

# Bericht

## des Ausschusses für Arbeit und Soziales

**über die Regierungsvorlage (687 der Beilagen): 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**

Durch die Novelle zum Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), BGBl. I Nr. 14/2019, fällt das Landarbeitsrecht ab 1. Jänner 2020 nicht mehr unter Art. 12 B-VG (Grundsatzgesetz Bund, Ausführungsgesetze und Vollziehung Länder), sondern unter Art. 11 B-VG (Gesetz Bund, Vollziehung Länder). Nach den Übergangsbestimmungen ist das bisherige Landarbeitsgesetz 1984 mit Ablauf des 31. Dezembers 2019 außer Kraft getreten, allerdings mit Ausnahme jener Bestimmungen, die als unmittelbar anwendbares Bundesrecht erlassen wurden, also unter Art. 10 B-VG fallen.

Seither gelten die ehemaligen Ausführungsgesetze der Länder (Landarbeitsordnungen) im jeweiligen Bundesland als Bundesrecht weiter. Grund für die Kompetenzänderung war jedoch, dass die unterschiedlichen Bestimmungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft nicht mehr zu rechtfertigen sind. Es ist daher ein neues einheitliches Landarbeitsrecht notwendig.

Ein neues einheitliches Landarbeitsgesetz (Art. 1) bietet den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Land- und Forstwirtschaft wie die bisherigen Landarbeitsordnungen eine einzige Rechtsquelle, die weitgehend alle Gebiete des Arbeitsrechts umfasst. Es handelt sich damit um eine Kodifikation des Arbeitsrechts für einen Wirtschaftszweig.

Daher werden auch die Bestimmungen zur Gleichbehandlung, die bisher im IV. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes geregelt wurden, in das neue Gesetz übernommen. Lediglich das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 sowie das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) beziehen mit Verfassungsbestimmungen die Land- und Forstwirtschaft in ihre Geltungsbereiche ein.

Veränderungen gegenüber dem geltenden Recht sollen so wenig als möglich erfolgen. Stimmen die bisherigen Landarbeitsordnungen überein, wird die entsprechende Regelung meist unverändert übernommen.

Wurde eine Bestimmung hingegen in den einzelnen Landarbeitsordnungen unterschiedlich ausgeführt, wurde eine sinnvolle und für alle Länder unproblematische Lösung gesucht. Dabei müssen Länder, die einzelne Novellen zum Landarbeitsgesetz 1984 noch nicht umgesetzt haben, unberücksichtigt bleiben.

Völlig neu sind lediglich die Regelungen über die Arbeitgeberzusammenschlüsse. Die land- und forstwirtschaftliche Produktion ist einerseits regelmäßig durch saisonale Arbeitsspitzen und Wetterabhängigkeit geprägt und andererseits dominieren durch die natürlichen Voraussetzungen in Österreich im Verhältnis zum Weltmarkt kleine Strukturen. Aus diesem Grund können viele Betriebe keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen oder nur kurzfristige bzw. Teilzeitarbeit anbieten. Dieser nachteiligen Situation soll durch Arbeitgeberzusammenschlüsse entgegengewirkt werden, um mehreren Betrieben die gemeinsame Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ermöglichen.

Die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz wurden insbesondere in Niederösterreich in der Landarbeitsordnung sehr detailliert ausgeführt, während in den anderen Ländern viele Details in die Ausführungsverordnungen verlagert wurden. Der Entwurf folgt dem Grundsatz, dieses Gebiet auf gesetzlicher Ebene nicht zu detailliert zu regeln. In den Ausführungsverordnungen kann einfacher auf sich immer wieder ändernde Richtlinien der Europäischen Union reagiert werden. Außerdem kann, soweit in der Land- und Forstwirtschaft keine abweichenden Bestimmungen notwendig sind, auf Verordnungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verwiesen werden, das ebenfalls diesem System folgt.

Neben dem Sicherheits- und Gesundheitsschutz werden Ausführungsverordnungen insbesondere im Bereich der Betriebsverfassung notwendig sein.

Der vertragsrechtliche Teil, der im Landarbeitsgesetz 1984 durch zahlreiche Novellen unübersichtlich geworden ist, soll ohne inhaltliche Änderungen sinnvoll neu geordnet und dabei der Verlauf eines Arbeitsverhältnisses von der Begründung bis zur Beendigung abgebildet werden.

Bei der Elternkarenz wird versucht, Mütterkarenz und Väterkarenz, die bisher getrennt geregelt waren, zusammenzufassen.

Veraltete Begriffe wurden insoweit ersetzt, als dies für das Verständnis der Rechtsvorschriften als sinnvoll angesehen wurde.

