

## Abänderungsantrag

der Abgeordneten **Alois Stöger**,  
und GenossInnen

zum Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales über die Regierungsvorlage (687 d.B.) betreffend ein Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz über das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 2021) erlassen wird sowie das Behinderten-Einstellungsgesetz, das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz geändert werden (734 d.B.)

Der Nationalrat wolle in 2. Lesung beschließen:

Der eingangs erwähnte Gesetzesentwurf wird wie folgt geändert:

**Artikel 1 (Änderung des Bundesgesetzes über das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 2021 - LAG) wird wie folgt geändert:**

1. § 18 wird Abs. 3 gestrichen.
2. § 31 Abs. 2 wird die Wortfolge „für Teilzeitbeschäftigte von 25%“ gestrichen.
3. § 156 Abs. 4 wird der Satz „Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist“ gestrichen.

4. § 160 Abs. 1 und 2 werden wie folgt geändert

„§ 160 (1) Die Tagesarbeitszeit darf einschließlich Überstunden, während der Arbeitsspitzen sowie bei Gleitzeitvereinbarungen zehn Stunden nicht überschreiten.

(2) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden, während der Arbeitsspitzen sowie bei Gleitzeitvereinbarungen 50 Stunden nicht überschreiten.“

5. § 202 Abs. 2 wird der Paragraphenverweis „211“ durch den Paragraphenverweis „211 Abs. 1 bis 7“ ersetzt.

6. Dem § 211 wird folgender § 211a angefügt:

„§ 211a (1) Auf Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner verbauten Fläche liegen, sowie sonstige auswärtige Arbeitsstellen, sind vom Arbeitgeber Toilettenräume bereit zu stellen.

(2) Die Verpflichtung gem. Abs. 1 entfällt, wenn die durchgehende Beschäftigung der Arbeitnehmer nicht mehr als zwei Stunden beträgt oder sich in unmittelbarer Nähe des Aufenthaltsortes eine Toilettenkabine befindet.

Stopy  
STÖGER

fu  
MUCHITSCH

A. Heiniak-Hosek  
HEINISCH-HOSEK

Kay Drobits  
DROBITS

Nussbaum  
NUSSBAUM

## Begründung

### **Ad Z 1:**

Durch die Streichung des § 18 Abs. 3 wird eine europarechtswidrige Regelung beseitigt. Eine Reduzierung der Sonderzahlungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die höchstens drei Monate zum Zweck von Erntearbeiten beschäftigt werden, steht im Widerspruch zu geltendem EU-Recht, insbesondere Art. 18 AEUV, wonach jede auch nur mittelbare Diskriminierung von Bürgerinnen und Bürgern anderer EU-Mitgliedsstaaten verboten ist. Aufgrund der Herkunft der meisten Erntehelferinnen und Erntehelfer aus EU-Mitgliedstaaten bzw. aus Drittstaatsländern liegt durch die Bestimmung eine verbotene Diskriminierung vor.

### **Ad Z 2:**

Durch die Streichung der angeführten Wortfolge wird eine verfassungswidrige Bestimmung hinsichtlich des Gleichheitssatzes des Art. 7 B-VG beseitigt. Die vorliegende Bestimmung des LAG ist § 19e Abs. 2 nachgebildet (*Für Guthaben an Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 50%. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Der Kollektivvertrag kann Abweichendes regeln*). Da jedoch im LAG hier eine zusätzliche Regelung für Teilzeitbeschäftigte geschaffen wurde liegt hier eine Ungleichbehandlung bei der Abgeltung von Zeitguthaben zwischen Arbeitnehmern die unter dem Anwendungsbereich des AGZ und jenen die unter den Anwendungsbereich des LAG fallen vor. Da es sich hierbei rein um die Abgeltung von Zeitguthaben handelt, stellt eine unterschiedliche Regelung eine Ungleichbehandlung iSd Art. 7 B-VG dar. Hintergrund des § 19e AGZ ist, dass es sich bei diesem Zuschlag um einen Flexibilitätszuschlag, unabhängig von der Überschreitung der Normalarbeitszeit handelt. Diese Regelung wurde gerade für Teilzeitbeschäftigte geschaffen, da bei Vollzeitarbeit verbleibende Zeitguthaben rückblickend ohnedies meist mit 50%-Zuschlag abzugelten sind. Zusätzlich steht die Bestimmung im Spannungsverhältnis des Diskriminierungsverbotes für Teilzeitbeschäftigte sowie der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie.

### **Ad Z 3 und 4:**

Eine Höchstarbeitszeit von 12 Stunden ist jedenfalls aus gesundheitlichen Gründen hochgradig bedenklich. Durch überlange Arbeitsdauer entstehen körperliche, physische und gesundheitliche Belastungen welche die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer massiv gefährden. Entgegen einer Arbeitszeitverlängerung soll iSd Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Arbeitszeit verkürzt werden.

### **Ad Z 5:**

Gemäß § 202 Abs. 2 (Allgemeine Bestimmungen zu Arbeitsstätten) findet ua auf Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner verbauten Fläche

liegen, sowie auf sonstige auswärtige Arbeitsstätten § 211 keine Anwendung. Jedoch normiert § 211 die zur Verfügungstellung sanitärer Vorkehrungen in Arbeitsstätten bzw. sieht Abs. 8 *leg cit* vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies, alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen ist. Diese Ausnahme führt schlussendlich dazu, dass auch § 211 Abs. 8 für Erntehelfer die am Feld arbeiten nicht zur Anwendung gelangt, und ihnen daher kein Wasser zur Verfügung gestellt werden muss. Jedoch muss für Arbeitsplätze in Arbeitsstätten ebenso wie an auswärtigen Arbeitsstätten eine Versorgung mit Trinkwasser sichergestellt werden. Durch diese Änderung wird sichergestellt, dass auch Erntehelferinnen und Erntehelfer ein absolutes Minimum an humanen und gesunden Arbeitsbedingungen, nämlich der Zugang zu Trinkwasser, garantiert wird.

**Ad Z 6:**

Um ein Mindestmaß an Hygiene und Privatsphäre der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten ist die Bereitstellung von Toiletten unerlässlich. Mit dem Aufstellen von mobilen anschlussfreien Toilettenräumen kann ein Mindestmaß an menschenwürdigen Arbeitsbedingungen geschaffen werden.

