

---

## **Modernisierung der Arbeitsgesetze von Ontario zur Schaffung von Fairness und Chancen: Das Gesetz für faire Arbeitsplätze und bessere Arbeit von 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017)**

22. November 2017 12:00 Uhr

Der Gesetzgeber von Ontario hat das Gesetz für faire Arbeitsplätze und bessere Arbeit von 2017 (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017) verabschiedet. Die neue Gesetzgebung enthält weitreichende Änderungen des Gesetzes zu Beschäftigungsstandards von 2000 (Employment Standards Act, 2000) und des Gesetzes zu Arbeitsbeziehungen von 1995 (Labor Relations Act, 1995) sowie des Gesetzes zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Occupational Health and Safety Act) von Ontario.

Während die Wirtschaft der Provinz stark ist und wächst, hat sich die Art der Arbeit verändert, wodurch viele Arbeiter damit kämpfen, ihre Familien durch Teilzeitbeschäftigung, Vertragsarbeit oder Mindestlohnbeschäftigungen zu unterstützen.

Arbeiter in Ontario haben das Recht auf einen umfassenden Arbeitsschutz. Die Definition der Werte an unserem Arbeitsplatz müssen weiterhin von Fairness und Anstand geleitet werden. Diese legislativen Änderungen schaffen mehr Chancen und Sicherheit für Arbeiter über all in unserer Provinz.

### **Erhöhung des Mindestlohns**

Ontario erhöht den Mindestlohn, der im Allgemeinen der niedrigste Satz ist, der von Arbeitgebern an Arbeitnehmer gezahlt werden muss.

Der allgemeine Mindestlohn erhöht sich auf:

- \$ 14 pro Stunde am 1. Januar 2018 und
- \$ 15 pro Stunde am 1. Januar 2019

<b>Kategorien für den Mindestlohn</b>	<b>Heute bis 31. Dez. 2017</b>	<b>1. Jan. 2018 bis 31. Dez. 2018</b>	<b>1. Jan. 2019 bis 30. Sept. 2019</b>
Allgemeiner	\$ 11,60 pro Stunde	\$ 14,00 pro Stunde	\$ 15,00 pro Stunde

## Mindestlohn

Schüler unter 18 Jahren, die nicht mehr als 28 Stunden pro Woche während der Schulzeit oder während den Schul- oder Sommerferien arbeiten	\$ 10,90 pro Stunde	\$ 13,15 pro Stunde	\$ 14,10 pro Stunde
Barkeeper	\$ 10,10 pro Stunde	\$ 12,20 pro Stunde	\$ 13,05 pro Stunde
Jagd- und Angelführer	\$ 58,00	\$ 70,00	\$ 75,00
	Satz für eine Arbeitszeit von weniger als fünf aufeinanderfolgende Stunden pro Tag	Satz für eine Arbeitszeit von weniger als fünf aufeinanderfolgende Stunden pro Tag	Satz für eine Arbeitszeit von weniger als fünf aufeinanderfolgende Stunden pro Tag
	\$ 116,00	\$ 140,00	\$ 150,00
	Satz für eine Arbeitszeit von fünf oder mehr Stunden pro Tag, ob die Stunden aufeinanderfolgend sind oder nicht	Satz für eine Arbeitszeit von fünf oder mehr Stunden pro Tag, ob die Stunden aufeinanderfolgend sind oder nicht	Satz für eine Arbeitszeit von fünf oder mehr Stunden pro Tag, ob die Stunden aufeinanderfolgend sind oder nicht
Heimarbeiter (Arbeiter, die bezahlte Arbeit für einen Arbeitgeber zuhause leisten)	\$ 12,80 pro Stunde	\$ 15,40 pro Stunde	\$ 16,50 pro Stunde

## Änderungen in Bezug auf Beschäftigungsstandards

### **Bestimmungen zu gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit: Aushilfskräfte, Teilzeitbeschäftigte, Zeit- und Gelegenheitsarbeiter**

Die neue Gesetzgebung schreibt vor, dass Aushilfskräfte, Teilzeitbeschäftigte und Gelegenheitsarbeiter gleich wie Vollzeitbeschäftigte bezahlt werden, wenn sie im Wesentlichen dieselbe Arbeit für denselben Arbeitgeber leisten.

