



Bundesministerium für  
Arbeit, Familie und Jugend

VII7@sozialministerium.at

Wien, 26. August 2020  
ZVR-Zahl: 975476156

Betrifft: Landarbeitsgesetz 2021  
GZ: 2020-0.327.753

### **Allgemeines**

Der Österreichische Landarbeiterkammertag begrüßt die Verbundlichung der Gesetzgebung für das Landarbeitsrecht und steht damit einer notwendigen Neufassung des Landarbeitsgesetzes grundsätzlich positiv gegenüber. Die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können jedoch keine Zustimmung erteilen, soweit ArbeitnehmerInnenrechte verschlechtert werden.

Die Zusammenfassung von neun Landarbeitsordnungen bringt es mit sich, dass zahlreiche bisher unterschiedliche Normen vereinheitlicht werden müssen. Grundsätzlich stand dieses Vorhaben unter der Prämisse, dass der Inhalt der arbeitsrechtlichen Regelungen insgesamt nicht verändert werden soll. Ansprüche, welche in der Mehrzahl der Landarbeitsordnungen enthalten sind, sollten ins neue LAG aufgenommen werden. Nur vereinzelte länderspezifische Sondernormen sollten hingegen auf der – niedrigeren – Ebene der Kollektivverträge verbindlich umgesetzt werden.

**Keines von beiden wurde bisher umgesetzt. Nicht alle überwiegend enthaltenen Regelungen finden sich im vorliegenden Entwurf wieder. Und eine verbindliche Zusage der Aufnahme weitergehender Rechte aus den Landarbeitsordnungen in die Kollektivverträge ist in keiner Weise erfolgt.**

Für den Österreichischen Landarbeiterkammertag ist die Umsetzung beider Grundprinzipien Bedingung für eine Zustimmung zum neuen LAG. Eine Rechtsvereinheitlichung darf nicht zu einer Absenkung des bundesweiten Schutzlevels auf das jeweils niedrigste regionale Niveau führen, sondern ist im Gegenteil das höchste Schutzniveau für alle zu fordern. Dies wurde bereits im ersten Sozialpartnergespräch zur LAG-Neufassung am 28.6.2019 vom Österreichischen Landarbeiterkammertag klar ausgesprochen.

Solange diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, kann der Österreichische Landarbeiterkammertag im Interesse der von ihm vertretenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keinem Entfall bestehender Rechtsansprüche bzw. keiner Absenkung bestehender Schutznormen zustimmen, selbst wenn diese nur in einer Landarbeitsordnung oder in wenigen Landarbeitsordnungen festgeschrieben sind. Diese Verpflichtung, für die Erhaltung der Rechtspositionen ALLER Mitglieder eintreten zu müssen, findet daher in dieser Stellungnahme ihren Niederschlag, indem bei der jeweiligen Bestimmung die entsprechende Landarbeitsordnung in Klammer angeführt ist. Sobald alle rechtlichen Garantien für die Erhaltung der Rechte der Landarbeiterinnen und Landarbeiter in allen Bundesländern vorliegen, ist der Österreichische Landarbeiterkammertag selbstverständlich dazu bereit, an praktikablen Umsetzungen im Sinne der oben dargestellten Prämissen mitzuwirken.

In den Erläuterungen wird festgehalten, dass es sich beim einheitlichen Landarbeitsgesetz um eine Kodifikation des Arbeitsrechts für einen Wirtschaftszweig handelt. Dies sollte als Grundsatz für die Rechtsmaterie Landarbeitsrecht jedenfalls konsequent und durchgängig, wo immer möglich, weiterverfolgt werden. Dies gilt auch für die noch offenen Fragen der Verordnungen. Daher ist es zu begrüßen, dass die Bestimmungen zur Gleichbehandlung, die bisher im IV. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes geregelt wurden, in das neue Gesetz übernommen werden.

**In dramatischer Weise haben die Grenzschließungen während des Höhepunktes der Corona Krise den Mangel an Erntehelfern und saisonalen Arbeitskräften im Inland aufgezeigt. Die Neufassung des LAG muss auch dafür genützt werden, praktikable Regelungen für die Überlassung von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitskräften zu schaffen, damit in Zeiten hoher Arbeitslosenzahlen attraktive und ganzjährige Arbeitsplätze im Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Urproduktion geschaffen werden können.**

**In der jüngeren Praxis hat sich gezeigt, dass zwischen ArbeiterInnen und ArbeitgeberInnen Ausbildungskostenrückerersatz-Regelungen getroffen bzw. vereinbart wurden ohne, dass hierfür gesetzliche Rahmenbedingungen bestehen. Die Verankerung einer entsprechenden Regelung im Landarbeitsrecht erscheint daher dringend notwendig.**

**Der Österreichische Landarbeiterkammertag nimmt zu dem oben angeführten Gesetzesentwurf wie folgt Stellung:**

#### **Zu § 2 LAG Betriebe der Land- und Forstwirtschaft**

##### **Abs. 3 1. Satz lautet:**

„Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten auch die Betriebe land- und forstwirtschaftlicher Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, soweit sie nicht unter § 1 Abs. 6 fallen, wenn der Geschäftsbetrieb dieser Genossenschaften im Wesentlichen der Förderung des Erwerbes oder der Wirtschaft ihrer Mitglieder dient und in denen überwiegend nachstehende Tätigkeiten ausgeübt werden:“

Die hervorgehobene Konjunktion „wenn“ ersetzt dabei ein „soweit“ im LAG 1984. Da diese Änderung weder in den Vorgesprächen noch in den Materialien erwähnt wird, liegt die dahinterstehende Absicht vermutlich in einer bloß sprachlichen Bereinigung. Die beiden Konjunktionen sind aber nicht bedeutungsgleich. Der Österreichische Landarbeiterkammertag spricht sich daher gegen diese Änderung aus.

#### **Zu § 4 LAG Dienstschein**

Abs. 6 Z. 2 wird neu eingefügt und damit die Dienstscheinpflcht bei dienstzeitabhängigen Vorrückungen abgeschafft, wogegen sich der Österreichische Landarbeiterkammertag ausspricht.

### **Zu § 9 LAG Dienstantritt (Ktn, OÖ)**

Unter § 9 LAG soll nachfolgender Absatz hinzugefügt werden: *„Fordert der Dienstgeber eine sich um eine Stellung bewerbende Person ausdrücklich zur Vorstellung auf, so sind dieser die erwachsenen angemessenen Auslagen zu ersetzen, auch dann, wenn ein Dienstvertrag nicht zustande kommt.“*

Nicht enthalten sind folgende Regelungen des § 11 NÖ Landarbeitsordnung:

- **Abs. 3 letzter Satz**

Schadenersatz bei grundloser Vereitelung des Dienstantritts „gilt auch für das Probendienstverhältnis“ (NÖ, Ktn., Wien)

- **Abs. 4 Ersatz der Umzugskosten**

bei Änderung des Wohnsitzes bei Begründung des Dienstverhältnisses

- **Abs. 5 Ersatz der Umzugskosten**

bei Änderung des Wohnsitzes während des Dienstverhältnisses (beides nur in NÖ)

### **Zu § 10 LAG Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Haustiere sollen nach dem Entwurf „sorgsam und gut“ behandelt werden. Anstelle des schwer bestimmbareren Begriffes „gut“ wäre „artgerecht“ angebrachter.

**Zu § 11 LAG und § 186 LAG „Allgemeine Pflichten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber“** haben wortidentische Überschriften.

Zur Vermeidung von Verwechslungen sollte eine Differenzierung erfolgen.

### **Zu § 12 LAG Allgemeine Vorschriften**

§ 14 Abs. 3 NÖ LAO enthält eine allgemeine gesetzlich zwingende Aliquotierungsregelung für periodische Entgeltansprüche. Diese Bestimmung befindet sich in 6 Landarbeitsordnungen (NÖ, OÖ, Sbg., Ktn., Wien, Bgld.) und ist aus Sicht des Österreichischen Landarbeiterkammertages daher auch im LAG umzusetzen.

