



1015 Wien, Marco d'Avianogasse 1, Postfach 258, Telefon 01/512 23 31, Fax 01/512 23 31/70
e-mail oelakt@netway.at Internet <http://www.landarbeiterkammer.at>

Wien, 25. April 2002

An das
Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit

Stubenring 1
1011 W i e n

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge
Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz – BMVG) und mit dem das
Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Angestelltengesetz
und andere geändert werden;
GZ: 451.001/2-X/3a/2002

Der Österreichische Landarbeiterkammertag nimmt zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge (betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz – BMVG) wie folgt Stellung:

Zu Artikel 6 Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 – Allgemeine Überlegungen:

Insgesamt basiert der vorliegende Ministerialentwurf ausschließlich auf Überlegungen, die auf den gewerblichen Bereich zutreffen und **in keiner Weise** die Besonderheiten der Land- und Forstwirtschaft berücksichtigen.

Wie bereits **mehrfach und nachdrücklich** gefordert, wäre es gerade bei dieser speziellen Materie notwendig gewesen, den Österreichischen Landarbeiterkammertag von Beginn an in die Sozialpartnergespräche mit einzubinden, um sachgerechte Lösungsansätze für das Landarbeitsgesetz zu erarbeiten. Aus diesen Überlegungen erlaubt sich der Österreichische Landarbeiterkammertag, in Übereinstimmung mit der Gewerkschaft ANG, Sektion Agrar und dem Österreichischen Land- und Forstarbeiterbund, nachstehende gravierende Bedenken zu äußern, die es **unmöglich machen, dem gegenständlichen Entwurf die Zustimmung zu erteilen.**

Die in der Folge angeführten Bedenken richten sich auch ausdrücklich gegen den Geltungsbereich des Mitarbeitervorsorgegesetzes. Hier wären jedenfalls Dienstnehmer, die dem Land- und Forstarbeiterdienstrechtsgesetz unterliegen, auszunehmen und einer Regelung zuzuführen, welche sich, wie in der Vergangenheit, an das Landarbeitsgesetz voll inhaltlich anlehnt.

- 2 -

Das Landarbeitsgesetz und das Land- und Forstarbeiterdienstrechtsgesetz unterscheiden sich historisch gewachsen in zahlreichen Bereichen vom allgemeinen Arbeitsrecht. Dies hat seine Ursache nicht nur in der unterschiedlichen Kompetenzlage, sondern vor allem in den anderen sachlichen Anforderungen. Arbeitsverhältnisse im Bereich der Landarbeit kennzeichnen sich insbesondere dadurch, dass Arbeitsabläufe und Arbeitsverhältnisse nicht so steuerbar sind, wie dies ansonsten im Arbeitsleben der Regelfall ist. Einen teilweisen Ausgleich für diese faktische Schlechterstellung am Arbeitsmarkt gewährleisten auf diese besonderen Verhältnisse abgestimmte spezielle Sonderregelungen im Landarbeitsrecht.

Der Österreichische Landarbeiterkammertag übersieht keineswegs, dass die Gleichstellung mit dem allgemeinen Arbeitsrecht im Zuge der neuen Abfertigungsregeln im Sinne der Solidarität aller Arbeitnehmer zu begrüßen ist, soweit bessere Standards nun für alle Arbeitnehmer gelten. Abzulehnen ist jedoch, wenn einerseits bestimmte Sonderfragen keine Regelung erfahren und andererseits notwendige höhere Standards ohne sachliche Begründung reduziert werden.

Die Überlegungen, die die Sozialpartner dazu bewogen, das gegenständliche Regelungsmodell zu unterstützen, beruhen auf Grundannahmen, die für den besonderen Bereich der Landarbeit nicht zutreffen. Landarbeiter sind überwiegend firmentreue Arbeitnehmer, weshalb ein großer Teil der Arbeitsverhältnisse schon bisher eine Betriebszugehörigkeitsdauer erreichte, die zum Entstehen von Abfertigungsansprüchen führte. Erhebungen haben gezeigt, dass weit mehr als die Hälfte der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitnehmer einen Abfertigungsanspruch erreichen.