Das neue Gesetz ermöglicht Arbeitnehmern, eine Überprüfung ihres Lohnsatzes zu verlangen, wenn sie glauben, dass sie keine gleiche Bezahlung im Vergleich zu Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten erhalten. Der Arbeitgeber muss dann auf die Anfrage entweder durch eine Zahlungsanpassung oder eine schriftliche Erklärung reagieren.

Ausnahmen für die Vorschriften von gleichem Lohn gelten, wenn der Lohnunterschied auf Folgendem basiert:

- Dienstalter
- Leistungsprinzip
- Festlegung der Zahlung nach Quantität oder Qualität der Produktion
- Sonstigen Faktoren (Geschlecht und Arbeitsstatus gelten nicht als Ausnahmen zu diesen Anforderungen)

Das neue Gesetz schützt Aushilfskräfte, Teilzeitbeschäftigte und Gelegenheitsarbeiter auch gegen Folgen wegen Anfragen zu ihrem Lohnsatz oder Fragen an andere Mitarbeiter zu deren Lohnsatz.

Diese Bestimmung tritt am 1. April 2018 in Kraft.

Die Gesetzgebung schreibt vor, dass der Arbeitsminister am 1. April 2021 mit einer Überprüfung der Bestimmungen von gleichem Lohn für Aushilfskräfte, Teilzeitbeschäftigte und Gelegenheitsarbeiter beginnt.

### **Bestimmungen zu gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit: Arbeitnehmer von Zeitarbeitsfirmen (Temporary Help Agency - THA)**

Das Gesetz fordert, dass Arbeitnehmer von Zeitarbeitsfirmen (Temporary Help Agency - THA) (Zeitarbeiter) gleich wie Arbeitnehmer des Kunden der Zeitarbeitsfirma (Temporary Help Agency - THA) bezahlt werden, wenn sie im Wesentlichen dieselbe Arbeit ausführen.

Das Gesetz schützt Zeitarbeiter vor Folgen bei Anfragen zu ihrem Lohnsatz oder dem Lohnsatz eines Arbeitnehmers des Kunden.

Diese Bestimmung tritt am 1. April 2018 in Kraft.

Die Gesetzgebung schreibt vor, dass der Arbeitsminister am 1. April 2021 mit einer Überprüfung der Bestimmungen von gleichem Lohn für Zeitarbeiter von THA beginnt.

### **Beendigung der Zeitarbeit**

Die Gesetzgebung schreibt vor, dass eine Zeitarbeitsfirma (THA) einem Zeitarbeiter mindestens eine Woche vorher mitteilen muss, wenn eine Aufgabe, die länger als für drei Monate geplant wurde, früher endet.

Falls keine Mitteilung eine Woche im voraus gemacht wird, muss der Zeitarbeiter statt der Mitteilung Lohn erhalten, es sei denn, dem Zeitarbeiter wird mindestens eine Woche lang eine angemessene Arbeit während dieses Mitteilungszeitraums angeboten.

Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

### **Planung**

Diese Rechtsvorschrift stellt neue Planungsregelungen auf:

- Arbeitnehmer haben das Recht, Planungs- oder Standortänderungen ohne Angst vor Vergeltung zu beantragen, nachdem sie drei Monate beschäftigt waren.
- Arbeitnehmer, die regelmäßig mehr als drei Stunden pro Tag arbeiten, jedoch nach Meldung zur Arbeit weniger als drei Stunden erhalten, müssen für drei Stunden Arbeit bezahlt werden.
- Arbeitnehmer dürfen Schichtarbeit ohne Vergeltung ablehnen, wenn ihr Arbeitgeber von ihnen verlangt, zu arbeiten, ohne ihnen dies 96 Stunden vorher angekündigt zu haben.
- Wenn die Schicht 48 Stunden vor Beginn gestrichen wird, müssen Arbeitnehmer drei Stunden zu ihrem üblichen Lohnsatz bezahlt werden.
- Wenn Arbeitnehmer „in Bereitschaft“ sind und nicht zur Arbeit gerufen werden, oder weniger als drei Stunden arbeiten, müssen sie für drei Stunden Arbeit bezahlt werden. Dies ist für alle 24-Stunden-Zeiträume vorgeschrieben, in denen Arbeitnehmer in Bereitschaft sind.
- Die neue Gesetzgebung stellt einen Übergangszeitraum für bestehende Tarifverträge bis zu ihrem Ablauf bzw. bis zum 1. Januar 2020 bereit, je nachdem, was früher eintritt.
- Es gibt eine Reihe von Ausnahmen zu den neuen Planungsregelungen, die eine Reihe von Situationen widerspiegeln, wie u.a. Notfälle und die Sicherstellung der Erbringung von wesentlichen öffentlichen Dienstleistungen.

Diese Planungsregelungen treten am 1. Januar 2019 in Kraft.

### **Bezahlung von Überstunden**

Gemäß der Gesetzgebung müssen Arbeitnehmer, die mehr als eine Stelle bei einem Arbeitgeber einnehmen und Überstunden machen, zu dem Lohnsatz für die Stelle bezahlt werden, in der sie während des Überstundenzeitraums tätig sind.

Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

### **Falsche Klassifizierung von Arbeitnehmern**

Die neue Gesetzgebung verbietet Arbeitgebern die falsche Klassifizierung von Arbeitnehmern als „unabhängige Auftragnehmer“. Dies dient dazu, Fälle zu adressieren, in denen Arbeitnehmer ihre Arbeitnehmer fälschlicherweise als selbständig und nicht auf den Schutz des Gesetzes zu Beschäftigungsstandards (Employment Standard Act, ESA) berechtigt behandeln.

Bei einem Streitfall, wäre der Arbeitnehmer nicht haftbar, wenn er beweisen könnte, dass die Person *kein* Arbeitnehmer ist.

Diese Bestimmung zur falschen Klassifizierung tritt mit der Royal Assent (königlicher Genehmigung) in Kraft.

### **Gemeinsame Haftung von verbundenen Arbeitgebern**

Die neue Gesetzgebung lässt die Bestimmung, die einen Nachweis der „Absicht oder Wirkung“ erfordert, um den Zweck des Gesetzes zu Beschäftigungsstandards (Employment Standard Act, ESA) von 2000 zu widerlegen, bei der Entscheidung wegfallen, ob Unternehmen die verbundene oder verwandte Aktivitäten ausführen, als ein Arbeitgeber behandelt werden können und gemeinschaftlich und einzeln für nach dem Gesetz geschuldete Gelder haftbar gemacht werden können.

Frühere Formulierungen im Gesetz ESA hatten die Effektivität der Bestimmungen zur gemeinschaftlichen Haftung beschränkt. Diese Änderung setzt die ursprüngliche Absicht wieder her.

Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

### **Bezahlter Urlaub**

Die Gesetzgebung stellt sicher, dass Arbeitnehmer nach fünf Jahren des Dienstes beim gleichen Arbeitnehmer Anspruch auf drei Wochen bezahlten Urlaub haben.

Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

### **Bezahlung an öffentlichen Feiertagen**

Das neue Gesetz vereinfacht die Formel zur Berechnung der Bezahlung an Feiertagen, damit Arbeitnehmer Anspruch auf ihren üblichen durchschnittlichen Tageslohn haben.

Die neue Gesetzgebung verlangt von einem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Erklärung zu geben, die genaue Angaben dazu enthält, wenn ein Tag für einen öffentlichen Feiertag ersetzt wird.

Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

### **Bezahlte Freistellung bei persönlichen Notfällen (Personal Emergency Leave)**

Zuvor galt die Freistellung für persönliche Notfälle (Personal Emergency Leave, PEL) des Gesetzes zu fairen Arbeitsplätzen, besseren Arbeitsstellen (The Fair Workplaces, Better Jobs Act) nur für Arbeitsplätze mit mehr als 50 oder mehr Arbeitnehmern. Unter der neuen Gesetzgebung wurde diese Grenze aufgehoben.

Die neue Gesetzgebung stellt sicher, dass alle Arbeitnehmer einen Anspruch auf 10 PEL pro Jahr haben, einschließlich von zwei Tagen PEL, wenn der Arbeitnehmer mindestens für eine Woche angestellt war. Es verbietet Arbeitgebern außerdem, von einem Arbeitnehmer bei der Freistellung für persönliche Notfälle eine Krankschreibung von einem qualifizierten Arzt zu verlangen.

Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

## **Freistellung aufgrund von häuslicher oder sexueller Gewalt**

Es wurde eine neue Freistellung aufgrund von häuslicher oder sexueller Gewalt festgelegt.

Die neue Gesetzgebung gewährt Arbeitnehmern, die mindestens 13 aufeinanderfolgende Wochen beschäftigt waren, bis zu 10 einzelne Freistellungstage und bis zu 15 Wochen geschützte Freistellung, wenn ein Arbeitnehmer oder sein Kind häusliche oder sexuelle Gewalt erfahren hat oder damit bedroht wurde. Die ersten fünf Tage der Freistellung jedes Kalenderjahrs werden bezahlt, wobei die übrigen nicht bezahlt werden.

Die neue Gesetzgebung verlangt außerdem von Arbeitgebern, dass sie Maßnahmen zum Schutz der Geheimhaltung von Unterlagen treffen, die sie in Bezug auf einen Arbeitnehmer erhalten, der aufgrund von häuslicher oder sexueller Gewalt freigestellt wird.

Diese Freistellungsbestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

## **Schwangerschaftsurlaub**

Für eine Arbeitnehmerin, die einen Schwangerschaftsverlust erleidet, erhöht die neue Gesetzgebung die Dauer der potentiellen Verlängerung der 17-wöchigen Freistellung von bis zu 6 Wochen auf bis zu 12 Wochen.

Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

## **Änderungen zu Freistellungen infolge von Änderungen der Bundesgesetzgebung**

### **Freistellung aufgrund von schwerer Krankheit**

Vor dem Gesetz zu fairen Arbeitsplätzen, besseren Arbeitsstellen von 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017) konnten Arbeitnehmer bis zu 37 Wochen frei nehmen, um ihr schwerkranken Kind zu betreuen oder zu unterstützen.

Nach den neuen Änderungen hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf 17 Wochen der Freistellung in einem Zeitraum von 52 Wochen, um ein schwerkrankes erwachsenes Familienmitglied und bis zu 37 Wochen für ein schwerkrankes Kind, das ein Familienmitglied ist, zu betreuen oder zu unterstützen. Diese Änderungen treten entweder am 3. Dezember 2017

oder nach der Royal Assent (königlicher Genehmigung) ein, je nachdem was später eintritt, in Kraft.