Nicht enthalten sind §14 Abs. 7-9 NÖ LAO:

- Verbot des Abzugs von Vereins- und Parteibeiträgen
- Beiträge zu KV-fähigen Berufsvereinigungen nur bei ausdrücklicher Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer
- Nichtigkeit bei Widerspruch zu obigen Regelungen

### **Zu § 17 LAG Barlohn (Ktn)**

§ 17 LAG sollte um folgenden dritten Absatz ergänzt werden: *„Die Errechnung jedes Akkordes ist so vorzunehmen, dass bei Normalleistung gegenüber einem in gleicher Verwendung im Zeitentgelt stehenden Dienstnehmer ein angemessener Mehrverdienst erzielt werden kann.“*

### **Zu § 19 Abs. 1 LAG Deputate und § 22 Abs. 3 LAG Landnutzung und Viehhaltung (Tirol)**

Deputate und Ernteerträge können im Einvernehmen mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer in Geld abgelöst werden. Beispielsweise die Tiroler Landarbeitsordnung sah die Geldablöse auf Verlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers vor, setzte also kein Einverständnis auf Arbeitgeberseite voraus, was befürwortet wird. Dies ist den Arbeitgebern auch zumutbar und führte in der Praxis zu keinen Problemen, zumal der landwirtschaftliche Betrieb seine Produkte in aller Regel ohnedies am Markt feilbietet und die Menge eines Deputats für gewöhnlich nicht ins Gewicht fällt.

### **Zu § 20 Abs. 3 LAG Wohnung**

In diesem Absatz werden die geeigneten Familienwohnungen für verheiratete, verpartnerte oder in Lebensgemeinschaft lebende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschrieben. Gegenüber § 18 Abs. 3 LAG 1984 wurde auf die Berücksichtigung von Geschlechtern verzichtet. Es soll jedoch der Terminus „Geschlechter“ in der gesetzlichen Bestimmung beibehalten werden. Letztlich können sich die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit deren Familien beraten, ob die räumlichen Gegebenheiten passend sind. Somit würde dieser Satz wie folgt lauten:

*„Für die verheirateten, verpartnerten oder in Lebensgemeinschaft lebenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind geeignete Familienwohnungen bereitzustellen, deren Wohnräume unter Berücksichtigung der Kinderzahl und Geschlechter ausreichend sind.“*

### **Zu § 20 Abs. 4 LAG Wohnung**

Laut LAG 1984 hat die Ausführungsgesetzgebung vorzusehen, dass im Falle des Fehlens geeigneter Landarbeiterwohnungen die Herstellung neuer bzw. die Verbesserung der vorhandenen Landarbeiterwohnungen aufgetragen wird.

Nun wurde diese Regelung umformuliert: „Stellt die LFI Dienstwohnungen fest, die den Erfordernissen der Abs. 1-3 nicht entsprechen, so hat sie die erforderlichen Anträge bei der Bezirksverwaltungsbehörde zu stellen, welche die Verbesserung der vorhandenen oder die Herstellung neuer Landarbeiterwohnungen... auftragen kann.“

Die bisherige Rechtslage stellte de facto eine Verpflichtung zur Bereitstellung einer Arbeiterunterkunft dar. Neue Rechtslage: Die „Herstellung“ kann nur für den Fall aufgetragen werden, dass die vorhandenen Dienstwohnungen nicht den Erfordernissen entsprechen. Der Österreichische Landarbeiterkammertag stimmt einer derartigen Änderung nicht zu.

Der Passus „auch die finanzielle Tragbarkeit“ sollte entfallen. Den Arbeitnehmerschutz abhängig **von einer allfälligen Leistbarkeit des Dienstgebers** abhängig zu machen, entspricht nicht einem modernen zeitgemäßen Arbeitnehmerschutz – im Vordergrund sollte jedenfalls die Gesundheit des Arbeitnehmers stehen. Hält man sich die kürzlich aufgetretenen Missstände (Schimmelbildung!!) in Unterkünften von Erntehelfern vor Augen, so sollte keinesfalls die Fortführung solcher tristen Unterkünfte möglich sein, nur weil eine Verbesserung finanziell möglicherweise nicht leistbar ist!

### **Zu § 21 Abs. 5 LAG Räumung der Wohnung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Hier wird im zweiten Halbsatz nur mehr auf die Gefährdung der Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgestellt. Die zweite Alternative – Gesundheit des Kindes – wurde in der Neufassung nicht mehr aufgenommen (vergleiche § 19 Abs. 5 LAG 1984). Aus familienpolitischen Beweggründen, sollte jedoch nach wie vor auch das Tatbestandsmerkmal „Gesundheit ihres Kindes“ beibehalten werden. Folgender Formulierungsvorschlag würde sich ergeben:

*„Kranke Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen während der Schutzfrist (§§ 170 Abs. 1 und 172 Abs. 1) dürfen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst dann durch Zwangsvollstreckung zur Räumung der Wohnung verhalten werden, wenn sie die Wohnung laut ärztlichem Zeugnis ohne Gefährdung ihrer oder der Gesundheit ihres Kindes verlassen können.“*

### **Zu § 28 LAG Entgeltfortzahlung bei persönlicher Verhinderung**

Es soll die Regelung der Kärntner Landarbeitsordnung bestehen bleiben, dass Arbeitnehmer die erforderliche freie Zeit und den Anspruch auf das Entgelt für die Prüfungstage zur Ablegung der in der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung vorgesehenen Prüfungen behält. Auch soll der Dienstnehmer die erforderliche Freizeit und den Anspruch auf das Entgelt für die Dauer des Besuches der in der land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung für die Zulassung zur Facharbeiter- und Meisterprüfung vorgesehenen Vorbereitungskurse, sofern das Dienstverhältnis bei Kursbeginn mindestens ununterbrochen sechs Monate gedauert hat, behalten.

### **Zu §§ 34 bis 56 LAG**

Die Zusammenfassung von Mütter- und Väterkarenz unter „Elternkarenz und Elternteilzeit“ ist aus unserer Sicht schon aus Gründen der Übersichtlichkeit sinnvoll.

### **§ 35 Abs. 6 LAG Anspruch auf Elternkarenz**

In diesem Absatz geht es um die Geltendmachung der Karenz. Die Formulierung für die Geltendmachung der Karenz des Vaters soll sich – vor allem hinsichtlich der Verweise – dem § 26a Abs. 5 erster Satz LAG 1984 anlehnen.

Folgende Formulierung wird vorgeschlagen:

*„Beginn und Dauer der Karenz hat die Mutter bis zum Ablauf der Frist nach § 172 Abs. 1 der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Nimmt der Vater Karenz zum frühestmöglichen Zeitpunkt (Abs. 3 oder 4) in Anspruch, hat er seiner Arbeitgeberin bzw. seinem Arbeitgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben.“*

### **§ 43 Abs. 1 LAG Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Elternkarenz**

In diesem Absatz wird geregelt, dass Zeiten der Karenz für Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, anzurechnen sind. Diese Bestimmung wurde im LAG 1984 im § 26i Abs. 1 mit dem BGBl. I Nr. 73/2019 umgesetzt. In den einzelnen Ausführungsgesetzen wurde diese Bestimmung zu einem späteren Zeitpunkt umgesetzt. In der Steiermark z.B. gilt die Anrechnungsbestimmung für Geburten ab dem 10.12.2019. Weiters ist festzuhalten, dass diese Bestimmung in zahlreichen Kollektivverträgen bis dato nicht übernommen wurde, sodass die Gefahr besteht, dass eine Anrechnung von Karenzzeiten für dienstzeitabhängige Ansprüche erst ab dem 01.01.2021 – vorgesehenes Inkrafttreten des LAG 2021 – möglich ist. Im Gegensatz gilt diese Bestimmung für Mütter und Väter, die dem Mutterschutz- bzw. Väterkarenzgesetz unterliegen, bereits für Geburten ab dem 01.08.2019. In Anbetracht dessen, wäre somit eine enorme zeitliche Verschiebung gegeben und würden die Mütter und Väter in der Land- und Forstwirtschaft einer Ungleichbehandlung unterliegen. Es ist unabdingbar für diese Regelung eine Übergangsbestimmung aufzunehmen, die sich am Zeitpunkt des Mutterschutzgesetzes anlehnt und allenfalls im § 423 als Abs. 3 im Abschnitt „Inkrafttreten“ hinzugefügt werden kann.