Die Aufgaben der Vollziehung sollen grundsätzlich jenen Landesbehörden übertragen werden, die bereits derzeit zuständig sind. Lediglich den Einigungskommissionen werden ihre Aufgaben entzogen, da diese im allgemeinen Arbeitsrecht schon seit 1987 den Arbeits- und Sozialgerichten übertragen sind.

Nach Art. 11 Abs. 3 B-VG sind Ausführungsverordnungen durch den Bund zu erlassen. Von der in dieser Bestimmung vorgesehenen Möglichkeit, einzelne Verordnungen den Ländern zu überlassen, soll nicht Gebrauch gemacht werden, da dies dem Ziel von österreichweit einheitlichen Regelungen zuwiderlaufen würde.

Der Entwurf enthält eine Reihe von Bestimmungen, die unverändert aus dem Landarbeitsgesetz 1984 übernommen wurden und gleichlautend auch im „allgemeinen Arbeitsrecht“ vorgesehen sind, durch die Datenschutz-Grundverordnung jedoch nunmehr begründet werden müssen.

- Zu § 81 ist festzuhalten, dass die Amtshilfe durch andere Behörden einschließlich der Übermittlung von Daten zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Überlassung unbedingt erforderlich ist. Das Wort „insbesondere“ im Einleitungssatz des Abs. 2 bezieht sich nicht auf die Übermittlung anderer Daten, sondern auf andere Hilfsmaßnahmen.
- Für die Beitragsleistung zur Betrieblichen Vorsorgekasse (§ 87 Abs. 8) während der Zeit einer Bildungskarenz sind insbesondere die Versicherungszeiten sowie die Angaben zum gebührenden Weiterbildungsgeld erforderlich.
- Die Urlaubsaufzeichnungen (§ 104 Abs. 1) sind zur Wahrung der Urlaubsansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich. Daraus ergibt sich auch die Dauer der Speicherung, nämlich bis zur Verjährung der Ansprüche.
- Arbeitszeitaufzeichnungen (§ 168 Abs. 1) sind für die Überprüfung der Einhaltung der Arbeitszeitsvorschriften erforderlich und nach diesem Bundesgesetz bis zum Ablauf der Verfolgungsverjährung aufzubewahren. Aus anderen Vorschriften (z.B. Sozialversicherungsrecht) kann sich eine längere Aufbewahrungsfrist ergeben.
- Gleiches gilt für die Arbeitszeitaufzeichnungen für Jugendliche (§ 184 Abs. 1).
- Das Verzeichnis nach § 230 ist erforderlich, um arbeitsplatzbezogene Krebserkrankungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern so weit als möglich zu verhindern. Sie entspricht Art. 4 Abs. 12 der Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit. Welche Angaben diese Verzeichnisse jeweils zu enthalten haben, bestimmen die Einzelrichtlinien.
- Die Angabe des Geschlechts ist notwendig, da Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abhängig vom biologischen bzw. psychosozialen Geschlecht unterschiedlichen arbeitsbedingten Belastungsfaktoren und dadurch verursachten Beanspruchungsfaktoren ausgesetzt sind, die sich in deren Quantität bzw. Qualität unterscheiden. Ursache dafür sind biologische (genetisch, hormonell, Körperbau, Größe, Organfunktion, Enzymaktivitäten, Stoffwechsel, Energiehaushalt) und psychosoziale (Verhalten, Rollenerwartung, Kulturkreis, Religion, Familie, Lebensform, Gesellschaft) Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

