Beilage 1793/2009 zum kurzschriftlichen Bericht des Oö. Landtags,XXVI. Gesetzgebungsperiode

Bericht

des Ausschusses für volkswirtschaftliche Angelegenheiten betreffend das Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird
(Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2009)

[Landtagsdirektion: L-240/15-XXVI,
miterledigt **Beilage 1775/2009**]

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs

Mit Art. I des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2008 wurde das Gleichbehandlungsgesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen 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 Oö. Landarbeitsordnung 1989 auf landesgesetzlicher Ebene auszuführen sind.

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. Mit Art. 6 dieses Bundesgesetzes wurde auch das Landarbeitsgesetz 1984, das Grundsätze für das Landarbeitsrecht regelt, geändert. Die entsprechenden landesgesetzlichen Ausführungsbestimmungen sind im Rahmen der Oö. Landarbeitsordnung 1989 zu erlassen.

II. Kompetenzgrundlagen

In der Angelegenheit "Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt" kommt dem Bund die Zuständigkeit der Grundsatzgesetzgebung und den Ländern die Zuständigkeit zur Ausführungsgesetzgebung und Vollziehung zu (Art. 12 Abs. 1 Z. 6 B-VG).

III. Finanzielle Auswirkungen

Durch diese Gesetzesnovelle sind keine Mehrkosten für das Land oder andere Gebietskörperschaften zu erwarten.

IV. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union

Diesem Landesgesetz stehen - soweit ersichtlich - keine zwingenden EU-

Rechtsvorschriften (gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften) entgegen.

V. Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen haben - soweit ersichtlich - weder direkt noch indirekt unterschiedliche Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer.

Die Texte der vorliegenden Gesetzesnovelle wurden geschlechtergerecht formuliert. Eine Anpassung des gesamten Gesetzestextes wäre - im Vergleich mit den inhaltlichen Änderungen der vorliegenden Novelle - mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden und ist daher hier unterblieben, soll aber bei der nächsten dafür geeigneten Gelegenheit vorgenommen werden.

VI. Besonderheiten des Gesetzgebungsverfahrens

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält keine Verfassungsbestimmungen. Eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinn des Art. 97 Abs. 2 B-VG ist nicht vorgesehen.

B. Besonderer Teil

Zu Art. I Z. 1:

Hier erfolgt eine Anpassung des Inhaltsverzeichnisses im Hinblick auf die Einfügung des neuen "§ 135a Ausbildungsübertritt".

Zu Art. I Z. 2 bis 10:

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 §§ 113b Abs. 2 und 113c Abs. 2 (Art. I Z. 2 und 3) vergleichbaren Bestimmungen (§§ 6 Abs. 2, 7 Abs. 2 und 21 Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz) 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 GlBG 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 § 113g Abs. 1 (Art. I Z. 4) vergleichbaren Bestimmung (§ 12 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz) 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 Rechtschutz gewährleisten, wobei die Sanktionen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen. Zwar wurde die geltende Regelung des GlBG, 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 ausgeschieden wurde, sie aber nicht die bestqualifizierte war, soll der immaterielle Schadenersatz wie bisher mit 500 Euro begrenzt sein."

Hinsichtlich der zu § 113g Abs. 7 (Art. I Z. 5) vergleichbaren Bestimmung (§ 12 Abs. 7 Gleichbehandlungsgesetz) 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 vorneherein 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 GlBG 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*/GlBG, § 12 Rz. 50)."

Hinsichtlich der zu § 113g Abs. 8 (Art. I Z. 6) vergleichbaren Bestimmung (§ 12 Abs. 11 Gleichbehandlungsgesetz) 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 § 113g Abs. 10 (Art. I Z. 7) vergleichbaren Bestimmung (§ 12 Abs. 13 Gleichbehandlungsgesetz) 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 Behinderteneinstellungsgesetz - 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 GlBG - 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*/GlBG, § 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 § 113h (Art. I Z. 8) vergleichbaren Bestimmungen (§§ 13 und 27 Gleichbehandlungsgesetz) 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."