Folgende Formulierung wird vorgeschlagen

*„§ 43 Abs. 1 tritt rückwirkend mit 01. August 2019 in Kraft und gilt für Mütter und Väter (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab diesem Zeitpunkt geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) wurde.“*

### **Zu § 46 Abs. 3 LAG Gemeinsame Bestimmungen zur Elternteilzeit**

Laut den Erläuterungen wird die Elternteilzeit gemeinsam für Mütter und Väter geregelt. Die vorliegende Formulierung für den frühesten Antritt der Teilzeitbeschäftigung könnte jedoch missverständlich aufgenommen werden. Z 1 und Z 2 wurden aus jenem Teil des § 26l Abs. 3 LAG 1984 übernommen, der nur für die Väter galt. Die Bestimmungen des LAG 1984 für den frühesten Antritt einer Teilzeitbeschäftigung der Mutter laut § 105h Abs. 3 LAG 1984 werden in diesem Absatz nicht berücksichtigt, damit geht folgender Formulierungsvorschlag:

*„Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens*

- 1. durch die Mutter im Anschluss an die Frist gemäß § 172 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall),*
- 2. durch den Vater mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 172 Abs. 1 oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder*
- 3. durch den Vater mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Arbeitnehmerin ist,*

*angetreten werden. In diesem Fall hat die Mutter die beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ablauf der Frist nach § 172 Abs. 1, der Vater spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 35 Abs. 4 zweiter Satz ist anzuwenden.“*

### **Zu § 86 Abs. 8 LAG Beginn und Höhe der Beitragszahlung**

Hier fehlen zwei Tatbestände, bei welchen ebenfalls die Bemessungsgrundlage für den Beitrag der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen ist (siehe auch § 6 Abs. 4 BMSVG):

- Teilpension nach § 27a AIVG
- Wiedereingliederungsteilzeit nach § 57

### **Zu § 95 Abs. 1 LAG Verfügungsmöglichkeiten des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung**

Im LAG 1984 ist eine Überweisung der Abfertigung an eine Pensionskasse im § 39s Abs. 1 Z 4 lit. b möglich. Diese Alternative – Überweisung an eine Pensionskasse - wurde im LAG neu im § 95 Abs. 1 Z 4 nicht mehr aufgenommen, sodass ersucht wird, dies zu ergänzen und würde die Z 4 des § 95 Abs.1 wie folgt lauten:

*„ 4. die Überweisung der gesamten Abfertigung*

- a) an ein Versicherungsunternehmen, bei dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bereits Versicherte bzw. Versicherter im Rahmen einer betrieblichen Kollektivversicherung (§ 93 des Versicherungsaufsichtsgesetzes 2016, BGBl. I Nr. 34/2015) ist oder an ein Versicherungsunternehmen ihrer bzw. seiner Wahl als Einmalprämie für eine von der bzw. vom Anwartschaftsberechtigten nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung (§ 108b EStG 1988) oder*

b) an eine Pensionskasse oder an eine Einrichtung im Sinne des § 5 Z 4 des Pensionskassengesetzes (PKG), BGBI. Nr. 281/1990, bei der der Anwartschaftsberechtigte bereits Berechtigter im Sinne des § 5 PKG ist, als Beitrag gemäß § 15 Abs. 3 Z 10 PKG, verlangen.“

#### **Zu § 96 Abs. 2 LAG Übertritt in die betriebliche Mitarbeitervorsorge**

In diesem Absatz wird zwar hinsichtlich der Berechnungsgrundlage für die Altabfertigungsanwartschaft auf § 111 verwiesen, jedoch wird in der weiteren Ausführung auf das Monatsentgelt und nicht richtigerweise auf das Jahresentgelt verwiesen. Folgender Formulierungsvorschlag ergeht daher:

*„Falls in der Vereinbarung nach Abs. 1 keine Übertragung der Altabfertigungsanwartschaft nach Abs. 3 festgelegt wird, finden auf die Altabfertigungsanwartschaft bis zum Stichtag weiterhin die Abfertigungsbestimmungen nach § 111 sowie nach Kollektivverträgen mit der Maßgabe Anwendung, dass sich das Ausmaß der Abfertigung aus dem bis zum Zeitpunkt des Stichtags fiktiv erworbenen Prozentsatz des Jahresentgelts ergibt. Der Berechnung des Jahresentgeltes ist das für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührende Entgelt zu Grunde zu legen.“*

#### **Zu § 96 Abs. 4 LAG Übertritt in die betriebliche Mitarbeitervorsorge**

Hier erfolgt ein Verweis auf den 1. Teil, 4. Abschnitt des BMSVG. Empfohlen wird ein Verweis auf die einschlägigen Bestimmungen im Bundesgesetz selbst (§§ 93 – 95).

#### **Zu § 96 Abs. 5 LAG Übertritt in die betriebliche Mitarbeitervorsorge**

Ein Bezug auf eine mindestens zehnjährige ununterbrochene Dienstzeit in diesem Absatz ist nicht nachvollziehbar, da der § 111 Abs. 2 von einem Mindestausmaß der Abfertigung nach drei vollen Arbeitsjahren ausgeht. Dieser Absatz wird daher in Frage gestellt.

#### **Zu § 98 Abs. 5 LAG Urlaubsanspruch**

In sieben Bundesländern wird der „Zusatzurlaub für begünstigte Behinderte“ in den jeweiligen Landarbeitsordnungen geregelt. Die LKÖ hat sich trotzdem gegen eine Aufnahme ins neue Bundesgesetz ausgesprochen. Der vorgeschlagene Wortlaut („Ansprüche, die nach den Ausführungsgesetzen zum LAG 1984 bis zum Ablauf des 31.12.2019 gegolten haben, bleiben aufrecht.“) einer Regelung, welche die bisherigen landesgesetzlichen Rechtsansprüche perpetuieren soll, ist nach Auffassung des Österreichischen Landarbeiterkammertages nicht ausreichend. Damit ist keineswegs zweifelsfrei sichergestellt, dass auch nach dem 31.12.2019 eintretende begünstigte Behinderte Anspruch auf den zusätzlichen Urlaub haben.

#### **Zu § 99 Abs. 1 LAG Anrechnungsbestimmungen (Tirol)**

Vorgeschlagen wird die Übernahme der Regelung wie in § 82 Abs. 1 Landarbeitsordnung Tirol, wonach Dienstzeiten bei derselben Arbeitgeberin bzw. beim selben Arbeitgeber dann zusammenzurechnen sind, wenn diese keine längeren Unterbrechungen als jeweils zwölf Monate aufweisen. Gerade bei den typischen Saisonarbeitsverhältnissen greift ein Zeitraum von drei Monaten viel zu kurz, weswegen stattdessen zwölf Monate mehr als gerechtfertigt wären.

### **Zu § 99 Abs. 2 Z 1 LAG Anrechnungsbestimmungen (Tirol)**

Vorgeschlagen wird die Übernahme der Regelung wie in § 82 Abs. 2 lit a Landarbeitsordnung Tirol, wonach andere Arbeitsverhältnisse usw. schon dann anzurechnen sind, wenn sie jeweils mindestens drei Monate gedauert haben. Genau genommen ist überhaupt kein sachlicher Grund erkennbar, warum die Anrechnung solcher Vordienstzeiten von einem gewissen Schwellenwert abhängig sein soll und sollten alle Dienstzeiten zählen, egal wie lang sie gedauert haben. Ganz im Gegenteil trifft eine höhere Schwelle gerade jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer härter, die sich von vornherein in prekäreren Kurzzeitarbeitsverhältnissen befinden. Viele Saisonarbeitskräfte wie z.B. Almhirten erreichen im jeweiligen Arbeitsverhältnis keine sechs Monate Dienstzeit. Das Absenken auf wenigstens drei Monate wäre ein praktikabler Mittelweg.

