

A b s c h r i f t

An das
 Bundesministerium für Wirtschaft
 und Arbeit, Sektion Arbeitsrecht und
 Arbeitsinspektion – Abteilung III/8
 Stubenring 1
 1011 Wien

Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs

Schauflergasse 6
 1014 Wien
 Tel. 01/53441-8580
 Fax: 01/53441-8529
www.lk-oe.at
sozial@lk-oe.at

Mag. Gerfried Gruber
 DW: 8583
g.gruber@lk-oe.at
 GZ: V/2-102007/A-127

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden

GZ: BMWA-462.207/0025-III/8/2007

Wien, 13. November 2007

Die Landwirtschaftskammer Österreich gestattet sich, zu dem im Betreff genannten Gesetzesentwurf folgende Stellungnahme zu übermitteln:

Der vorliegende Gesetzesentwurf dient zum einen der Anpassung der österreichischen Rechtslage an die Vorgaben der Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen betreffend Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Zum anderen sollen verschiedene Verbesserungen bezüglich des Diskriminierungsverbots in der Arbeitswelt vorgenommen werden. Das Gesetz regelt in diesem Zusammenhang auch die Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft, sodass auch die dem Landarbeitsgesetz unterliegenden Arbeitsverhältnisse (siehe IV. Teil, §§ 41 ff GIBG) umfasst sind.

Zu den Ziffern 4, 11 und 21 (§§ 12 Abs. 7, 25 Abs. 7 und 51 Abs. 7 GIBG, Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes) ist folgendes anzumerken:

Nach geltender Rechtslage besteht ein Anspruch auf gerichtliche Anfechtung einer Kündigung oder Entlassung, sofern das Arbeitsverhältnis in diskriminierender Weise vorzeitig beendet worden ist. Es sind dies die Fälle der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin bzw. aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf soll künftig jegliche Art der Vertragsauflösung zur oben genannten Rechtsfolge führen und damit auch die Auflösung eines Probbedienstverhältnisses. Als Begründung wird – unter Berufung auf die Ausführungen in einem Urteil des OGH –

2/3

die gemeinschaftskonforme Auslegung des Gesetzes angeführt: Es müsse jede Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nicht nur die Kündigung oder Entlassung mitberücksichtigt werden. Nach geltender Rechtslage ist dies nur mittels Analogieschluss möglich, zur Klarstellung müsse nunmehr ausdrücklich das Probiedienstverhältnis in den Regelungsbereich des GIBG aufgenommen werden.

Das Wesen und der Sinn eines Probiedienstverhältnisses bestehen unter anderem darin, dass eine beiderseitige Lösung des Arbeitsverhältnisses jederzeit ohne Angabe von Gründen möglich ist. Daher ist der im Entwurf verfolgte Ansatz, auch bei Auflösung von Probiedienstverhältnissen die Rechtsfolge der Anfechtbarkeit wegen (behaupteter) Diskriminierung eintreten zu lassen, nicht nachvollziehbar. Es wird damit möglich, dass einem Arbeitsverhältnis, für dessen Auflösung es keiner Begründung bedarf, ein bestimmtes, diskriminierendes Motiv unterstellt werden kann (es genügt die Glaubhaftmachung). Die Folge wäre im Übrigen, dass der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin im Sinne einer Beweislastumkehr glaubhaft machen muss, dass eine andere Begründung als die diskriminierende für die Lösung des Vertrags ausschlaggebend war. Faktisch würde mit der neuen Regelung das Prinzip unterlaufen, dass die Auflösung von Probiedienstverhältnissen eben keiner Begründung bedarf. Letztlich kann die vorgeschlagene Bestimmung auch ein zusätzliches Hindernis bei der Einstellung neuer Mitarbeiter darstellen.

Die eben dargestellten Bedenken gelten aus Sicht der Landwirtschaftskammer Österreich umso mehr in Bezug auf die ebenfalls geplante Regelung, wonach auch eine „diskriminierende Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen“ den gleichen Sanktionen unterstellt werden soll wie bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Die Anwendung von Sanktionen wegen diskriminierender Beendigung auf Verträge, die von sich aus ohne weitere Rechtshandlungen auslaufen, ist nicht nachvollziehbar und überdies systematisch falsch, da allenfalls eine Diskriminierung wegen nicht erreichter Begründung eines (abermaligen) Arbeitsvertrags eintreten könnte.

In Bezug auf die gemeinschaftskonforme Auslegung nationalen Rechts wäre es außerdem interessant gewesen zu erfahren, in welcher Weise der Europäische Gerichtshof im Wege der Vorabentscheidung bei der Auslegung der entsprechenden Richtlinien bzw. der Einbeziehung von Probiedienstverhältnissen entschieden hätte.

3/3

Wunschgemäß wird diese Stellungnahme in elektronischer Form dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Gerhard Włodkowski
Präsident der
Landwirtschaftskammer Österreich

gez. August Astl
Generalsekretär der
Landwirtschaftskammer Österreich