### **Freistellung aufgrund von Krankheit in der Familie (Family Medical Leave)**

Die Gesetzgebung erhöht die Freistellung aufgrund von Krankheit in der Familie (Family Medical Leave) von bis zu 8 Wochen in einem 26-wöchigen Zeitraum auf bis zu 28 Wochen in einem 52-wöchigen Zeitraum. Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

### **Freistellung aufgrund des Todes eines Kindes und bei Verschwinden aufgrund eines Verbrechens**

Diese Gesetzgebung begründet eine neue, separate Freistellung beim Tod eines Kindes aus irgendeinem Grund für einen Zeitraum von bis zu 104 Wochen. Die neuen Änderungen begründen außerdem eine neue, separate Freistellung bei Verschwinden eines Kindes aufgrund eines Verbrechens für einen Zeitraum von bis zu 104 Wochen. Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

### **Elternurlaub**

Der Elternurlaub wurde verlängert. Dieser Urlaub betrug vormals bis zu 35 Wochen, wenn die Arbeitnehmerin einen Schwangerschaftsurlaub in Anspruch nahm und ansonsten 37 Wochen. Nach der neuen Gesetzgebung kann er bis zu 61 Wochen in Anspruch genommen werden, wenn die Arbeitnehmerin einen Schwangerschaftsurlaub in Anspruch nahm, und ansonsten bis zu 63 Wochen. Diese Änderung ist die Folge von neuen bundesrechtlichen Änderungen der Arbeitsversicherung. Diese Bestimmung tritt entweder am 3. Dezember 2017 oder nach der Royal Assent (königlicher Genehmigung) in Kraft, je nachdem was später eintritt.

### **Anordnungen zur direkten Bezahlung von Arbeitnehmern**

Das neue Gesetz ermöglicht außerdem Beauftragten für Beschäftigungsstandards (Employment Standards Officers) anzuordnen, dass Gelder direkt an Arbeitnehmer gezahlt werden, wenn ein Arbeitnehmer oder Kunde einer Zeitarbeitsfirma (Temporary Help Agency)



diesem Arbeitnehmer Geld schuldet.

Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

### **Arbeitnehmerkontakt**

Die Gesetzgebung verlangt von Arbeitnehmern nicht mehr, ihren Arbeitgeber zu kontaktieren bevor sie Forderungen gemäß dem Gesetz zu Beschäftigungsstandards (Employment Standards Act, ESA) einreichen.

Der Direktor für Beschäftigungsstandards (Director of Employment Standards) darf es nicht mehr ablehnen, einen Beauftragten für Beschäftigungsstandards (Employment Standards Officer) zur Untersuchung einer Forderung nach dem Gesetz ESA aufgrund von unzureichenden Informationen des Antragstellers zuzuweisen.

Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

### **Strafen bei Nichteinhaltung des Gesetzes ESA**

Die Gesetzgebung erhöht die Flexibilität in Bezug auf administrative Geldstrafen, die durch Vorschriften für Arbeitnehmer festgelegt werden können, die das Gesetz zu Beschäftigungsstandards (Employment Standards Act) nicht einhalten.

Die Regierung beabsichtigt außerdem, die Vorschriften gemäß dem Gesetz ESA zu ändern, um die maximalen administrativen Geldstrafen für nicht-konforme Arbeitgeber von jeweils \$ 250, \$ 500 und \$ 1000 auf \$ 350, \$ 700 und \$ 1500 zu erhöhen.

Die neue Gesetzgebung ermöglicht dem Direktor für Beschäftigungsstandards (Director of Employment Standards) die Namen von Personen, denen eine Strafe auferlegt wurde, eine Beschreibung des Verstoßes, das Datum des Verstoßes sowie die Höhe der Strafe (einschließlich online) zu veröffentlichen.

Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

### **Zinsen auf unbezahlte Löhne**

Die Gesetzgebung ermöglicht Beauftragten für Beschäftigungsstandards (Employment Standards Officers) Zinsen auf die unbezahlten Löhne von Arbeitern und Gebühren zu erheben, die Arbeitnehmern rechtswidrig berechnet wurden.

Der Direktor für Beschäftigungsstandards (Director of Employment Standards) ist befugt, mit Genehmigung des Ministeriums, Zinssätze für Beträge, die gemäß verschiedenen Bestimmungen des Gesetz zu Beschäftigungsstandards (Employment Standards Act) geschuldet werden, festzulegen.

Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

### **Einziehung**

Die neuen Änderungen verbessern Lohneinziehungen durch die Regierung oder einen autorisierten Einnehmer, wie u.a.:

- Einem Einnehmer, der durch den Direktor für Beschäftigungsstandards (Director for Employment Standards) bevollmächtigt ist, zu erlauben, Vollmachten auszustellen, Pfandrechte auf Immobilien und persönliches Eigentum zu bestellen und eine Sicherheit einzubehalten, während ein Zahlungsplan erstellt wird
- Ermöglichung der Regierung und dem bevollmächtigten Einnehmer, einander Informationen zum Zweck der Einziehung eines gemäß dem Gesetz ESA zu zahlenden Betrags offenzulegen

Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

### **Elektronische Vereinbarungen**

Die neuen Änderungen verdeutlichen, dass elektronische Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wie z. B. eine Vereinbarung zu Überstunden, als schriftliche Vereinbarung dienen kann.

Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

### **Ausschlüsse**

Nach der neuen Gesetzgebung:

- Fast alle bestehenden Vorschriften ESA und Berechtigungen gelten für Arbeitnehmer im Dienst der Krone (crown employee). Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.
- Alle Vorschriften des ESA und Berechtigungen gelten für Personen, die Arbeitsschulungen durch ihren Arbeitgeber erhalten. Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.
- Personen, die als Teil eines experimentellen Lernprogramms sind, das von einem privaten Berufskolleg durchgeführt wird, sind von den Vorschriften und Berechtigungen gemäß dem Gesetz zu Beschäftigungsstandards (Employment Standards Act), ähnlich wie Programme, die von Universitäten, Colleges oder High Schools durchgeführt werden, ausgeschlossen.
- Studenten, die angestellt sind und regelmäßig mehr als drei Stunden arbeiten, müssen mindestens für drei Stunden Arbeit bezahlt werden, selbst wenn sie weniger als drei Stunden arbeiten. Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.
- Alle Vorschriften des ESA und Berechtigungen gelten für Arbeitnehmer, die in einer simulierten Berufs- oder Arbeitsumgebung zu ihrer Rehabilitation (allgemein als „Behindertenwerkstatt“ bekannt) arbeiten. Diese Bestimmung tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.
- Das Arbeitsministerium führt derzeit eine Beratung zu Ausnahmen zum ESA und speziellen Industrievorschriften sowie zu Ausnahmen zum Gesetz zu Arbeitsbeziehungen (Labor Relations Act) durch. Diese Überprüfung schließt geltende Ausnahmen für Manager und Vorgesetzte ein. Neuigkeiten hinsichtlich dieser Beratung wird weiterhin auf der Website des Arbeitsministeriums veröffentlicht. [Erfahren Sie mehr.](#)

## Änderungen am Gesetz über Arbeitsbeziehungen (Labor Relations Act)

### **Gewerkschaftszertifizierung**

Durch die neue Gesetzgebung geschieht Folgendes:

- Schaffung einer kartenbasierten (card-based) Gewerkschaftszertifizierung für die Gebäudetechnikindustrie, die häusliche Pflege und Sozialdienstindustrie sowie die Zeitarbeitsindustrie.
- Durchführung von Änderungen an dem Gewerkschaftszertifizierungsverfahren wie folgt:
- Eliminierung bestimmter Bedingungen für formelle Gewerkschaftszertifizierung, wodurch Gewerkschaften leichter zertifiziert werden können, wenn sich ein Arbeitnehmer an einem Fehlverhalten beteiligt, das im Widerspruch zum Gesetz zu Arbeitsbeziehungen (Labor Relations Act, LRA) steht.
- Erleichtert den Zugang zur Schlichtung bei Verträgen und fügt dem Verfahren außerdem eine intensive Vermittlungskomponente hinzu.
- Erfordern vom Vorstand für Arbeitsbeziehungen von Ontario (Ontario Labour Relations Board, OLRB) zuerst Anwendungen von Vermittlungen und Schlichtung bei Verträgen zu adressieren, bevor Entlassungen und Dezertifizierungsanträge behandelt werden.