### **Zu § 109 Abs. 1 LAG Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Tirol)**

In der Tiroler LAO konnte der *Dienstnehmer* insbesondere dann aus wichtigem Grund vorzeitig austreten, *wenn dem Dienstnehmer die Fortsetzung des Dienstverhältnisses billigerweise nicht zugemutet werden kann, weil sich ihm die Möglichkeit bietet, sich wirtschaftlich selbständig zu machen*. Die Beibehaltung dieser Bestimmung wäre von Vorteil. Zum einen kann sich die Landwirtschaft durch einige besondere Bestimmungen wie diese vom allgemeinen Arbeitsrecht abheben und zum anderen hat diese Bestimmung ihren praktischen Hintergrund bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche einst den elterlichen Betrieb übernehmen, aber bis dahin oft in der Land- und Forstwirtschaft unselbständig bei anderen Betrieben tätig sind. Zur Erfüllung des Tatbestandes hat ohnedies eine Interessensabwägung stattzufinden (billigerweise zumutbar), sodass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber noch hinreichend geschützt sind.

### **Zu § 109 Abs. 1 Z 6 LAG Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Nicht alle Arten von Alterspensionen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung sind im APG geregelt. So ist die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungszeit (Hacklerregelung) ausschließlich im ASVG geregelt. Eine Einschränkung auf die Pensionen nach dem APG (Alterspension, Korridor pension, Schwerarbeitspension) ist nicht sachlich, weswegen die Streichung der Wortfolge „nach dem APG“ angeregt wird.

### **Zu § 111 LAG Abfertigung**

Durch Abs. 1 ist nicht geregelt, dass Saisondienstverhältnisse weiterhin der Abfertigung Alt unterliegen, auch wenn nach dem 31.12.2019 „ausgesetzt“ wird. Hier muss § 285 (17) Z. 3 LAG alt ebenfalls übernommen werden.

Offenbar wurde die Relevanz derart alter Übergangsbestimmungen übersehen. Werden sie nicht übernommen, hätte dies zur Konsequenz, dass Saisonarbeiter ab 2021 mit der Neuanmeldung der Abfertigung NEU unterlägen. Damit reduziert sich einerseits die Abfertigung für die betroffenen Mitarbeiter, andererseits würde für die Betriebe aufgrund des „Aussetzens“ eine erhebliche Abfertigungsbelastung eintreten, mit der sie nicht rechnen.

### **Zu § 111 Abs. 8 Z 1 LAG Abfertigung**

Der Verweis auf den Abs. 7 ist in diesem Zusammenhang nicht richtig und müsste richtigerweise auf Abs. 6 Z 5 verwiesen werden.

### **Zu § 111 Abs. 8 Z 2 LAG Abfertigung**

Hier wurde fälschlicherweise bei der Ermittlung des Entgelts auf den Abs. 1 verwiesen. Die Ermittlung des Entgelts wäre jedoch im Abs. 3 des § 111 zu finden.



## **Zu §§ 117 Abs. 5 LAG Begriff und Inhalt von Kollektivverträgen und 118 Abs. 4 LAG Kollektivvertragsfähigkeit**

Ausdrücklich begrüßt werden die Klarstellungen zum Bestandschutz geltender Kollektivverträge und wirksamer zuerkannter Kollektivvertragsfähigkeit im Interesse der Klarheit und Rechtssicherheit!

## **Zu § 119 LAG Vorrang der freiwilligen Berufsvereinigung**

Entsprechend der bisherigen Regelung in vielen Landarbeitsordnungen wird zur Klarstellung nach (...) *hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit* das Einfügen der Wortfolge „für den gleichen räumlichen, fachlichen und persönlichen Wirkungsbereich“ empfohlen.

## **Zu Abschnitt 15 Gleichbehandlung**

Bis dato waren die Bestimmungen bezüglich der Gleichbehandlungen im LAG 1984 nur für die Arbeiter anzuwenden. Für die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft sind bislang die Bestimmungen des I. und II. Teils des GIBG zur Anwendung gelangt. Der neue Abschnitt 15 ist laut § 1 Abs. 5 nicht ausgenommen, sodass dieser Abschnitt der Gleichbehandlung nunmehr für Arbeiter und Angestellte Anwendung findet.

Aufgrund dieser Gesetzssystematik müsste man die Geltungsbereiche der §§ 1 und 16 des GIBG insofern abändern, dass im § 1 Abs. 2 Z 1 und im § 16 Abs. 2 Z 1 nicht nur die Arbeiter/innen, sondern die Arbeitnehmer/innen der Land- und Forstwirtschaft ausgenommen sind.

## **Zu Abschnitt 15 Einkommensbericht**

Schon bisher war **für land- und forstwirtschaftliche Angestellte ein Einkommensbericht durch die Dienstgeber** zu erstellen; dies war ein wichtiges Instrument, um tatsächliche Einkommensunterschiede sichtbar zu machen. Mit dem neuen § 141 würde diese Verpflichtung entfallen, zumal § 1 Abs. 5 vorsieht, dass der Abschnitt 15 (= Gleichbehandlung) zur Gänze auch für land- und forstwirtschaftliche Angestellte anwendbar ist. Es sollte daher nach dem § 141 ein § 141a (ähnlich wie in § 11a GIBG) eingefügt werden (der Entfall dieser Regelung dürfte ein Redaktionsversehen sein), womit auch dem Gleichheitsgrundsatz entsprochen wäre:

### **„Einkommensbericht**

(1) *Jede/r Arbeitgeber/in, der/die dauernd mehr als 150 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen beschäftigt, ist verpflichtet, alle zwei Jahre einen Bericht zur Entgeltanalyse zu erstellen.*

*Dieser Bericht hat Angaben über*

- 1. die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder – wenn verfügbar – betrieblichen Verwendungsgruppen;*
- 2. die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den – wenn verfügbar – einzelnen Verwendungsgruppenjahren der anzuwendenden Verwendungsgruppen;*
- 3. das Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt von Frauen und von Männern im Kalenderjahr in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder – wenn verfügbar – betrieblichen Verwendungsgruppen und – wenn verfügbar – Verwendungsgruppenjahren*

*zu enthalten. Das Arbeitsentgelt von Teilzeitbeschäftigten ist auf Vollzeitbeschäftigung und das von unterjährig Beschäftigten auf Jahresbeschäftigung hochzurechnen. Gibt es kein anzuwendendes kollektivvertragliches oder betriebliches Verwendungsgruppenschema, so sind anstelle von Verwendungsgruppen Funktionsgruppen entsprechend der betrieblichen Tätigkeitsstruktur zu bilden.*

(2) *Der Bericht ist in anonymisierter Form zu erstellen. Der Bericht darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen.*

(3) *Der Bericht ist dem Zentralbetriebsrat oder – wenn kein Zentralbetriebsrat besteht – den Betriebsausschüssen oder – soweit kein Betriebsausschuss errichtet ist – den Betriebsräten im*

ersten Quartal des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu übermitteln. Der (Zentral-) Betriebsrat bzw. Betriebsausschuss kann eine Beratung darüber verlangen. Die Organe der Arbeitnehmerschaft können im Rahmen ihrer Tätigkeit Auskunft an die Arbeitnehmer/innen über die für sie relevanten Informationen erteilen. Besteht in einem Betrieb kein Organ der Arbeitnehmerschaft oder besteht ein solches Organ für eine Gruppe von Arbeitnehmer/innen nicht, ist der Bericht im Betrieb in einem allen Arbeitnehmer/innen oder allen gruppenzugehörigen Arbeitnehmer/innen zugänglichen Raum aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen. § 144 gilt sinngemäß.

(4) Über den Inhalt des Einkommensberichtes ist der/die Arbeitnehmer/in zur Verschwiegenheit verpflichtet. Dem stehen die Einholung von Rechtsauskünften oder Rechtsberatung durch Interessenvertretungen und sonstige Personen oder Einrichtungen, die ihrerseits einer Verschwiegenheitspflicht unterliegen, sowie die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz oder eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission nicht entgegen.

