



Bundesministerium
für Wirtschaft und Arbeit

Stubenring 1
1012 Wien

Wien, 21. Mai 2007

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz
und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden
GZ. BMWA-462.301/0021-III/7/2007

Zum Entwurf eines Bundesgesetzes mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, erlaubt sich der Österreichische Landarbeiterkammertag folgende Stellungnahme abzugeben:

Unabdingbare und grundsätzliche Anmerkungen:

Regelungen der Arbeitszeit müssen äußerst sorgsam auf die natürlichen Gegebenheiten eines Wirtschaftssektors abstellen und können keinesfalls auf alle Branchen in gleicher Weise übertragen werden. Das Herzstück eines sachlich notwendigen eigenständigen Arbeitsrechtes sind eben Rahmenbedingungen für die Arbeitszeit. So ersichtlich aus den Ausnahmestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und der Kompetenzverteilung.

Die mit Jahresbeginn in Kraft getretene Schwerarbeitspensionsregelung zeigt, dass fast alle land- und forstwirtschaftlichen Berufe im Spitzenfeld gereiht wurden, was natürlich zur Folge hat, dass eine „Flexibilisierung“ (= **Ausdehnung der Normalarbeitszeit**) zu weiteren gravierenden Belastungen führt und auch die ohnehin bereits hohe Rate von Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen nochmals dramatisch anheben wird. Gleichzeitig aber auch neue Armutsfallen beinhaltet, da Arbeitsplatzverlust aufgrund nachlassender gesundheitlicher Leistungsfähigkeit durch ausgedehnte Arbeitszeiten, im fortgeschrittenen Lebensalter, weit reichende Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer und deren Familien im strukturschwachen ländlichen Raum haben.

Der Österreichische Landarbeiterkammertag hat zu Beginn der Sozialpartnerverhandlungen unmissverständlich klar gestellt, nur eine sozial ausgewogene und gerechte Arbeitszeitgesamtlösung mit zu tragen. Das heißt einer Flexibilisierung aus Gründen der Solidarität nur dann zuzustimmen, wenn ein wirklicher Vorteil für derzeit benachteiligte Teilzeitarbeitskräfte ersichtlich ist. Bei den wesentlichen Fragen – **Durchrechnungsdauer und**

- 2 -

Zuschlagshöhe – war der Österreichische Landarbeiterkammertag überhaupt nicht eingebunden, weshalb nun offensichtlich eine Regelung vorgeschlagen wird, die für die Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft völlig unakzeptabel ist. Lässt man nunmehr einen 3-monatigen Spielraum für die Einarbeitung von Mehrarbeit im Ausmaß 1:1 zu, so würde dies in der Praxis dazu führen, dass die Arbeitnehmer ständig Mehrarbeit leisten könnten, ohne jemals einen Zuschlag dafür zu erhalten, da immer dann, wenn schlechte Witterung herrscht, der Verbrauch von Zeitausgleich an der Tagesordnung stünde. Dies würde praktisch zu einer unzulässigen Überwälzung des wirtschaftlichen Risikos von Schlechtwetter von den Arbeitgebern auf die Arbeitnehmer führen. Der Zuschlag würde damit nie schlagend.

Die Arbeitgeber wären daher auf Grund der Gesetzesänderung dazu verleitet, Schlechtwetterzeiten nicht durch Entgelt im Rahmen der Entgeltfortzahlungspflicht oder im Rahmen der Schlechtwetter-Regelungen in diversen Kollektivverträgen, sondern durch eine Zeitausgleichsvereinbarung im Ausmaß 1:1 abzugelten.

Die gesamte Zielvorgabe eines Teilzeitzuschlages auch wegen Verhinderung von Missbrauch ginge verloren; vielmehr wäre die Arbeitgeberseite geradezu veranlasst nur mehr Teilzeitarbeitsplätze anzubieten, wenn der Zuschlag in der Praxis ohnehin nicht mehr anfällt, sondern nur mehr durch die „Witterung“ ausgeglichen wird.

Der Österreichische Landarbeiterkammertag fordert gemeinsam mit den freiwilligen Interessenvertretungen, dass im Bereich der Land- und Forstwirtschaft lediglich ein Durchrechnungszeitraum von einem Monat vorgesehen wird. Nur bei einem derartigen Beobachtungszeitraum wird dem Gesamtpaket die Zustimmung erteilt.

Im Einzelnen wird weiters angemerkt:

Zu § 10a:

In **Abs. 4a** müsste es wohl lauten: „§ 65 Abs. 2 ist **singemäß** anzuwenden“.

Zu §§ 56 Abs. 4 und 109 Abs. 2:

Zwecks Vereinheitlichung der Begriffe wäre auch in **Abs. 1** an Stelle des Begriffes „Wochenarbeitszeit“, der generell entfernt wurde, der Begriff „**wöchentliche Normalarbeitszeit**“ zu verwenden.

Zu § 56a Abs. 2:

Überall dort, wo eine Ausweitung der wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht mit den Mitteln der kollektiven Rechtsgestaltung, sondern mittels Einzelvereinbarung möglich ist (**z.B. nach § 10a Abs. 3 und 4, § 56 Abs. 4, § 56a Abs. 2, § 57 Abs. 1 LAG**), muss ein Diskriminierungsverbot – wie § 7 Abs. 6a AZG neu – Platz greifen, welches verhindert, dass Arbeitnehmer, die eine solche Ausweitung ablehnen, benachteiligt werden .

Zu § 60 Abs. 2:

Das Zitat muss wohl richtigerweise **5 Abs. 4** (Ein- und Verkaufsgenossenschaften) lauten.

Über den gegenständlichen Gesetzesentwurf hinaus wird bemerkt, dass im LAG eine Anfechtungsmöglichkeit von Kündigungen wie in § 15 Abs. 3 AVRAG fehlt:

- 3 -

Dieser lautet:

(3) Ein Arbeitnehmer in einem nicht betriebsratspflichtigen Betrieb, der als Arbeitnehmer den Jahrgängen 1935 bis 1942, als Arbeitnehmerin den Jahrgängen 1940 bis 1947 angehört, kann die Kündigung binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung anfechten, wenn die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Arbeitgeber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung

1. durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, oder

2. durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist.

(4) Bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, sind der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen

Die Aufnahme einer auf das Landarbeitsrecht abgestimmten Regelung, insbesondere im Bereich der Fristen, wird verlangt.

Der Vorsitzende:

Der Generalsekretär:

Präsident Ing. Josef Winkler e.h.

Mag. Walter Medosch e.h.