- Erlaubnis für Gewerkschaften auf Arbeitnehmerlisten und bestimmte Kontaktinformationen zuzugreifen, vorausgesetzt, dass die Gewerkschaft darlegen kann, dass sie bereits die Unterstützung von 20 Prozent der Arbeitnehmer in der vorgeschlagenen Verhandlungseinheit besitzt. Die Verwendung dieser Liste unterliegt Bedingungen und Beschränkungen und es müssen alle zumutbaren Schritte unternommen werden, um die Sicherheit und Vertraulichkeit der Liste zu schützen.
- Ausdrückliche Ermächtigung des OLRB Abstimmungen außerhalb des Arbeitsplatzes, einschließlich elektronisch und per Telefon, durchzuführen.
- Ausdrückliche Ermächtigung des OLRB (und von Beauftragten für Arbeitsbeziehungen (Labor Relations Officers), soweit vom OLRB bevollmächtigt) Weisungen in Bezug auf das Abstimmungsverfahren und -regeln, zu geben, um die Neutralität des Abstimmungsverfahrens sicherstellen zu können.

## **Nachfolgerechte**

Die neue Gesetzgebung erweitert Nachfolgerechte auf die Neuausschreibung von Verträgen für Baudienstleistungen.

Das Gesetz ermächtigt die Regierung außerdem, Nachfolgerechte durch Verordnung auf andere Arten von Dienstleistungsanbieter anzuwenden, die öffentliche Gelder erhalten.

## **Struktur von Verhandlungseinheiten**

Die Änderungen ermöglichen dem OLRB die Struktur von Verhandlungseinheiten unter bestimmten Umständen zu überprüfen und eine neue zertifizierte Verhandlungseinheit mit anderen bestehenden Verhandlungseinheiten bei demselben Arbeitgeber zu konsolidieren, wo diese Einheiten durch denselben Verhandlungsvertreter repräsentiert werden. Die OLRB darf auch andere verbundene Anordnungen erlassen. Die Änderungen ermöglichen Parteien außerdem gemeinsam zu vereinbaren, die Struktur von Verhandlungseinheiten jederzeit zu überprüfen. Im Anschluss an eine solche Überprüfung könnten die Parteien einen gemeinsamen Antrag auf Einverständnis des Board stellen, die Verhandlungseinheiten zu konsolidieren und verbundene Änderungen vorzunehmen.

## **Rechte und Verfahren zur Rückkehr zur Arbeit**

Früher gab das Gesetz zu Arbeitsbeziehungen (Labor Relations Act) Arbeitnehmern das Recht, innerhalb von sechs Monaten nach Beginn eines rechtmäßigen Streits unter bestimmten Bedingungen zur Arbeit zurückzukehren. Die neue Gesetzgebung hebt diese sechsmonatige Beschränkung auf.

Eine neue Bestimmung verlangt außerdem von einem Arbeitgeber, einen Arbeitnehmer nach Abschluss eines rechtmäßigen Streiks oder einer Aussperrung (vorbehaltlich von bestimmten Bedingungen) wieder einzusetzen und Zugang zu einem Beschwerdeschiedsverfahren zur Durchsetzung dieser Verpflichtung zu gewähren.

## **Schutz in Bezug auf einen triftigen Grund**

Die neue Gesetzgebung schützt Arbeitnehmer in einer Verhandlungseinheit davor, ohne triftigen Grund von ihrem Arbeitgeber in dem Zeitraum zwischen der Zertifizierung und dem Datum, an dem ein erstmaliger Vertrag abgeschlossen wurde (oder dem Datum an dem die Gewerkschaft den Arbeitnehmer nicht mehr repräsentiert) und dem Zeitraum zwischen dem Datum, an dem der Arbeitnehmer an einem rechtmäßigen Streik teilnimmt oder sich in einer Aussperrung befindet und dem Datum, an dem der neue Tarifvertrag abgeschlossen wurde (oder dem Datum, an dem die Gewerkschaft die Arbeitnehmer nicht mehr repräsentiert) diszipliniert oder entlassen zu werden.