(5) Bei Verstößen gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäß Abs. 4 ist der/die Arbeitnehmer/in, sofern die Tat nach anderen Gesetzen nicht einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 360 Euro zu bestrafen, wenn der/die Arbeitgeber/in binnen sechs Wochen ab Kenntnis von dem Verstoß und der Person des/der Täters/Täterin bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatankläger/in). Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52, anzuwenden. Die Behörde kann ohne weiteres Verfahren von der Verhängung einer Strafe absehen, wenn das Verschulden des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin geringfügig ist und die Folgen der Verletzung der Verschwiegenheitspflicht unbedeutend sind. Sie kann den/die Arbeitnehmer/in jedoch gleichzeitig unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit des Verhaltens mit Bescheid ermahnen, sofern dies erforderlich ist, um den/die Arbeitnehmer/in von weiteren Verletzungen der Verschwiegenheitspflicht nach Abs. 5 abzuhalten.

(6) Die in Abs. 3 genannten Organe der Arbeitnehmerschaft haben oder – soweit diese nicht bestehen – der/die Arbeitnehmer/in hat nach Maßgabe des Abs. 3 Anspruch auf Erstellung und Übermittlung bzw. Information über den Einkommensbericht. Der Anspruch ist gerichtlich geltend zu machen. Es gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, wobei die Frist mit dem Ablauf des ersten Quartals des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu laufen beginnt.“

### **Zu § 163 Abs. 7 LAG Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe**

Der Österreichische Landarbeiterkammertag begrüßt die vorgeschlagene Regelung und steht für den Erhalt der zusätzlichen Feiertage in den einzelnen Bundesländern ein. Diese Feiertage sind in den ländlichen Regionen besonders bedeutend und historisch jahrzehntelang in der Land- und Forstwirtschaft verankert.

In Hinblick auf eine eigenständige und vollumfassende Kodifikation des Landarbeitsrechts soll der Verweis auf Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts die Ausnahme bilden. Der ausdrücklichen Aufzählung der einzelnen Feiertage soll daher hier wie bisher der Vorzug gegeben werden.

### **Zu Abschnitt 18 Mutterschutz**

Die Bestimmungen zum Mutterschutz haben im Landarbeitsrecht einen besonders hohen Stellenwert, weil es wohl kaum eine andere Branche gibt, in welcher ein derart hoher Anteil der beschäftigten Frauen schwere und mitunter auch gefährliche körperliche Arbeit verrichten. Dies findet seinen Niederschlag in einigen Bestimmungen auf Länderebene, die im Detail strengere Schutznormen vorsehen als im allgemeinen Arbeitsrecht. Aufgrund der besonderen Situation in der Land- und Forstwirtschaft fordert der Österreichische Landarbeiterkammertag daher, dass generell das jeweils höchste Schutzniveau in die künftig bundesweiten Regelungen einzufließen hat.

### Zu § 170 Abs. 2 LAG Beschäftigungsverbot vor der Geburt

Im Abs. 2 sollte vor der Wortfolge „amtsärztliches Zeugnis“ die Wortfolge „**fachärztliches Zeugnis oder**“ eingefügt werden, sodass die Bestimmung lautet wie folgt: „Werdende Mütter dürfen keinesfalls beschäftigt werden, wenn **nach einem fachärztlichen Zeugnis oder amtsärztlichen Zeugnis** Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre.“

Vielfach ist in Landgemeinden die Einholung einer rechtzeitigen Stellungnahme durch einen Amtsarzt nicht möglich bzw. mit einem größeren Aufwand verbunden; die vorgeschlagene Ergänzung entspräche auch der gängigen Praxis!

### Zu § 171 Abs. 1 LAG Verbotene Arbeiten

Bislang war in mehreren Landarbeitsordnungen (u. a. OÖ, Tirol, Stmk) für werdende Mütter eine „Beschäftigung auf Beförderungsmitteln“ verboten.

Da eine Beschäftigung auf Beförderungsmitteln in der Landwirtschaft häufig vorkommt, wird vorgeschlagen, die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln auch im neuen LAG als verbotene Arbeit für werdende Mütter zu erfassen.

### Zu § 171 Abs. 1 Z 6 und 7 LAG Verbotene Arbeiten

Abgestellt wird auf den Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft, nachdem gewisse Arbeiten jedenfalls untersagt sind. In einigen Landarbeitsordnungen, etwa Tirol und Oberösterreich, galt bislang bereits die 20. Woche, was ein wenig früher bzw. für die Arbeitnehmerin günstiger ist. Es wird vorgeschlagen die 20. Woche anstelle des fünften Monats zu normieren.

### Zu § 171 Abs. 1 Z 7 LAG Verbotene Arbeiten

In der vorgeschlagenen Fassung wäre die Regelung deutlich nachteiliger für werdende Mütter als bisher. Bisher durften werdende Mütter keine Arbeiten „im überwiegenden Stehen“ verrichten, dies wäre nunmehr erlaubt, da nur mehr Arbeiten „im ständigen Stehen“ verboten wären; die Regelung sollte daher abgeändert werden wie folgt:

*„Arbeiten, die von werdenden Müttern **überwiegend** im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, dass Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern **sie länger als vier Stunden verrichtet** werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können.“*

### Zu § 171 Abs. 1 Z 10 LAG Verbotene Arbeiten

Anstelle des Verweises auf die Bestimmung des ASchG müsste der Verweis auf die Bestimmung des LAG, nämlich § 223 Abs. 7 Z 2 bis 4 ausreichend sein.

### Zu § 171 Abs. 4 LAG Verbotene Arbeiten

Schon bislang waren in mehreren Landarbeitsordnungen (u. a. OÖ), für werdende Mütter auch Arbeiten, „**bei denen die Dienstnehmerin sie besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt ist**“, verboten! Diese Bestimmung halten wir für essentiell im Interesse von werdenden Müttern und schlagen wir daher eine Ergänzung um den fettgedruckten Teil wie folgt vor:

*„Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen sowie mit Arbeiten, bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen **oder bei denen die Dienstnehmerin sie besonders***

***belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt ist, nicht beschäftigt werden, wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen entscheidet, dass diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind.***

#### **Zu § 174 Abs. 2 LAG Sonstige Beschäftigungsverbote**

Die bisherigen Bestimmungen in OÖ sahen ein Beschäftigungsverbot auch an gesetzlichen Ruhetagen vor. Im Entwurf fehlen diese. Dies dürfte bei den Vorverhandlungen übersehen worden sein und schlagen wir daher die Ergänzung um die Wortfolge „**gesetzliche Ruhetage (§ 163 Abs. 1 und 2)**“ wie folgt vor:

***„Werdende und stillende Mütter dürfen an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen und gesetzlichen Ruhetagen (§ 163 Abs. 1 und 2) nicht beschäftigt werden.“***

#### **Zu § 181 Abs. 2 LAG Kinderarbeit**

Bei der Definition der Kinderarbeit wird noch auf die Entgeltlichkeit abgestellt. Laut den Erläuterungen zum Abschnitt 1 wird bereits aufgrund des allgemeinen Arbeitsrechts im § 1 Abs. 2 nicht mehr auf die Entgeltlichkeit abgestellt, sodass auch in dieser Begriffsbestimmung von der Entgeltlichkeit Abstand genommen werden kann. In der Begriffsbestimmung zur Kinderarbeit des § 4 Abs. 1 KJBG wird auch nicht auf die Entgeltlichkeit abgestellt.

#### **Zu § 182 Abs. 13 LAG Arbeitszeit der Jugendlichen**

Da eine Beschäftigung während der Wochenfreizeit nur in besonders dringlichen Fällen des § 164 Abs. 2 zulässig ist, wird die Verweisung im ersten Satz des Abs. 13 richtigerweise Abs. 12 und nicht Abs. 11 lauten müssen.