Weiters ist der Abfertigungsanspruch der Landarbeiter als Ausgleich für die geringeren Betriebszugehörigkeitszeiten in Folge von Saisonarbeit sowie das niedrige Lohnniveau höher als im allgemeinen Arbeitsrecht. Im Gegensatz zum gewerblichen Bereich treffen überdies Kollektivverträge in aller Regel Vorsorge, dass nahezu alle Saisonarbeitskräfte grundsätzlich Abfertigungsansprüche erwerben können. Dadurch wird deutlich, dass im Landarbeitsbereich das Bundesgesetz über die betriebliche Mitarbeitervorsorge für einen atypisch hohen Anteil der Arbeitnehmer (aufgrund des häufigen Anfalls von Abfertigungen nach geltendem Recht) eine atypisch große Einbuße (aufgrund der günstigeren Abfertigungsberechnung) mit sich bringt.

Wenn im allgemeinen Arbeitsrecht davon ausgegangen wird, dass durch das Bundesgesetz über die betriebliche Mitarbeitervorsorge eine verhältnismäßig geringe Einbuße für eine Minderheit der nach geltendem Recht abfertigungsberechtigten Arbeitnehmer durch einen erheblichen Vorteil für die Mehrheit der Arbeitnehmer ausgeglichen wird, stellt sich im Bereich der Landarbeit genau der umgekehrte Effekt ein.

Der Entwurf des Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge erscheint daher in der derzeitigen Fassung für den Bereich der Landarbeit nicht ausgewogen, sondern bringt bei einer Gesamtbetrachtung eine erhebliche Verschlechterung für diese Berufsgruppe, sodass er, solange ein sozialpartnerschaftlicher Konsens nicht vorliegt, ablehnt wird. In diesem Zusammenhang merkt der Österreichische Landarbeiterkammertag grundsätzlich an, dass bisher alle Novellen zum Landarbeitsgesetz, so auch die derzeit anstehende (ARÄG-Nachvollzug), erst nach Sozialpartnerverhandlungen (Einigung) beschlossen wurden.

Bei grundsätzlichem Verständnis für das Bestreben, ein im Wesentlichen einheitliches Abfertigungssystem für alle Arbeitnehmer zu schaffen, unterstreicht dieser Hintergrund deutlich die Notwendigkeit, für typische Sonderprobleme im Bereich der Landarbeit spezielle Vorsorge zu treffen:

- 3 -

a) Saisonarbeiter

Für Saisonarbeiter bestehen im Bereich des Landarbeitsrechts in aller Regel Zusammenrechnungsbestimmungen. Es fehlt im Bundesgesetz über die betriebliche Mitarbeitervorsorge die Möglichkeit, dass Jahresarbeitszeitmodelle auch im neuen Abfertigungssystem Berücksichtigung finden.

Der Entwurf hätte für typische Saisonarbeitsverhältnisse die Konsequenz, dass nach der nächsten saisonalen Unterbrechung zwingend das neue Abfertigungsrecht zur Anwendung käme. Dies stellt eine sachlich nicht gerechtfertigte Benachteiligung von Saisonarbeitern dar. Der Österreichische Landarbeiterkammertag fordert, saisonale Unterbrechungen von Arbeitsverhältnissen in Verbindung mit Wiedereinstellungszusagen, die nach geltender Rechtslage zu keinem Abfertigungsanspruch führen, im Artikel 6 des Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge insofern zu berücksichtigen, als die Wiederaufnahme des saisonal unterbrochenen und damit formal beendeten Arbeitsverhältnisses nicht zur Anwendung der neuen Abfertigungsregeln führen dürfen.

Regelmäßige Saisonarbeitskräfte werden über die Wintermonate, im Interesse der Arbeitgeber, um jederzeit auf sie zurückgreifen zu können, beim AMS als arbeitslos gemeldet. Die kollektivvertraglichen Regelungen rechnen diese Zeiträume für die Abfertigung in der Regel ein, weshalb auch im Landarbeitsgesetz vorzusehen wäre, dass, wie für Zeiten des Präsenzdienstes, eine Beitragsleistung des Arbeitgebers zu erfolgen hat.