## **Bußgelder**

Die neue Gesetzgebung erhöht maximale Bußgelder gemäß dem Labor Relations Act (Gesetz zu Arbeitsbeziehungen) auf \$ 5000 für Einzelpersonen und \$ 100.000 für Unternehmen (diese Bußgelder betrugen zuvor \$ 2000 für Einzelpersonen und \$25.000 für Unternehmen).

## **Inkrafttreten**

Alle Gesetzesvorschläge zu Arbeitsbeziehungen treten entweder am 1. Januar 2018 oder dem Tag, an dem das Gesetz die Royal Assent (königliche Genehmigung) erhält in Kraft, je nachdem was später eintritt.

## **Änderungen am Gesetz zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Occupational Health and Safety Act)**

Die neue Gesetzgebung hindert Arbeitgeber daran, von Arbeitnehmern zu verlangen, dass sie Schuhe mit erhöhten Absätzen (d.h. hohen Absätzen) bei der Arbeit tragen, es sei denn, diese Schuhe sind für die Sicherheit des Arbeitnehmers erforderlich.

Es besteht eine Ausnahme für Arbeitgeber von Künstlern in der Unterhaltungs- und Werbebranche.

Diese Änderung tritt nach der Royal Assent (königlicher Genehmigung) in Kraft.

## **Verbesserung der Durchsetzung von Beschäftigungsstandards**

Die Provinz plant bis zu 175 mehr Beauftragte für Beschäftigungsstandards (Employment Standard Officers) einzustellen und hat eine Schulung zu Beschäftigungsstandards und Ausbildungsprogramm (Employment Standards Training and Education Program) eingeführt, um sowohl Arbeitnehmer wie auch kleine und mittelständische Unternehmen über ihre Rechte und Pflichten gemäß dem Gesetz zu Beschäftigungsstandards (Employment Standard Act, 2000) zu schulen. Die Schulung hilft Arbeitgebern, ihre Pflichten zu verstehen.

Wenn die neuen Beauftragten für Beschäftigungsstandards (Employment Standard Officers) nach 2020-2021 angestellt wurden, wird das Programm zu Beschäftigungsstandards (Employment Standards) alle Ansprüche, die innerhalb von 90 Tagen eingereicht wurden, erledigen und 1 von 10 Arbeitsplätze in Ontario inspizieren. Außerdem gewährt das Programm Hilfe bei der Einhaltung für neue Arbeitgeber, wobei es sich insbesondere auf kleine und mittelständische Unternehmen konzentriert. Dies hilft pflichtbewussten Arbeitgebern, ihre Pflichten zu verstehen.

Die Durchsetzung konzentriert sich auf Arbeitgeber, die durch unlauteren Wettbewerb gegen das Gesetz verstoßen und schafft Wettbewerbsgleichheit für die Mehrheit der Arbeitgeber, die sich an die Vorschriften halten.

Die vermehrte Durchsetzung zielt darauf ab, die Einhaltung zu motivieren und eine Nichteinhaltung abzuschrecken. Dies erfordert Ressourcen bei der Durchsetzung und

Ausbildung, um das Arbeitgeberverhalten zu beeinflussen und potentielle Verletzer abzuschrecken.

Diese neuen Ressourcen unterstützen die Sicherstellung, dass neue gesetzgeberische Änderungen des Gesetzes ESA vollständig und wirkungsvoll umgesetzt werden.

---

**Janet Deline** Communications Branch  
Nur für Medienanfragen: MOLMedialine@ontario.ca  
416-326-7405  
**Michael Speers** Minister's Office  
416-325-6955

[Online verfügbar](#)  
[Disponible en Français](#)