#### **Zu § 183 LAG Sicherheits- und Gesundheitsschutz für Jugendliche**

Die Bestimmung des § 105a Abs. 4 der NÖ Landarbeitsordnung ist sozialpartnerschaftlich unter Beiziehung von Arbeitsmedizinern der AUVA ausverhandelt und sollte unbedingt Eingang ins Landarbeitsgesetz finden.

***„Das Arbeiten mit Motorkettensägen ist für Jugendliche verboten. Abweichend davon ist das fallweise Arbeiten mit der Motorkettensäge zur Weiterführung der praktischen Ausbildung unter Aufsicht und mit Gefahrenunterweisung im Rahmen der schulischen Berufsausbildung (Berufs- oder Fachschulunterricht) nach Abschluss der zehnten Schulstufe einer landwirtschaftlichen Fachschule oder nach Abschluss des ersten Lehrjahres, jedenfalls aber erst nach Vollendung des 16. Lebensjahres, erlaubt. Die Motorkettensägen müssen dem Stand der Technik, zumindest den Sicherheitsanforderungen der ÖNORM EN ISO 11681-1 und ÖNORM EN ISO 11681-2, entsprechen und die Jugendlichen müssen entsprechende persönliche Schutzausrüstung tragen.“***

#### **Zu § 183 Abs. 2 Z 5 LAG Sicherheits- und Gesundheitsschutz für Jugendliche**

Bisher lautete die Regelung – beispielsweise in der Tiroler LAO - (...) *bei denen die Gesundheit durch extreme Kälte oder Hitze, durch Lärm oder Erschütterungen gefährdet wird, (...).*

In der Neufassung wird das „oder“ zwischen Kälte und Hitze gestrichen und die Aufzählung für alle vier Begriffe damit zusammengefasst, weswegen sich das Adjektiv „*extrem*“ auch auf Lärm und Erschütterungen bezieht, was eine Ausweitung darstellt. Nachdem ohnedies die Gesundheitsgefährdung, deren Vermeidung im Mittelpunkt stehen sollte, zu prüfen ist, kann auch noch das Wort „*extrem*“ entfallen, ohne dass der Sinn der Bestimmung verloren ginge.

## **Zu Abschnitt 20 Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit**

Die Bewertung des vorliegenden Entwurfes gestaltet sich hinsichtlich des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes bei der Arbeit besonders schwierig, weil der Inhalt ja – klar deklariert – gar nicht vollständig sein soll. Die meisten Detailbestimmungen werden in den noch zu erlassenden Bundesverordnungen geregelt werden. Eine Forderung etwa auf Aufnahme zahlreicher ausführlicher Bestimmungen insbesondere zu den Arbeitsstätten in der NÖ Landarbeitsordnung wäre an dieser Stelle daher wenig zielführend, zumal in Vorgesprächen angekündigt wurde, man wolle die Masse der Vorschriften in die Verordnungen verlagern. Der Österreichische Landarbeiterkammertag ist mit diesem grundsätzlichen Zugang einverstanden, aber darüber irritiert, dass während der Begutachtungsfrist die Absicht kommuniziert wurde, sämtliche Arbeitnehmerschutzverordnungen aus dem allgemeinen Arbeitsrecht zu übernehmen. **Gegen diese Vorgangsweise spricht sich der Österreichische Landarbeiterkammertag entschieden aus!**

Im Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ist dafür Sorge zu tragen, dass das in der Land- und Forstwirtschaft bestehende höchste Schutzniveau bundesweit übernommen wird. Ob dies formal im Landarbeitsgesetz oder zweckmäßigerweise in wesentlichen Teilen in den Verordnungen geschieht, ist dabei nicht ausschlaggebend. Dies bedeutet aber zweierlei:

- Im Landarbeitsgesetz 2021 ist dafür Sorge zu tragen, dass dieses höchste Schutzniveau in die Verordnungen tatsächlich übernommen werden kann. Das heißt, es dürfen keine zwingenden Vorschriften enthalten sein, die bestehende Regelungen aushöhlen bzw. es muss sichergestellt sein, dass ein höherer Schutzstandard im Verordnungswege hergestellt werden kann.
- Zum anderen ist jede einzelne Verordnung im Hinblick auf die Besonderheiten in der Land- und Forstwirtschaft zu erlassen und dabei insbesondere zu prüfen, ob bzw. welche Regelungen derzeit sowohl in den Landarbeitsordnungen als auch in den länderweise erlassenen ArbeitnehmerInnenschutzverordnungen getroffen wurden. Es wird darauf hingewiesen, dass hier Sondernormen sowohl auf gesetzlicher als auch auf Verordnungsebene bestehen, welche mitunter sogar unter Einbeziehung der Sozialpartner, der Versicherungsträger und der Arbeitsaufsicht ausverhandelt wurden. Dabei wurden einerseits notwendige Schutzmaßnahmen vorgeschrieben, andererseits aber auch Regelungen etabliert, die in der Land- und Forstwirtschaft notwendige Vorgänge und Arbeiten in angemessener Weise ermöglichen sollen.

**Der Österreichische Landarbeiterkammertag fordert daher die unverzügliche Aufnahme von Gesprächen über die Erlassung von Verordnungen zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.**

## **Zu Abschnitt 20 Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit**

Ausnahmen vom Sicherheits- und Gesundheitsschutz sind in der Land- und Forstwirtschaft anders geregelt als im Anwendungsbereich des ASchG. Empfohlen wird, dass eine der § 236 NÖ Landarbeitsordnung gleichlautende Bestimmung aufgenommen wird.

## **Zu § 193 LAG Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen**

§ 75a Abs. 5 2. Satz NÖ Landarbeitsordnung lautet: „Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat dem Dienstgeber die vorzeitige Abberufung der Sicherheitsvertrauensperson aufzutragen, wenn diese in Folge ihrer körperlichen oder geistigen Fähigkeiten, im Hinblick auf ihr Verhalten oder auf die Unterlassung ihrer Ausbildung nicht mehr geeignet ist die Tätigkeit einer Sicherheitsvertrauensperson auszuüben.“ Insbesondere in Betrieben ohne Betriebsrat ist diese Bestimmung wichtig, um die Bestellung von geeigneten Sicherheitsvertrauenspersonen sicherzustellen, und sollte daher als § 193 Abs. 4 2. Satz in das LAG aufgenommen werden.

§ 75a Abs. 6 letzter Satz lautet: „Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben an den von den zuständigen Sozialversicherungsträgern veranstalteten Ausbildungskursen während der Dienstzeit

teilzunehmen.“ Die Übernahme dieser Bestimmung in § 193 Abs. 5 ist zur Klarstellung erforderlich.

### **Zu § 202 Abs. 2 LAG Allgemeine Bestimmungen**

Auf Felder, Wälder und sonstigen Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb der verbauten Fläche liegen, sind bestimmte Schutzmaßnahmen nicht anzuwenden. Trotz dieser umfangreichen Ausnahmen soll die Erste-Hilfe-Leistung durch die Arbeitgeberin und den Arbeitgeber auch für diese Bereiche gewährleistet werden. In der Praxis müssen Erntehelfer zum Teil unter extremen Bedingungen (z.B. Hitze) die Ernte einbringen und es kann durch die körperliche Anstrengung zu plötzlichen Erkrankungen (z.B. Hitzekollaps) kommen. Hierfür sollen zumindest Vorkehrungen (z.B. Personen zu bestellen, die für die Erste Hilfe zuständig sind) durch die Arbeitgeberin und den Arbeitgeber getroffen werden, um diesen Personen bestmöglich zu helfen. Daher ergeht folgender Formulierungsvorschlag, welcher auch vergleichbar in der Niederösterreichischen Landarbeitsordnung im § 77 Abs. 3 letzten Satz zu finden ist:

*„§ 210 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass ein der Arbeitstätigkeit angemessenes Erste-Hilfe Paket vorhanden sein muss, sowie die Möglichkeit gegeben sein muss, Hilfe zu alarmieren.“*

Weiters soll die Versorgung von Arbeitnehmern auf dem Feld mit Trinkwasser (§ 211 Abs. 8) gesichert werden. Es wird daher vorgeschlagen den **Absatz 8 des § 211** nicht auszunehmen.