- Eine Übermittlung der Daten an den Träger der Unfallversicherung ist für die Beurteilung des Vorliegens einer Berufskrankheit erforderlich, die auch nach Jahrzehnten auftreten kann.
- Aus der Gefährlichkeit ergibt sich auch die Notwendigkeit, das Verzeichnis durch Verordnung auf andere Arbeitsstoffe auszudehnen (§ 231 Abs. 2).
- Gleiches gilt für das Verzeichnis nach § 234.
- Zur datenschutzrechtlichen Rolle der Ärztinnen und Ärzte ist davon auszugehen, dass sie in ihrem Bereich Verantwortliche nach § 4 Z 7 DSGVO sind. Dabei hängt es davon ab, ob die Ärztin bzw. der Arzt selbständig ist oder in einem Zentrum bzw. einer sonstigen Einrichtung die Ermächtigung ausübt. Bei selbständiger Tätigkeit ist sie bzw. er Verantwortliche bzw. Verantwortlicher, in einem Zentrum bzw. einer Einrichtung würde die Einrichtung im Gesamten als Verantwortliche anzusehen sein.
- Soweit für die Überprüfung der sachlichen und rechnerischen Richtigkeit überhaupt personenbezogene Daten übermittelt werden müssen, dient § 240 Abs. 8 und 9 der Überprüfung der Richtigkeit der Kosten von Untersuchungen nach Abs. 5. Es müssen daher alle kostenrelevanten Daten zur Verfügung gestellt werden.
- Der Zweck der Aufzeichnungen nach § 240 Abs. 16 ist es, die Kontrolle der Einhaltung der Schutzbestimmungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion und die Rückverfolgung eventuell auftretender gesundheitlicher Probleme zu ermöglichen. Art. 9 Abs. 2 lit. h DSGVO enthält für personenbezogene Daten besonderer Kategorien (Gesundheitsdaten) einen legalen Verarbeitungszweck: demnach dürfen Gesundheitsdaten zum Zweck der Arbeitsmedizin, Gesundheitsvorsorge, Beurteilung der Arbeitsfähigkeit verarbeitet werden.
- Für die medizinische Entscheidung, ob eine betroffene Person für eine bestimmte Tätigkeit unter Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen oder für bestimmte Tätigkeiten unter besonderen physischen Belastungen gesundheitlich geeignet ist (§ 240 Abs. 17), sind die Vorbefunde erforderlich. Auch dazu ist auf Art. 9 Abs. 2 lit. h DSGVO zu verweisen.
- Die vierzigjährige Aufbewahrungspflicht ist eine Umsetzungsverpflichtung nach der RL 2004/37/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene und Mutagene bei der Arbeit (Art. 15). Dies gilt sowohl für das Verzeichnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 230 als auch für die „persönliche Gesundheitsakte“ (RL-Terminologie) der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen der Gesundheitsüberwachung nach § 240.
- Die Arbeitsinspektion hat den elektronischen Befund samt Beurteilung 10 Jahre lang ab dem Zeitpunkt der Übermittlung aufzubewahren und mit Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres zu löschen (§ 240 Abs. 20). Durch diese Regelung finden insbesondere die Grundsätze der Datenminimierung sowie der Speicherbegrenzung Berücksichtigung. Bei Untersuchungen wegen Einwirkung von Arbeitsstoffen bzw. aufgrund gesundheitsgefährdender Tätigkeiten, die zu akuten oder chronischen Erkrankungen führen können, ist ein längerer Zeitraum der Aufbewahrung erforderlich, weil Gesundheitsstörungen oder Erkrankungen erst nach langjähriger Einwirkung auftreten können.
- Da die Träger der Unfallversicherung die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung für Betriebe mit bis zu 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übernehmen, müssen sie zur Wahrnehmung dieser Aufgaben über diese Betriebe, insbesondere über die Zahl der Arbeitskräfte informiert werden (§ 246 Abs. 3). Die Übermittlung an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion (Abs. 10 und 11) ist zur Überwachung der Einhaltung der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung erforderlich. Diese Verpflichtung bezieht sich ausschließlich auf Unterlagen bzw. sonstige Informationen, die mit dem Arbeitsschutz im Zusammenhang stehen und für die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung unbedingt erforderlich sind.
- Der Wirkungsbereich der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist nach der ausdrücklichen Regelung des § 256 der gesetzliche Schutz der Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellten und Lehrlinge in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft. Daher berühren sämtliche Daten, die mit dem Arbeitnehmerschutz in Zusammenhang stehen, diesen Wirkungsbereich und sind daher von der Auskunftspflicht des § 258 Abs. 1 erfasst. Daraus ergibt sich der Umfang der Unterlagen, die auf Aufforderung durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion vorgelegt werden müssen.
- Das Verzeichnis nach § 265 Abs. 2 dient dem Abgleich der Daten in den Betrieben mit den der Behörde gemeldeten Daten.

- Ohne Kenntnis über die Wahlberechtigten kann der Wahlvorstand keine Wahl durchführen (§ 297). Die Daten für das Wählerverzeichnis (§ 297 Abs. 3) für die Betriebsratswahl wird in der geplanten Betriebsrats-Wahlordnung näher geregelt.
- Der Betriebsrat hat die gesetzlich festgelegte Aufgabe, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen, insbesondere hat er das Recht, die Einhaltung der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen, sowie Einsichts-, Beratungs- und Interventionsrechte im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie soziale und wirtschaftliche Angelegenheiten. Es handelt sich dabei um gesetzlich geregelte Pflichtbefugnisse des Betriebsrats. § 334 stellt sicher, dass der Betriebsrat Zugang zu den für diesen Zweck notwendigen Informationen und Daten hat. Das Einverständnis iSd § 334 Z 4 kann jederzeit widerrufen werden.
- Da sich das Überwachungsrecht und das Interventionsrecht des Betriebsrates auch auf datenschutzrechtliche Vorschriften, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs betreffen, beziehen, ist es erforderlich, dass er in jene Daten Einsicht nehmen kann, die ihm die Beurteilung ermöglichen, ob die Verarbeitung der Daten durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber rechtmäßig ist. Zu diesem Zweck dient die Regelung des § 336 Abs. 2.