Hinsichtlich der zu § 113i Abs. 1 und 1a (Art. I Z. 9 und 10) vergleichbaren Bestimmung (§ 15 Abs. 1 und 1a Gleichbehandlungsgesetz) hat der Bund Folgendes erläutert:

"Die vorgesehene Bestimmung regelt die Fristen für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit soll die Bestimmung in zwei Absätze gegliedert werden. Bei diskriminierender Beendigung des Probearbeitsverhältnisses und diskriminierender Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist wie bei diskriminierender Kündigung oder Entlassung eine Frist von 14 Tagen vorgesehen, wobei im letzteren Fall die Geltendmachungsfrist mit der Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf beginnt. Ficht der/die Arbeitnehmer/in eine diskriminierende Beendigung nicht an, sondern macht gerichtlich einen Anspruch auf Schadenersatz wegen diskriminierender Beendigung geltend, so ist dafür - wie bei in der Sache vergleichbaren Ansprüchen (Kündigungsentschädigung) - eine Frist von 6 Monaten vorgesehen. Zu den unterschiedlichen Fristen für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz ist festzuhalten, dass die jeweils für einen bestimmten Tatbestand festgelegte Frist nur für diesen relevant ist und die Geltendmachung eines Anspruchs aus einem anderen Tatbestand, für den gegebenenfalls eine längere Frist geregelt ist, damit nicht ausgeschlossen ist. Dies gilt selbstverständlich auch für die 14tägige Frist zur Anfechtung einer diskriminierenden Beendigung oder zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs nach § 12 Abs. 7 letzter Satz. Wenn z.B. eine Frau belästigt wird und in weiterer Folge wegen ihrer Beschwerde gekündigt wird, dann sind mehrere Diskriminierungstatbestände erfüllt (§ 7 und § 3 Z 7); wenn die betroffene Frau die diskriminierende Beendigung nicht innerhalb der dafür zur Verfügung stehenden 14tägigen Frist anficht oder nicht innerhalb der 6-monatigen Frist Schadenersatz aus der diskriminierenden Beendigung geltend macht, so hindert dies nicht die Geltendmachung von Ansprüchen aus der Belästigung innerhalb eines Jahres."

Die Bestimmung des § 113i Abs. 1 ist - obzwar nicht unmittelbar Ausführungsbestimmung - im Hinblick auf die vom Bund vorgegebene Ergänzung des § 113g Abs. 7 (vgl. § 51 Abs. 7 Gleichbehandlungsgesetz) ebenfalls zu ergänzen, wobei nach dem Vorbild des Bundes aus Gründen der besseren Lesbarkeit eine Gliederung in zwei Absätze (Abs. 1 und 1a) erfolgt.

Zu Art. I Z. 11 und 12:

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 Auflösungsmöglichkeit 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 Rechtsprechung 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."

Von der durch den Grundsatzgesetzgeber im § 135 Abs. 1 Landarbeitsgesetz 1984 für die Ausführungsgesetzgebung eingeräumten Möglichkeit, die Auflösung von Lehrverhältnissen aus bestimmten Gründen auszuschließen, soll aus Gründen der besonderen Bedingungen in der Landwirtschaft Gebrauch gemacht werden. Lehrverhältnisse, auf die die Oö. Landarbeitsordnung 1989 anzuwenden ist, bestehen überwiegend in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist und die in den meisten Fällen auch nicht betriebsratspflichtig sind. Da die Auflösung gemäß § 135 Landarbeitsgesetz 1984 dem allgemeinen Kündigungsschutz unterliegt und dieser auf Grund 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 tatsächlich "problematischen" Lehrlingen auch ohne Kündigungsmöglichkeit mit den gegebenen rechtlichen Instrumenten sachgerechte und zufriedenstellende Lösungen gefunden hat. Die Argumente, dass die Wirtschaft eine Möglichkeit brauche, problematische Lehrverhältnisse aufzulösen, sind im diesbezüglich viel "familiäreren" landwirtschaftlichen Bereich nicht in dieser Form gegeben.

Die Wortfolge "durch Umstände, die in der Person des Lehrlings gelegen sind" entspricht der Formulierung des § 215 Abs. 3 Z. 2 lit. a Oö. Landarbeitsordnung 1989. 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. Weiters soll auch in Kleinstbetrieben eine Motivkündigung ausdrücklich ausgeschlossen sein. Darüber und über § 134 Abs. 2 Z. 1 Oö. Landarbeitsordnung 1989 hinausgehende einseitige Auflösungsgründe sind sachlich nicht erforderlich.

Zu Art. I Z. 13 bis 15:

Hier werden legistische Aktualisierungen und Korrekturen vorgenommen.

Zu Art. II:

Artikel II enthält Inkrafttretensbestimmungen.