### **Zu § 207 Abs. 1 LAG Ausgänge und Verkehrswege, Gefahrenbereiche**

Am Ende des zweiten Satzes scheint das Wort „können“ deplatziert. Stattdessen passt es nach der Wortfolge (...) *sicher verlassen werden* besser.

### **Zu § 239 LAG Verordnungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze**

Entsprechend der bisherigen Bestimmungen in den Landarbeitsordnungen soll eine generelle Verordnungsermächtigung für den Abschnitt Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit vorgesehen werden. § 239 LAG darf daher keine taxative Aufzählung enthalten – beispielsweise fehlt eine Verordnungsermächtigung für § 236 LAG (Bildschirmarbeitsplätze).

### **Zu Abschnitt 21 Arbeitsaufsicht**

Wir begrüßen, dass die Kontrolle des Arbeitnehmerschutzes weiterhin in der Kompetenz der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen der Länder liegt.

### **Zu § 257 Abs. 5 LAG Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion**

Die Norm des § 118 NÖ Landarbeitsordnung, welche den notwendigen Inhalt des Berichtes der Land- und Forstwirtschaftsinspektion regelt, erscheint zweckmäßig und sollte übernommen werden.

*„Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat alljährlich über ihre Tätigkeit und Wahrnehmungen der Landesregierung einen Bericht zu erstatten. Diese hat den Bericht dem Landtag vorzulegen. Sodann ist der Bericht in einer zusammenfassenden Darstellung in den Amtlichen Nachrichten der NÖ Landesregierung zu veröffentlichen und innerhalb von drei Monaten dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zu übermitteln. Der Jahresbericht hat insbesondere zu beinhalten:*

- a) *wesentliche gesetzliche und kollektivvertragliche Neuregelungen während der Berichtszeit;*
- b) *Personalstand;*
- c) *Statistik der der Arbeitsaufsicht unterstellten land- und forstwirtschaftlichen Betriebe und der darin beschäftigten Personen;*
- d) *Statistik der vorgenommenen Besichtigungen;*
- e) *Statistik der Übertretungen und der zu deren Abstellung verfügbaren Maßnahmen;*
- f) *Statistik der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten und deren Ursachen;*
- g) *Statistik der Arbeitsstreitigkeiten, mit denen die Land- und Forstwirtschaftsinspektion befasst war;*
- h) *Hinweise auf besondere sicherheitstechnische und sonstige Dienstnehmerschutzprobleme und Anregungen zu deren Lösung.“*

Bisher war in einigen Landarbeitsordnungen vorgesehen, auch den gesetzlichen Interessenvertretungen alljährlich einen Bericht zu senden. Hiervon gesetzlich abzurücken wird als hinderlich und nicht sinnvoll angesehen.

### **Zu § 265 LAG Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung**

Der Österreichische Landarbeiterkammertag fordert, die Verpflichtung zur Abhaltung von Aussprachen auch künftig vorzusehen.

### **Zu § 265 Abs. 1 LAG Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung**

In OÖ. war die Zusammenarbeit der Land- und Forstwirtschaftsinspektion mit den Sozialversicherungsträgern bislang umfassend geregelt und scheint ho. der Passus „die LFI in ihrer Wirksamkeit zu unterstützen“ nicht ganz ausreichend; es wird daher eine Ergänzung wie folgt vorgeschlagen:

*„Sie sind verpflichtet, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von Unfällen größeren Ausmaßes unverzüglich zu benachrichtigen und ihr Einsicht in die Anzeigen, Krankengeschichten und anderen Unterlagen zu gewähren. Die Träger der Krankenversicherung sind verpflichtet, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von den Ergebnissen und Untersuchungen, die sie über Berufserkrankungen anstellen, zu verständigen. Sie sind weiters verpflichtet, der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Informationen im für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Ausmaß zur Verfügung zu stellen.“*

### **Zu Abschnitt 22 Lehrlingswesen (Sbg, Stmk, Vbg, Tirol, OÖ)**

Die steirische Landarbeitsordnung enthält einen eigenen Paragraphen, nämlich § 179 Abs. 6, der eine Mindesthöhe für Lehrlingsentschädigungen festsetzt, die sich nach dem Lehrjahr berechnet und einen Prozentsatz des jeweiligen Facharbeiterlohnes ausmacht.

Eine entsprechende Regelung findet sich im LAG neu nicht und könnte in Abschnitt 22 nach § 270 als § 271 eingefügt werden.

### **Zu § 267 Abs. 2 LAG Lehrzeit**

In diesem Absatz ist geregelt, dass bei Beendigung der Lehrzeit von der bzw. vom Lehrberechtigten ein Zeugnis auszustellen ist. Im Falle, dass es keinen Rechtsnachfolger gibt, wäre der „ruhende Nachlass“ zur Ausstellung angehalten – der Einfachheit halber wird eine entsprechende Ergänzung (siehe letzter Satz des Textierungsvorschlages) vorgeschlagen. Der

Inhalt dieses Zeugnisses ist in diesem Absatz nicht näher beschrieben und möge dieser näher definiert werden, um eine friktionsfreie Abwicklung des beendeten Lehrverhältnisses zu gewährleisten. Folgender Ergänzungsvorschlag zu Abs. 2 ergeht:

*„Dieses Zeugnis muss die Bezeichnung des Lehrbetriebes, den Namen des Lehrberechtigten, den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings sowie Angaben über den Lehrberuf und kalendermäßige Angaben über die Dauer des Lehrverhältnisses enthalten; es können auch Angaben über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse aufgenommen werden. Angaben, die dem Lehrling das Fortkommen erschweren könnten, sind nicht zulässig. Das Zeugnis ist dem Lehrling bei Beendigung des Lehrverhältnisses von der bzw. vom Lehrberechtigten ohne besondere Aufforderung auszufolgen. Endet das Lehrverhältnis durch den Tod des Lehrberechtigten, so ist das Lehrzeugnis von der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle auszustellen.“*

#### **Zu § 270 Abs. 4 und Abs. 8 LAG Pflichten des Lehrberechtigten (NÖ)**

Die Verpflichtung zur Tragung der notwendigen Fahrtkosten des Lehrlings zum und vom Schulort (§ 128 Abs. 4 2. Satz NÖ Landarbeitsordnung) sollte sich auch im LAG finden.

Ein Anspruch auf Zeitausgleich bei einer 40 Wochenstunden überschreitenden Unterrichtszeit in der Berufsschule sollte analog § 128 Abs. 8 NÖ Landarbeitsordnung geregelt werden.

#### **Zu § 275 Abs. 1 LAG Ausbildungsübertritt**

Hier gehört als 2. Satz eingefügt: „Die Auflösung hat schriftlich zu erfolgen.“ Dieser Satz ist offenbar versehentlich entfallen, wie auch das einleitende Pronomen „Sie“ des Folgesatzes nahelegt. Das Schriftformerfordernis ist auch in der Sache angebracht.

#### **Zu § 309 Abs. 4 LAG Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft**

Anstelle der Einigungskommission ist die Mitgliedschaft zum Betriebsrat nunmehr vom Gericht aufgrund einer Klage abzuerkennen. Demnach sollte es im zweiten Satz „Zum Erheben einer Klage“ anstelle „Zur Antragstellung“ heißen.

#### **Zu § 319 Abs. 10 LAG Betriebsratsfonds**

In diesem Absatz wurde der Abs. 9 des § 319 bei der Verständigung von Beschlüssen an die zuständige gesetzliche Interessensvertretung nicht aufgenommen und wird ersucht diesen Abs. 9 zu ergänzen.

#### **Zu § 345 Abs. 1 Z 6 LAG Betriebsvereinbarungen (Stmk)**

Bei dieser Ziffer erfolgt eine Verweisung auf den § 358 Abs. 1 Z 1 bis 6, wobei auch die Z 7 inkludiert gehört, sodass die Verweisung richtigerweise § 358 Abs. 1 Z 1 bis 7 lauten müsste.