Sonderregelungen für Erntehelfer: Bei Erntehelfern handelt es sich meist um ausländische Arbeitskräfte, die nur kurzfristig in Österreich beschäftigt sind. Für diese Personengruppe muss eine Lösung gefunden werden, dass angesparte Beträge ausbezahlt werden, da ansonst Kleinstbeträge, mit einem sinnlos hohen Verwaltungsaufwand, zu veranlassen sind.

b) Zu §§ 26n, 105g Austritt nach Elternkarenz

Kein sachlicher Grund ist ersichtlich, weshalb die Regelungen der Landarbeitsordnung, wonach Arbeitsverhältnisse bis 6 Wochen nach Ablauf der Mutterkarenz bzw. der Väterkarenz seitens des Dienstnehmers ohne Verlust des Abfertigungsanspruches aufgelöst werden können, geändert werden sollen. Nach dem Land- und Forstarbeiterdienstrechtsgesetz besteht das Austrittsrecht sogar 6 Monate (!!!) nach dem Karenzurlaub. Die schwer steuerbaren und damit auch nicht so gut einschätzbaren Arbeitsverhältnisse im landwirtschaftlichen Bereich rechtfertigen eine kurze Probe der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kindererziehung (was letztendlich auch dem Ziel des Familienvolksbegehrens entspricht). Eine Beibehaltung dieser Rechtslage steht der Einführung des neuen Abfertigungsmodells in keiner Weise entgegen.

c) Zu § 239 Abs. 17

Die Verweise in 4. auf Zif. 2 und Zif. 4 sind offenkundig unrichtig. Vermutlich ist ein Verweis auf Zif. 3 und Zif. 5 gemeint.

d) Im Bereich der Landarbeit hat die Abfertigung schon nach der geltenden Rechtslage einen deutlicheren Vorsorgecharakter als im allgemeinen Arbeitsrecht. Es ist unverständlich und kontraproduktiv, wenn durch das Bundesgesetz über die betriebliche Mitarbeitervorsorge, dass das Vorsorgeprinzip in das allgemeine Abfertigungsrecht einführt, Vorsorgeregelungen im

- 4 -

Landarbeitsrecht beschnitten werden. Der österreichische Landarbeiterkammertag fordert, dass die Regelung des geltenden § 31 Abs. 8 Landarbeitsgesetz auch in das neue Abfertigungsrecht für Landarbeiter aufgenommen wird, sodass bei Tod des Dienstnehmers die Abfertigung Unterhaltsberechtigten, die gleichzeitig gesetzliche Erben sind, gebührt und nur mangels derart Berechtigter in die Verlassenschaft fällt.

Dem Österreichischen Landarbeiterkammertag obliegt auch die Wahrnehmung der Interessen der in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigten Angestellten, weshalb auch zur generellen Regelung Stellung bezogen wird:

Artikel 1: Betriebliches Mitarbeitersorgegesetz – BMVG

Grundsätzlich befürwortet auch der Österreichische Landarbeiterkammertag die Richtung der Neuorientierung mit einer Verstärkung des Vorsorgegedankens und der Schaffung von Grundlagen für einen flexibleren Arbeitsmarkt. Hinsichtlich der für alle Arbeitnehmergruppen gültigen Regelungen, die nicht in Verbindung mit spezifisch landarbeitsrechtlichen Fragenstellungen verknüpft sind, wird in dieser Stellungnahme nur auf einzelne Problempunkte hingewiesen, die soziales Ungleichgewicht schaffen und mit den Zielsetzungen der Neuregelung kollidieren.

a) Zu § 6: Beginn und Höhe der Beitragszahlung

Probezeit: Für eine vereinbarte Probezeit ist nach dem Entwurf kein Beitrag zu leisten. De facto bedeutet dies, dass für den Bereich der Abfertigung die Betriebszugehörigkeitsdauer im Ergebnis in aller Regel um ein Monat gekürzt wird. Dies ist sachlich nicht gerechtfertigt und wird auch nicht begründet. Bedenklich ist insbesondere auch, dass dadurch die Vereinbarung einer Probezeit attraktiver und daher öfter erfolgen wird. Da die Rechtsstellung des Dienstnehmers in der Probezeit eine sehr schwache ist, kann diese Entwicklung nicht begrüßt werden. Die Beitragsfreistellung während der Probezeit ist unakzeptabel, weil, in Verbindung mit Abs. 3, der Zeitraum bis zu 2 Monaten dauern kann und daher im Saisonbereich fast die halbe Dauer des Arbeitsverhältnisses von der Leistung des Beitrages ausgenommen werden könnte.

b) Zu § 17 Abs. 1: Verfügungsmöglichkeiten

Es ist nicht einzusehen, warum Arbeitnehmer immer nur den gesamten Betrag sich auszahlen oder stehen lassen können und nicht auch Teilbeträge. Es entspricht dem Vorsorgecharakter, jenen Betrag zu wählen, der in der Phase einer Versorgungslücke notwendig ist.