Im Besonderen Teil der Erläuterungen erfolgt keine Gesamtdarstellung des weitgehend unveränderten Rechts, sondern wird in erster Linie auf die wenigen Abweichungen von den bisherigen Bestimmungen und auf bisher unterschiedliche Regelungen in den Ausführungsgesetzen eingegangen.

Eine Textgegenüberstellung ist nicht sinnvoll möglich, da der Entwurf mit neun verschiedenen Landarbeitsordnungen verglichen werden müsste.

Art. 2 und 3 enthalten Anpassungen der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes und des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes, die Regelungen für land- und forstwirtschaftliche Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte enthalten.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich im Wesentlichen auf Art. 11 Abs. 1 Z 9 B-VG (Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt) und Art. I Abs. 2 der 8. Behinderteneinstellungsgesetz-Novelle, BGBl. Nr. 721/1988, sowie auf verschiedene Tatbestände des Art. 10 B-VG.

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat die gegenständliche Regierungsvorlage in seiner Sitzung am 17. März 2021 in Verhandlung genommen. An der Debatte beteiligten sich außer dem Berichterstatter Abgeordneten August **Wöginger** die Abgeordneten Alois **Stöger**, diplômé, Dr. Dagmar **Belakowitsch**, Mag. Gerald **Loacker**, Dipl.-Ing. Olga **Voglauer**, Mag. Markus **Koza** sowie der Bundesminister für Arbeit Mag. Dr. Martin **Kocher**.

Im Zuge der Debatte haben die Abgeordneten August **Wöginger** und Dipl.-Ing. Olga **Voglauer** einen Abänderungsantrag eingebracht, der wie folgt begründet war:

**„Zu Z 1 bis 8 (Landarbeitsgesetz 2021):**

**Zu Z 1, 2, 7 und 8 (Inhaltsverzeichnis, §§ 12 und 13, § 257 Abs. 6 und § 345 Abs. 1)**

Die neuen Regelungen über Homeoffice aus dem Antrag XXX A/E sollen auch für die Land- und Forstwirtschaft übernommen werden.

Dazu werden die bisherigen §§ 12 und 13 im neuen § 12 zusammengefasst und im freigewordenen § 13 die arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes übernommen.

Weiters ist das Betretungsverbot aus dem Arbeitsinspektionsgesetz in § 257 und der neue Tatbestand für freiwillige Betriebsvereinbarungen aus dem Arbeitsverfassungsgesetz in § 345 zu übernehmen.

Die Bestimmungen zum Homeoffice im Dienstnehmerhaftpflichtgesetz und im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz kommen ohnedies auch für die Land- und Forstwirtschaft zur Anwendung.

**Zu Z 3 bis 6 (§ 86 Abs. 8, § 91 Abs. 3, § 93 Abs. 6 und § 94 Abs. 1 bis 3):**

Die Novelle zum Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz BGBl. I Nr. 135/2020 wird nachvollzogen.

**Zu Z 9 (Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes):**

Mit den vorgeschlagenen Änderungen werden redaktionelle Berichtigungen und Klarstellungen vorgenommen.

**Zu Z 10 und 11 (Änderung des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes):**

§ 6 Abs. 4 letzter Satz war eine Übergangsbestimmung, die bis zum Inkrafttreten des LAG 2021 notwendig war.

Außerdem muss die Absatzbezeichnung der Inkrafttretensbestimmung geändert werden, da die Absatzbezeichnung „36“ auch im Antrag 1289/A verwendet wird.“

Bei der Abstimmung wurde der in der Regierungsvorlage enthaltene Gesetzentwurf unter Berücksichtigung des oben erwähnten Abänderungsantrages der Abgeordneten August **Wöginger** und Dipl.-Ing. Olga **Voglauer** mit Stimmenmehrheit (**dafür:** V, F, G, N, **dagegen:** S) beschlossen.

Als Ergebnis seiner Beratungen stellt der Ausschuss für Arbeit und Soziales somit den **Antrag**, der Nationalrat wolle dem **angeschlossenen Gesetzentwurf** die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen.

Wien, 2021 03 17

**August Wöginger**

Berichterstatter

**Josef Muchitsch**

Obmann