#### **Zu § 345 Abs. 1 Z. 9 LAG Betriebsvereinbarungen**

Der Wortlaut entspricht dem LAG 1984. Die NÖ LAO hingegen spricht von Dienstwohnungen. Soweit überschaubar (öffentliches Dienstrecht, Erklärungen zum allgemeinen Sprachgebrauch) wird unter Werkwohnung ein Mietverhältnis verstanden, unter der Dienstwohnung hingegen ein Naturalentgelt (Sachbezug). Im landwirtschaftlichen Kontext wäre der Begriff „Dienstwohnung“ zu verwenden oder zumindest zusätzlich aufzunehmen.



## Zu § 416 LAG Land- und Forstwirtschaftliche Schlichtungsstellen

Der auf zwei Sätze reduzierte § 416 über die Aufgaben der Schlichtungsstellen ist sprachlich nunmehr höchst unglücklich und kaum noch verständlich formuliert.

### Redaktionsversehen:

Zur Verwendung einheitlicher Begriffe bzw. Ausbesserung von Tippfehlern wird

- In § 23 Abs. 1: Im zweiten Satz wurde die Zahl 15 zugleich als Zahl und ausgeschrieben dargestellt. Der Wortlaut „fünfzehn“ gehört gestrichen, sodass nur die Zahl 15 beibehalten wird.
- in § 43 Abs. 2: Der erste Satz müsste dahingehend korrigiert werden, dass es lautet „Fallen in das jeweilige Arbeitsjahr Zeiten einer Karenz...“
- in § 58 Abs. 1: Der zweite Satz müsste dahingehend korrigiert werden, dass es lautet „Eine neuerliche Bildungskarenz ...“
- in § 87 Abs. 9: Im zweiten Teil des ersten Satzes ist Arbeitnehmernehmer auf Arbeit**nehmer** zu korrigieren.
- in § 95 Abs. 2: Im letzten Satz müsste es richtigerweise lauten „Im Falle eines innerhalb der Verfügungsfrist eingeleiteten arbeitsgerichtlichen Verfahrens über abfertigungsrelevante Umstände (etwa Entgeltansprüche oder die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses) kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer entweder innerhalb der Frist nach dem ersten Satz oder innerhalb von sechs Monaten nach dem Eintritt der Rechtskraft des Gerichtsurteils **über den Abfertigungsbetrag** verfügen.“
- in § 109 Abs. 1 Z 3: Ziffer 3 müsste richtigerweise lauten „die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Würde und Integrität oder erhebliche Ehrverletzungen gegen die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer oder ihren bzw. dessen Familienangehörige zuschulden kommen lässt oder sich weigert, sie bzw. ihn oder **deren bzw.** dessen Familienangehörige gegen solche Handlungen von Familienangehörigen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers oder von Mitbeschäftigten zu schützen.“
- § 122 Abs. 5 Z. 1 müsste richtig heißen: „Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus“
- in § 143 sind die letzten beiden Absätze jeweils mit dem Abs. 4 beziffert. Der letzte Absatz ist demzufolge mit dem Abs. 5 zu beziffern.
- in § 164 Abs. 1 Z 1 der Begriff „Melken“ anstelle „Melkung“
- in § 167: Der erste Satz müsste richtigerweise beginnen „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit eigener Wirtschaft...“
- zu § 183 (Sicherheits- und Gesundheitsschutz für Jugendliche)
- für die Überschrift des § 184 „Aufzeichnungen bei der Beschäftigung von Jugendlichen“ anstelle von „Jugendlichenaufzeichnungen“
- in § 190 Abs. 1: Im zweiten Satz müsste es richtigerweise lauten „Unter Gefahren im Sinne dieses Bundesgesetzes...“
- in § 191 Abs. 2: Im ersten Satz muss es richtigerweise lauten „...die nicht in einem Arbeitsverhältnis zu **der bzw.** dem für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeberin oder Arbeitgeber stehen...“
- in § 223 Abs. 1: Im ersten Satz muss es richtigerweise lauten „Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Gemische (Zubereitungen), biologische oder chemische Agenzien...“
- in § 236 Abs. 7 Z 2 „Kenntnis-“ anstelle „Kenntnis“,
- in § 240 Abs. 16: Der Absatz hat richtigerweise zu lauten „Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen über jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer, **für die oder** für den Eignungs- oder Folgeuntersuchungen erforderlich sind, Aufzeichnungen führen, die Folgendes zu enthalten haben:“

- in § 259 Abs. 1: Im zweiten Satz muss es richtigerweise lauten „...zum Schutze der Würde und Integrität...“
- zu Abschnitt 22 (§§ 266 bis 275) – Erläuterungen
- In den Erläuterungen zum Abschnitt 22 wird im letzten Absatz auf das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz verwiesen. Da dieser Abschnitt das Lehrlingswesen regelt, wird eine Verweisung auf das Berufsausbildungsgesetz gewollt gewesen sein.
- in § 270 Abs. 4: Der zweite Satz müsste richtigerweise lauten „Lehrberechtigte haben die Lehrlinge zum regelmäßigen Besuch des Unterrichts anzuhalten.“
- Zu § 297 Abs. 1 LAG – Vorbereitung der Wahl
- Im letzten Satz erfolgt eine Verweisung auf die §§ 363 – 364. Richtigerweise müsste die Verweisung auf die §§ 362 – 363 lauten.
- in § 311 Abs. 7: Der erste Satz müsste richtigerweise lauten „Besteht ein Betriebsrat aus zwei Mitgliedern, so wird mangels Einigung dasjenige **Mitglied** Vorsitzende bzw. Vorsitzender, das bei der Wahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat.“
- in § 334 Z 4: Ziffer 4 hat richtigerweise zu lauten „werden im Betrieb Personalakten geführt, so ist dem Betriebsrat bei Einverständnis der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers Einsicht in **deren** bzw. dessen Personalakten zu gewähren.“
- zu § 345 Abs. 1 Z. 18 Einführung von leistungs- und erfolgsbezogenen Prämien und Entgelten
- § 380 Abs. 2 „Stellvertreter“ anstelle „Strellvertreter“

nahegelegt.

Der Österreichische Landarbeiterkammertag ersucht um Berücksichtigung seiner Stellungnahme und zeichnet

mit freundlichen Grüßen

Der Vorsitzende:



Präsident Ing. Andreas Freistetter

Der Generalsekretär:



Mag. Walter Medosch

Anlage

Bundesministerium für  
Arbeit, Familie und Jugend  
Herrn Mag. Hans Binder  
VII7@sozialministerium.at

Wien, 26. August 2020  
ZVR-Zahl: 975476156

Betrifft: **Verordnungen zum LAG 2021**

Der Österreichische Landarbeiterkammertag verweist zu den land- und forstwirtschaftlichen Verordnungen nachdrücklich auf die umfangreiche Stellungnahme zum „LAG 2021“.

Zusammengefasst wird verlangt, dass für eigenständige arbeitsrechtliche Regelungen auch eigenständige und inhaltlich mit den Sozialpartnern abgestimmte land- und forstwirtschaftliche Verordnungen geschaffen werden, was schon aufgrund der kompetenzrechtlichen Vorgaben in der Bundesverfassung geboten ist.

Insgesamt soll das „LAG 2021“ ein kodifiziertes Werk darstellen, welches das land- und forstwirtschaftliche Arbeitsrecht, den land- und forstwirtschaftlichen Arbeitnehmerschutz, die land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildung enthält und auf dessen Basis die land- und forstwirtschaftlichen Verordnungen erlassen werden.

Das „LAG 2021“ bietet damit die einmalige Gelegenheit, die jahrzehntelange Forderung des Österreichischen Landarbeiterkammertages - empfohlen von Lehre und Wissenschaft - die Zusammenfassung arbeitsrechtlicher Normen in einem kodifizierten Arbeitsrecht zu verwirklichen und damit ein Vorzeigeprojekt im Bereich des Arbeitsrechtes zu schaffen.

Der Vorsitzende:



Präsident Ing. Andreas Freistetter

Der Generalsekretär:



Mag. Walter Medosch