Der Ausschuss für volkswirtschaftliche Angelegenheiten beantragt, der Oberösterreichische Landtag möge das Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird (Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2009), beschließen.

Linz, am 12. März 2009

Hingsamer	**Brunner**
Obmann	Berichterstatterin

Landesgesetz,
mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird (Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2009)

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Oö. Landarbeitsordnung 1989, LGBl. Nr. 25, zuletzt geändert durch das Landesgesetz LGBl. Nr. 74/2008, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der Eintragung zu § 135 folgende Eintragung eingefügt:

"§ 135a Ausbildungsübertritt"

2. § 113b 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, der oder des Vorgesetzten oder von Kolleginnen oder 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."

3. § 113c Abs. 2 lautet:

"(2) Eine Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 112 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, der oder des Vorgesetzten oder von Kolleginnen oder 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."

4. Im § 113g Abs. 1 Z. 1 wird die Wortfolge "ein Monatsentgelt" durch die Wortfolge "zwei Monatsentgelte" ersetzt.

5. § 113g Abs. 7 lautet:

"(7) Ist das Dienstverhältnis von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber wegen des Geschlechts der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers oder wegen eines im § 112 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendigt worden oder ist das Probedienstverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 112 Abs. 1 Z. 7 oder § 112 Abs. 2 Z. 7), so kann die Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probedienstverhältnisses bei Gericht angefochten werden. Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis wegen des Geschlechts der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers oder wegen eines im § 112 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der offenbar nicht 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."

6. Im § 113g Abs. 8 zweiter Satz entfällt die Wortfolge "400 Euro Schadenersatz, im Fall einer sexuellen Belästigung mindestens auf".

7. Nach § 113g Abs. 9 wird folgender Abs. 10 angefügt:

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

8. § 113h letzter Satz lautet:

"§ 113g gilt sinngemäß."

9. Im § 113i Abs. 1 entfällt der vierte Satz.

10. Nach § 113i Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

"(1a) Eine Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probedienstverhältnisses gemäß § 113g Abs. 7 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten; eine Feststellungsklage nach § 113g Abs. 7 zweiter Satz ist binnen 14 Tagen ab Beendigung des Dienstverhältnisses durch Zeitablauf bei Gericht einzubringen. Ansprüche nach § 113g Abs. 7 letzter Satz sind binnen sechs Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probedienstverhältnisses oder Beendigung des Dienstverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen."

11. Nach § 133 Abs. 1 Z. 6 wird folgende Z. 6a eingefügt:

"6a. durch außerordentliche Auflösung (§ 135a);"

12. Nach § 135 wird folgender § 135a samt Überschrift eingefügt:

"§ 135a

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. Die Auflösung ist seitens der oder des Lehrberechtigten ausgeschlossen, wenn sie nicht durch Umstände, die in der Person des Lehrlings gelegen sind, gerechtfertigt ist. Keinesfalls darf die Auflösung aus dem Grund erfolgen, weil der Lehrling auf die Einhaltung von Dienstnehmerschutzvorschriften oder die Erfüllung der Ausbildungsinhalte besteht.

(2) Abs. 1 ist auf Ausbildungsverträge nach § 18b Oö. LFBAG 1991 nicht anzuwenden.

(3) Die außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses durch die Lehrberechtigte oder den Lehrberechtigten ist nur dann wirksam, wenn die Lehrberechtigte oder der Lehrberechtigte die beabsichtigte außerordentliche Auflösung und die geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens spätestens am Ende des neunten oder 21. Lehrmonats dem Lehrling, der 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 Landarbeiterkammer 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 bzw. 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 Fall 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 §§ 26f, 26p, 102, 105, 105l und 229 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 Abs. 2 anzuwenden."

13. Im § 250 Abs. 1 wird die Wortfolge "zu bestrafen" nach der Z. 2 in eine neue Zeile gesetzt.

14. Im § 295 Abs. 1 wird das Wort "Anwendung" nach der Z. 2 in eine neue Zeile gesetzt.

15. § 298 Abs. 1 lautet:

"(1) Soweit in diesem Landesgesetz auf die nachstehenden Bundesgesetze verwiesen und nicht bloß unmittelbar anwendbares Bundesrecht wiedergegeben 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 (AlVG), 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."

Artikel II

Dieses Landesgesetz tritt, soweit nicht unmittelbar anwendbares Bundesrecht wiedergegeben wird, mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung im Landesgesetzblatt für Oberösterreich in Kraft.