c) Zu § 18: Mitarbeitervorsorgekassen

Aus Sicht des Österreichischen Landarbeiterkammertages sollte die Einhebung der Abfertigungsbeiträge durch die Sozialversicherungsträger erfolgen, weil nur damit eine umfassende Kontrolle der Beitragspflichten bei möglichst geringem Verwaltungsaufwand erreicht werden kann. Es ist zweifellos erforderlich, ein Kontrollsystem zu schaffen, das sicherstellt, dass für alle Arbeitnehmer Abfertigungsbeiträge tatsächlich geleistet werden. Es erscheint undenkbar, dass dies effizienter geschehen kann als unmittelbar durch die Sozialversicherungsträger, die diesbezüglich ja bereits auf eine bestehende Infrastruktur zurückgreifen können. Nach Auffassung des Österreichischen Landarbeiterkammertages hat die

- 5 -

Einhebung der Abfertigungsbeiträge daher durch die Sozialversicherungsträger mit der Maßgabe zu erfolgen, dass die im Entwurf enthaltene Bandbreite der Verwaltungskosten von 3,5 von 100 (§ 26) insgesamt nicht überschritten wird.

Rechtsschutzproblematik:

- a) Es kann vorkommen, dass Arbeitgeber keine MV-Kasse auswählen. Hier steht zwar in Betrieben mit Betriebsrat die Möglichkeit offen, eine Betriebsvereinbarung zu erzwingen, dies ist jedoch mit einem längeren Verfahren verbunden. In Betrieben ohne Betriebsrat besteht überhaupt keine Möglichkeit der Mitsprache der Belegschaft. Da bestimmte Dienstverhältnisse oft keinem Kollektivvertrag unterliegen (z.B. in Reitställen), besteht mitunter auch keine Möglichkeit, auf diesem Weg eine Vereinbarung zu erzielen. Diese Problematik schlägt besonders im kleinstrukturierten landwirtschaftlichen Bereich durch, der aufgrund einer überholten verfassungsrechtlichen Definition eine Vielzahl von Grauzonen schafft.
- b) Nichtentrichtung von Beiträgen: Sofern nicht entrichtete Beiträge vom Dienstnehmer einzutreiben sind, führt das zu erheblichen Problemen. Insbesondere die bloß einjährige Kontonachricht führt dazu, dass Beiträge über lange Zeiträume nicht bezahlt werden, ohne dass der Dienstnehmer davon weiß. Zu gänzlich absurden Konsequenzen führt die Pflicht zur Selbsteintreibung dann, wenn die im Arbeitsrecht häufigen Verjährungs- und Verfallsbestimmungen auf die Beiträge an die MV-Kasse angewendet werden. Das würde bedeuten, dass die Verjährung bzw. der Verfall bereits dann eingetreten ist, bevor der Dienstnehmer überhaupt davon erfährt. Es wäre im Gesetz vorzusehen, dass bei der Lohnabrechnung die Abfuhr der Beiträge ausgewiesen wird bzw. die MV-Kasse den Dienstnehmer von der Nichtabfuhr zu verständigen hat.
- c) Strafbestimmungen: Das Funktionieren des neuen Abfertigungsmodells ist unter anderem von der Einhaltung der den Arbeitgeber treffenden Meldepflichten (§ 13 BMVG) abhängig. Ähnlich wie bei Meldepflichten nach anderen Gesetzen sollte auch hier die unterlassene Meldung oder die Falschmeldung verwaltungsbehördlich sanktioniert werden (siehe z.B. § 111 ASVG).

Artikel 5: Änderung des Gutsangestelltengesetz

Zu § 16 Abs. 2

Der Österreichische Landarbeiterkammertag begrüßt die Reduzierung der Höchstdauer der Probezeit auf ein Monat.

Artikel 17: Änderungen des EstG 1988

Zu Zif. 3, § 26 Zif. 7:

Hier wird nachdrücklich die Beibehaltung der Steuerbegünstigung für freiwillige Abfertigungen bzw. freiwillige Höherzahlungen gefordert.

Der Vorsitzende:

Der Vorsitzende-Stellvertreter:

Der Generalsekretär:

Präsident
Ing. Josef Winkler e.h.

Vizepräsident
Heinz Fluch e.h.

Mag. Walter Medosch e.h.