkreises des „nahen Angehörigen“ im Absatz 2 wird die Inanspruchnahme der Sterbebegleitung für Kinder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners erleichtert. Der bisherige Absatz 9 hat somit zu entfallen.

Zu §§ 38v und 38w sowie 38x:

Zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen werden die Instrumente der Pflegekarenz und der Pfl egeteilzeit eingeführt. Es soll damit insbesondere die Organisation der Pflegesituation bei einem plötzlich aufgetretenen Pflegebedarf von nahen Angehörigen erleichtert werden. Durch die Normierung der

Pflegezeit in Anlehnung an die Bestimmungen der Pflegekarenz soll jenen Fällen Rechnung getragen werden, in denen nur eine teilweise Arbeitszeitreduktion erforderlich ist. Da Pflegekarenz und Pflegezeit Überbrückungsmaßnahmen darstellen, ist die Dauer mit ein bis drei Monaten festgelegt. Die Inanspruchnahme einer Pflegekarenz oder Pflegezeit bedarf einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Dienstnehmer und seinem Dienstgeber.

In diesen Bestimmungen werden die Voraussetzungen für die Vereinbarung einer Pflegekarenz bzw. einer Pflegezeit sowie deren Inhalt und Zustandekommen und das Rückkehrrecht von den Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern zur ursprünglichen Normalarbeitszeit geregelt.

Durch den sinngemäßen Verweis auf § 38i wird klargestellt, dass eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Pflegekarenz oder Pflegezeit erfolgt, von den Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern bei Gericht angefochten werden kann.

Auf Grund der Einfügungen dieser Regelungen ist eine Umnummerierung des bisherigen § 38v in § 38x erforderlich.

Zu §§ 125 Abs. 1 und 131 Abs. 1:

Durch die Aufnahme des ex-lege-Beendigungsgrundes des Lehrverhältnisses bei vorzeitiger positiver Ablegung der Facharbeiterprüfung hat die bisherige Möglichkeit zur einvernehmlichen Verkürzung der Lehrzeit in diesem Fall zu entfallen.

Lehrberechtigte sind gemäß § 124 Abs. 7 auch bei Beendigung der Lehrzeit gemäß § 131 Abs. 1 lit. k) verpflichtet, den Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit drei Monate im erlernten Beruf weiter zu verwenden (Behaltepflcht).

Zu § 229:

Bei den Änderungen handelt es sich um Aktualisierungen.

Zu § 240a:

Derzeit sind Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, verboten. Durch diese Hervorhebung sollte klargestellt werden, dass das Bestehen oder Nichtbestehen einer Ehe oder der Umstand, ob man Kinder hat oder nicht, in geschützten Bereichen in der Arbeitswelt

nicht zu Benachteiligungen führen darf.

Gemäß § 2 Abs. 2 Z 4 Personenstandsgesetz 2013 –PStG 2013, BGBl. I Nr.

16/2013, umfasst der Begriff „Familienstand“ den Umstand, ob eine Person ledig, verheiratet, in eingetragener Partnerschaft lebend, geschieden oder verwitwet oder ein Hinterbliebener eingetragener Partner ist, die Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt, die eingetragene Partnerschaft aufgelöst oder für nichtig erklärt wurde.

Da der Begriff „Ehe“ vom Begriff „Familienstand“ erfasst ist, ist eine gesonderte Bezugnahme auf dieses Merkmal nicht mehr erforderlich. Durch das Personenstandsgesetz 2013 ist klargestellt, dass eingetragene Partnerschaften gemäß dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz – EPG), BGBl. I. Nr. 135/2009 in der geltenden Fassung, ebenfalls vom Diskriminierungsschutz umfasst sind.

Nicht vom Begriff „Familienstand“ gemäß Personenstandsgesetz 2013 umfasst ist jedoch der Umstand, ob eine Person Kinder hat oder nicht. Bisher wurde davon ausgegangen, dass dieser Umstand unter den Begriff „Familienstand“ subsumiert werden kann. Da dieses Merkmal auch weiterhin vom Diskriminierungsschutz umfasst sein soll, wird dies ausdrücklich im Gesetz verankert. Dies soll keine Erweiterung des Diskriminierungsschutzes darstellen, sondern die bisherige Rechtslage festschreiben.

Zu §§ 240d Abs. 2 und 240e Abs. 2:

Es handelt sich um eine terminologische Anpassung der Z. 1 an das Behinderteneinstellungsgesetz.

Zu § 240g Abs. 4:

In Stelleninseraten müssen derzeit nur Angaben zum kollektivvertraglichen, gesetzlich oder durch sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegten Mindestentgelt enthalten sein. Jene Bereiche, für die keine lohngestaltende Vorschrift zur Anwendung kommt, werden von der Regelung derzeit nicht erfasst. Einen Faktor für die unterschiedliche 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 Entgelt festzustellen. Gerade in jenen Bereichen, in denen keine Mindestentgelte existieren, ist es für Bewerberinnen bzw. Bewerber besonders schwer, an Informationen zum bran-

chenüblichen Entgelt zu gelangen. Daher erscheinen Entgeltangaben in Stelleninseraten auch in diesen Branchen besonders wichtig, um für die Bewerberinnen bzw. Bewerber eine Ausgangsbasis für das Bewerbungsgespräch zur Verfügung zu stellen. Eine nachvollziehbare Gehaltsfindung kann die Gleichbehandlung fördern, wobei es nicht um Regulierung und Bürokratisierung geht, sondern um Fairness und Überschaubarkeit.

Die im Stelleninserat angegebene Information zum Mindestentgelt soll als Verhandlungsbasis dienen. Verhandlungen über die Höhe der tatsächlichen Entlohnung sind – soweit die Festsetzung nicht in diskriminierender Weise erfolgt – auf Grund sachlicher Kriterien wie z.B. einschlägiger Zusatzausbildung davon nicht beeinträchtigt. Die Angabe des Entgeltes stellt kein bindendes Angebot dar und kann daher im Einzelfall auch unterschritten werden, wenn die Bewerberin bzw. der Bewerber zum Beispiel die in der Stellenausschreibung verlangten Voraussetzungen nicht erfüllt, die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Stelle jedoch trotzdem mit ihr bzw. ihm besetzen will. Die Regelung richtet sich an Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber und Arbeitsvermittlerinnen bzw. Arbeitsvermittler.

Zu § 240i Abs. 11:

Das Unionsrecht sieht vor, dass der Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen werden und die Entschädigung abschreckend und dem erlittenen Schaden angemessen sein muss.

Unabhängig davon, dass diese Kriterien im Hinblick auf die richtlinienkonforme Auslegung der Gesetze bei der Festlegung der Höhe des Schadenersatzes von den Gerichten bereits jetzt berücksichtigt werden müssen, soll die Bedeutung dieser Kriterien durch die geänderte Formulierung unterstrichen werden. Die Höhe des immateriellen Schadenersatzes soll daher so bemessen werden, dass die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird, der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist und Diskriminierungen verhindern soll. Insbesondere mit dem letzten Kriterium soll der dem österreichischen Schadenersatzrecht immanente Präventionsgedanke zum Ausdruck kommen. Dies entspricht auch den unionsrechtlichen Anforderungen, wonach der Schadenersatz wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein muss.

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
Dr. P e r n k o p f
Landesrat

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung