



Bundesministerium für Arbeit, Familie
und Jugend
Sektion IV, Abt 7
Untere Donaustraße 13-15
1020 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
wien.arbeiterkammer.at
DVR 0063673
ERREICHBAR MIT DER LINIE D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65	Fax 501 65	Datum
VII/B/7/2018	SP/GSt	Christian Dunst	DW 12372	DW 412372	24.8.2020

Bundesgesetz über das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 2021 – LAG) und über Änderungen des Behinderten-Einstellungsgesetzes und des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes;

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des oa Entwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Das Wichtigste im Überblick:

- Die Bemühungen um Vereinheitlichung des Landarbeitsrechts in einem eigenen Bundesgesetz werden grundsätzlich begrüßt. Bedauerlich ist allerdings, dass die Novelle ohne Sozialpartnereinigung auf den Weg gebracht wurde und die Rechte der DienstnehmerInnen in vielerlei Hinsicht hinter den allgemeinen Standards für unselbständig Beschäftigte zurückbleiben. Der vorliegende Entwurf wird deshalb abgelehnt.
- Angesichts der immer wieder aufgezeigten und auch medial dargestellten Missstände betreffend die Arbeits- und Wohnbedingungen der LandarbeiterInnen bedarf es eines hohen gesetzlichen Schutzniveaus, ausreichender Kontrollen und wirksamer Strafen. Der vorliegende Entwurf wird diesen Anforderungen nicht gerecht.
- Neben längst fälligen Anpassungen im Bereich des Arbeitsrechts (bspw Kündigungsschutz bei Fehlgeburt, Wiedereingliederungsteilzeit) und des ArbeitnehmerInnenschutzrechts (Anpassungen an aktuelle Standards) gibt es leider etliche Bereiche, in denen arbeitsrechtliche Standards nicht in vollem Umfang abgebildet werden. So zB, wenn bei der Abgeltung von Guthaben an Normalarbeitszeit bei Beendigung für Teilzeitbeschäftigte lediglich ein Zuschlag von 25 % zustehen soll oder wenn die Regelungen zur Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung deutlich schlechter ausgestaltet sind als jene im ABGB oder Angestelltengesetz.
- Im Bereich des Arbeitszeitrechts wird die Novelle wohl de facto zu einer Arbeitszeit von 12 Stunden täglich beziehungsweise 60 Stunden wöchentlich führen. Dadurch werden die

bereits bisher bestehenden Probleme bei der Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben und die Risiken für die Gesundheit der DienstnehmerInnen weiter verschärft werden. Zudem ist absehbar, dass in Anbetracht der hohen körperlichen Anstrengungen im Bereich der Landarbeit auch das Unfallrisiko deutlich ansteigen wird.

- Wie bereits in der Novelle zum Arbeitszeitgesetz (AZG) werden auch hier die erlaubten Arbeitszeithöchstgrenzen nach oben geschraubt, ohne dass dies irgendeiner Begründung seitens der DienstgeberInnen bedarf. Zudem wird ein bisher (zumindest implizit) bestehendes allgemeines Ablehnungsrecht der DienstnehmerInnen bei Überstunden abgeschafft. Der Bezug zu einer „Freiwilligkeit“ fehlt hier völlig, auch ist keinerlei Benachteiligungsverbot bei der Ablehnung von Überstunden oder eine damit verbundene Kündigungsanfechtungsmöglichkeit vorgesehen.
- Die neue Regelung zu den Arbeitsspitzen, mit der Möglichkeit der Durchrechnung der Arbeitszeit ohne Kollektivvertrag, ist durch den Wegfall der Begrenzung auf 13 Wochen in Verbindung mit der Zulassung von 12 Stunden täglich/60 Stunden wöchentlich sehr problematisch und missbrauchsanfällig.
- Ausdrücklich begrüßt wird die künftig vorgesehene Zuständigkeit der Arbeits- und Sozialgerichte hinsichtlich jener Aufgabenbereiche, die bisher den Einigungskommissionen übertragen waren.

Unsere Anmerkungen im Detail:

Zur fehlenden Sozialpartnereinigung:

Gemäß § 10 Abs 2 in Verbindung mit § 101 Abs 2 AKG gehören land- und forstwirtschaftliche ArbeitnehmerInnen in Wien und im Burgenland den Arbeiterkammern an und werden von diesen vertreten. In diesen beiden Bundesländern sind daher keine Landarbeiterkammern errichtet. In den anderen sieben Bundesländern gehören land- und forstwirtschaftliche DienstnehmerInnen den Landarbeiterkammern an.

Für Wien und das Burgenland wurden allerdings die Arbeiterkammern bzw die BAK in die Verhandlungen über die gegenständliche Novelle nur unzureichend einbezogen. Auch von Seiten der Gewerkschaft wird das Fehlen eines fairen Interessenausgleichs kritisiert.

Zu Abschnitt 3 (Entgelt)

Zu § 12 Abs 5 (Allgemeine Vorschriften)

Aus Sicht der BAK ist die Anpassung an das Arbeitsrecht in Bezug auf die Schaffung eines zivilrechtlichen Anspruches auf Übermittlung von Lohn- und Gehaltsabrechnungen sowie der Kopien der Anmeldung zur Sozialversicherung (§ 9 Abs 4) notwendig und zu begrüßen.

Unbedingt geboten wäre damit im Zusammenhang aber auch die gesetzliche Verankerung einer Hemmung der Verfallsfristen für arbeitsrechtliche Ansprüche, solange der/die DienstgeberIn dem/der DienstnehmerIn nachweislich keine ordnungsgemäße Lohnabrechnung übermittelt.

Zu § 13 (Entgelt bei Pauschalvereinbarungen)

Die nun aus dem Arbeitsrecht übernommene Transparenz bei Pauschalentgeltvereinbarungen (All-In-Verträgen) durch die zwingende betragsmäßige Anführung des Grundgehaltes oder Grundlohnes wird seitens der BAK begrüßt. Unbefriedigend ist aber auch hier, dass die Rechtsfolge im Falle der Nichtbeachtung lediglich ein Anspruch auf den Grundlohn einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen etc sein soll. Angebracht wäre, dass bei Fehlen einer Angabe des Grundlohns das genannte Pauschalentgelt als Grundlohn gilt.

Zu § 28 (Entgeltfortzahlung bei persönlicher Verhinderung)

Die Regelungen zur Entgeltfortzahlung bei persönlicher Verhinderung sollten im Sinne einer Angleichung arbeitsrechtlicher Standards keinesfalls schlechter ausgestaltet sein, als jene des ABGB oder Angestelltenrechtes. Die gesetzliche Beschränkung auf die Dauer von einer Woche und letztlich auch die Einschränkungen, die sich aus Abs 2 und 3 der gegenständlichen Regelung ergeben, wonach durch Kollektivvertrag abweichende Regelungen getroffen werden können, erscheint sachlich kaum rechtfertigbar und führt zu einer Schlechterstellung der LandarbeiterInnen.

Zu Abschnitt 4 (Vertragsrechtliche Bestimmungen zur Arbeitszeit)

Zu § 29 (Lage der Normalarbeitszeit)

Begrüßt wird die längst ausständige Aufnahme der Regelung, dass die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung grundsätzlich zwischen DienstnehmerIn und DienstgeberIn zu vereinbaren ist.

Zu § 30 (Teilzeitarbeit)

Das Benachteiligungsverbot in § 30 Abs 12 der Teilzeitbeschäftigten ist aus unserer Sicht noch zu ergänzen und dem § 19d Abs 6 AZG nachzubilden. Gänzlich fehlt hier die Beweislastumkehr im Falle einer Benachteiligung durch den Arbeitgeber. Nach § 19d Abs 6 AZG hat nämlich im Streitfall der/die ArbeitgeberIn zu beweisen, dass eine Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit erfolgt.

Die Verankerung eines Informationsrechts in § 30 Abs 16 für Teilzeitbeschäftigte auch im LAG wird grundsätzlich begrüßt. Allerdings wäre eine Übernahme von Strafbestimmungen in das Landarbeitsrecht für den Fall eines Verstoßes, wie im AZG vorgesehen, zur Absicherung einer wirksamen Durchsetzung in der Praxis notwendig.

Zu § 31 (Abgeltung von Zeitguthaben)

Völlig unverständlich erscheint, weshalb die Abgeltung von Zeitguthaben für Normalarbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten im Rahmen der Beendigung lediglich mit 25 %-Zuschlag – im Gegensatz zu 50 % bei Vollzeitbeschäftigten – vorgesehen ist. Laut Ansicht des OGH zur Regelung des (entsprechenden) § 19e AZG handelt es sich beim Zuschlag um einen Flexibilitätszuschlag, der unabhängig von der Überschreitung der Normalarbeitszeit gebührt (ua 9 ObA 96/04i). Diese Regelung ist gerade für Teilzeitarbeit geschaffen worden, weil bei Vollzeitarbeit verbleibende Zeitguthaben rückblickend selbst im Rahmen von Durchrechnungsmodellen Überstunden sind und damit ohnedies mit 50 %-Zuschlag abzugelten sind (Heilegger in Gasteiger/Heilegger/Klein, Arbeitszeitgesetz⁶ [2019] §§ 19 e und f Rz 18).

Zudem drängen sich Fragen hinsichtlich Rechtmäßigkeit des vorliegenden Entwurfs im Verhältnis zu anderen Rechtsnormen auf. Zum einen ist fraglich, ob der geringere Zuschlag für Teilzeitbeschäftigte nicht dem Diskriminierungsverbot der RL 97/81/EG widerspricht, weil Guthaben für Normalarbeitszeit bei Teilzeit schlechter als bei Vollzeit behandelt werden. Außerdem stehen ungünstigere Regelungen für Teilzeitbeschäftigte in einem Spannungsverhältnis zur RL 2006/54/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie), wenn dadurch bspw Frauen in besonderer Weise benachteiligt werden, und damit eine mittelbare Diskriminierung im Raum steht. Außerdem stellt sich die Frage der Verfassungsmäßigkeit der vorliegenden Regelung in Bezug auf den Gleichheitssatz des Artikel 7 B-VG.

Zu Abschnitt 5 (Elternkarenz und Elternteilzeit)

Zu den §§ 40, 50 und 179 (Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Elternkarenz, Entlassungsschutz)

Nach der vorgesehenen Regelung kann ein/e ArbeitnehmerIn im ersten Lebensjahr des Kindes nur aus den in § 109 Abs 2 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

Etwas anders geregelt ist der Entlassungsschutz im MSchG (§ 12 MSchG) und VKG. Fünf Entlassungsgründe sind hier taxativ aufgezählt: schuldhafte gröbliche Verletzung der Arbeitspflicht, Untreue im Dienst, Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, Tätlichkeiten ua gegen den Arbeitgeber und Begehung von Straftaten. Im MSchG ist zudem eine weitere Schutzbestimmung zugunsten der (werdenden Mutter) enthalten: die durch die Schwangerschaft, Entbindung oder Fehlgeburt bedingte besondere Gemütszustand ist bei der Beurteilung der Entlassungsgründe (gröbliche Pflichtverletzung, Tätlichkeiten und erhebliche Ehrverletzungen) entsprechend zu berücksichtigen. Eine entsprechende Regelung fehlt im Entwurf gänzlich und ist jedenfalls zu ergänzen.

Zu Abschnitt 7 (Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern)

Zu § 73 (Ansprüche der überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer)

Gemäß Abs 3 gelten während der Überlassung auch die im Beschäftigterbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte des Urlaubs beziehen. Die „Aspekte der Arbeitszeit“ werden hier im Unterschied zu § 10 Abs 3 AÜG nicht angesprochen. Die „Aspekte der Arbeitszeit“ finden sich zwar im § 152 Abs 3, jedoch ist dies nicht ausreichend. § 152 regelt (nur) den Arbeitnehmerschutz. Die Arbeitszeit hat aber neben dem Arbeitnehmerschutz auch eine individualrechtliche Seite, im Hinblick auf die Entgeltansprüche (siehe dazu Näheres Schindler in ZellKomm3 § 10 AÜG, Rz 41/1). Der Absatz 3 sollte daher um die „Aspekte der Arbeitszeit“ erweitert werden.

In Abs 5 sollte, so wie in der korrespondierenden Bestimmung im AÜG (§ 10 Abs 6 letzter Satz), zwecks Klarheit der letzte Satz wie folgt beginnen: „Zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen zählen insbesondere ...“

Zu Abschnitt 9 (Betriebliche Mitarbeitervorsorge)

Zu § 86 Abs 8 (Beginn und Höhe der Beitragszahlung)

In den hier genannten Fällen einer Entgeltreduktion soll für die Beitragsabfuhr weiterhin das frühere Entgelt (vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit) als Bemessungsgrundlage maßgeblich sein. In der Aufzählung fehlen allerdings die Tatbestände der Teilpension nach § 27a AIVG und der Wiedereingliederungsteilzeit nach § 57. Eine entsprechende Ergänzung ist erforderlich.

Zu § 87 Abs 10 (Beitragsleistung in besonderen Fällen)

Die Beitragsabfuhr für die Beiträge gem § 87 Abs 1 bis 8 (in besonderen Fällen) soll in gleicher Weise wie bei den Beiträgen aus dem Arbeitsverhältnis (siehe § 86) erfolgen. Konsequenterweise hat daher § 86 Abs 2 bis 7 zur Anwendung zu gelangen (und nicht „nur“ § 86 Abs 2 bis 6).

Zu § 95 Abs 1 Z 3 (Verfügbarmöglichkeiten des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung)

Bei den Verfügungsmöglichkeiten der bzw des Anwartschaftsberechtigten wäre nach „BV-Kasse der neuen Arbeitgeberin bzw des Arbeitgebers“ auch „eine für die Selbstständigenvorsorge ausgewählte BV-Kasse“ anzuführen. Dies kann etwa bei einem Wechsel in die Selbstständigkeit zum Tragen kommen.

Zu Abschnitt 15

Zu § 147 (Anwältin bzw. Anwalt für Gleichbehandlung; Gleichbehandlungsbeauftragte)

Nach dieser Regelung sind nicht in allen Ländern Gleichbehandlungsanwaltschaften bzw. Gleichbehandlungsbeauftragte eingerichtet. Aus unserer Sicht ist das aber notwendig, damit Betroffene unabhängig davon wo sie beschäftigt sind, eine Anlaufstelle im Falle einer Diskriminierung haben. Das entspricht auch den Vorgaben der EU-Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Nach Artikel 20 hat jeder Mitgliedstaat Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung zu errichten, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen.

Zu Abschnitt 17 (Arbeitszeitrecht)

Zu § 155 Abs 1 (Arbeitsspitzen)

Bei der Regelung, dass während der Arbeitsspitzen die wöchentliche Normalarbeitszeit um drei Stunden verlängert werden darf, handelt es sich um eine Durchrechnungsmöglichkeit über das Jahr, allerdings ohne Kollektivvertrag. Die BAK fordert die Bindung an einen Kollektivvertrag, wo ua die erforderliche Definition des Begriffs „Arbeitsspitzen“ geregelt werden müsste.

Die vorgeschlagene Regelung ist unklar und würde in der Praxis zu massiven Auslegungsschwierigkeiten führen und zum anderen faktisch auch dazu, dass DienstnehmerInnen ihre Überstundenentlohnung verlieren.

Zu § 156 Abs 4 und 5 (Gleitende Arbeitszeit)

Wie auch in der neuen AZG-Regelung wird hier der 12-Stunden-Tag generell und ohne Begründungspflicht ermöglicht. Diesen neuen Spielraum wird ein Großteil der DienstgeberInnen nutzen, da sich die theoretisch selbstbestimmt gleitenden DienstnehmerInnen faktisch am Arbeitsanfall orientieren müssen. Die Beratungserfahrungen der Arbeiterkammern belegen die hohe Missbrauchsanfälligkeit derartiger Regelungen.

Das Arbeitszeitausmaß wird somit auch mit diesen Bestimmungen signifikant nach oben geschraubt. Unternehmen, die nicht nachziehen wollen, werden somit mit härteren Wettbewerbsbedingungen konfrontiert sein. Dies ist insbesondere für kleinere und familiäre Unternehmen problematisch.

Ganz allgemein ist aus Studien und aus Beratungserfahrungen bekannt, dass Gleitzeit ein durchaus beliebtes Modell darstellt. Leider ist es in vielen Fällen aber weniger durch die Selbstbestimmtheit der Arbeitsleistung determiniert, als durch die gerade vorhandene und zu bewältigende Arbeitsmenge. Die Freiwilligkeit erweist sich dabei oft als Mythos.

Dass rein rechtlich gesehen eigentlich vielfach zuschlagspflichtige Überstunden vorliegen, wird in der Praxis nicht so gelebt. Im Rahmen der Gleitzeit erbrachte Stunden werden grundsätzlich von beiden Arbeitsvertragsparteien nicht darauf überprüft, ob Überstundenarbeit vorliegen könnte. In den seltensten Fällen kommt es zu einer Vergütung in Form von Überstundenentgelt. Wie auch die neue AZG-Regelung klammert der vorliegende Entwurf diese bestehende Differenz zwischen Rechtsanspruch und gelebter Praxis vollkommen aus. Für All-In-Kräfte oder jene, denen Gleitzeitabbau regelmäßig faktisch verwehrt wird, wird das mehr Arbeit für das gleiche Entgelt bedeuten.

Gleitzeit müsste missbrauchsresistenter gestaltet werden und den DienstnehmerInnen innovative Planbarkeits- und Zeitsouveränitäts-Möglichkeiten bieten, etwa ein Recht auf Konsumation von Gleitzeitguthaben in ganzen Tagen, auch in geblockter Form und andere Möglichkeiten selbstgewählter Freizeit, zB 4-Tage-Woche. Zusätzlich müsste die enorme Zahl an Stunden, die über Gleitzeit im Rahmen der Erweiterung auf bis zu 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden in der Woche angehäuft werden können, sinnvoll begrenzt werden, zB durch Zeitabbau in engem zeitlichen Zusammenhang mit dem Zeitaufbau.

Zu den §§ 159, 160 und 168 Abs 5 bis 7 (Überstundenarbeit, Höchstgrenze der Arbeitszeit, Arbeitszeitaufzeichnungen)

Der Neuregelung dieser Paragraphen lag ursprünglich der Grundgedanke der einfacheren Handhabung in der Praxis zugrunde. Der vorliegende Entwurf bedeutet jedoch eine massive Verschlechterung für die DienstnehmerInnen.

Die tägliche Höchstarbeitszeit inklusive Überstunden beträgt elf Stunden, die wöchentliche 52 Stunden. Während Arbeitsspitzen und bei Gleitzeitvereinbarungen sind zukünftig 12 Stunden täglich und 60 wöchentlich zugelassen.

In Verbindung mit der fehlenden Definition der Arbeitsspitzen und der erörterten Problematik in Bezug auf die Gleitzeit führt dies zu großer Rechtsunsicherheit und Mehrbelastung für die DienstnehmerInnen.

Bis jetzt war die Ablehnung von Überstunden ohne Angabe von Gründen möglich. Nicht möglich war eine Ablehnung „bei außergewöhnlichen Umständen“ (wie zB drohenden Wetterumschlägen).

Dieses Ablehnungsrecht wird nun eingeschränkt, weil sich der/die DienstnehmerIn nun auf berücksichtigungswürdige Interessen berufen muss. Verschlimmert wird dies in Kombination mit der bereits bestehenden Regelung, dass Überstunden „bei außergewöhnlichen Umständen“ in keinem Fall abgelehnt werden dürfen. Diese Regelung ist sehr weit gefasst und erscheint missbrauchsanfällig. In diesem Zusammenhang wird seitens der BAK auch auf Art 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) hingewiesen, wonach jede/r DienstnehmerIn Anspruch auf Achtung seines/ihrer Privat- und Familienlebens hat.

Ein Bezug zu einer „Freiwilligkeit“ (Ablehnungsrecht) fehlt im Entwurf völlig, auch ist keinerlei Benachteiligungsverbot bei der Ablehnung von Überstunden oder eine diesbezügliche Kündigungsanfechtungsmöglichkeit vorgesehen. Zudem fehlt auch ein Wahlrecht der DienstnehmerInnen, ob die Abgeltung der Überstunden in Zeit oder in Geld erfolgen soll.

Außerdem sollen gemäß § 160 die allgemeinen Grenzen von 12 Stunden täglich/60 Stunden wöchentlich pauschal und uneingeschränkt auf bestimmte Personengruppen angewandt werden. Und zwar auf solche Personen, für die gemäß der Neuregelung in § 168 Abs 5 nur die Tagesarbeitszeit aufgezeichnet werden muss (DienstnehmerInnen, die die Lage ihrer Arbeitszeit oder ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können bzw die ihre Tätigkeit in ihrer Wohnung ausüben, für jene Tage, an denen dies durchgehend erfolgt bzw in Leitungsfunktion, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind) bzw gar keine Arbeitszeitaufzeichnungen geführt werden müssen. Abzulehnen ist auch, dass hier der Bezugsrahmen der RL 2003/88/EG (Begrenzung auf im Durchschnitt 48 Stunden pro Woche innerhalb von vier Monaten) explizit ausgeschlossen wird.

Zu § 162 (Ruhepause)

Die Mindestruhepause wird, dem AZG entsprechend, von einer Stunde auf eine halbe Stunde verkürzt. Es fehlt hier allerdings die Regelung, dass ein Teil der Ruhepause mindestens 10 Minuten betragen muss. Die Regelung des AZG wäre diesbezüglich zu übernehmen.

Zu den §§ 163 und 164 (Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe, Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe)

Bis dato war die Dauer der wöchentlichen Ruhezeit von der Ausführungsgesetzgebung festzulegen. Nicht nachvollziehbar ist, weshalb nun lediglich die wöchentliche Mindestruhezeit von 35 Stunden aus Art 5 der RL 2003/88 EG übernommen wird und nicht der sonst im Arbeitsruhegesetz normierte österreichische Standard von 36 Stunden.

Es werden zudem zusätzliche Ausnahmen von der Sonntags- und Feiertagsruhe zugelassen, und zwar für Buschen- und Almausschanken, die als Nebengewerbe der Land- und Forstwirtschaft von der Gewerbeordnung 1994 ausgenommen sind, sowie für Tätigkeiten in Zusammenhang mit dem Fremdenverkehr. Es fehlen hier jedoch eine Umschreibung der zugelassenen Tätigkeiten sowie arbeitsrechtliche Begleitmaßnahmen wie etwa im Arbeitsruhegesetz (bspw gerecht entlohnte Ersatzruhe, siehe Anmerkungen zu den §§ 165 und 166).

Zu §§ 165 und 166 Abs 2, 4 und 5 (Ausgleichsruhe, Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit)

„Ausgleichsruhe“ für Arbeiten während der wöchentlichen Ruhezeit wird in § 165 geregelt. Die Arbeit während der wöchentlichen Ruhezeit wird mit einem 100 %-igen Zuschlag abgegolten. Die Ausgleichsruhezeit selbst wird auf die Arbeitszeit nur hinsichtlich bestimmter Ansprüche angerechnet, aber nicht eigens bezahlt. Das bedeutet de facto eine einseitige Verschiebung der Normalarbeitszeit innerhalb eines 2-Wochen-Zeitraums. Wird die Ausgleichsruhe nicht zu

dem nach Abs 2 festgelegten Zeitpunkt gewährt, ist die ausgleichsruhepflichtige Zeit mit einem Zuschlag von 100 % abzugelten. Das bedeutet einen massiven Widerspruch zur Regelung des Arbeitsruhegesetzes und eine Art Abschlag, wenn die Ausgleichsruhe eingehalten wird. Es ist nicht verständlich, weshalb hier nicht die Regelungen des Arbeitsruhegesetzes übernommen wurde.

Zu Abschnitt 19 (Schutz der Kinder und Jugendlichen)

Zu § 181 (Kinderarbeit)

Die Bezeichnung „Vormund“ in § 181 Abs 9 des Entwurfs ist veraltetet, es sollte wie in § 5a Abs 1 KJBG die Bezeichnung „gesetzlicher Vertreter“ verwendet werden.

Zu § 182 (Arbeitszeit der Jugendlichen)

Jugendlichen sollte nicht erst ab einer Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit von sechs Stunden, sondern bereits bei einer Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zustehen. Es wird daher ersucht, in § 182 Abs 8 des Entwurfs die Verweisung auf § 162 LAG zu streichen und eine entsprechende Formulierung aufzunehmen.

Im Hinblick auf die Schutzbedürftigkeit von Jugendlichen, sollte eine Ausnahme vom Nachtarbeitsverbot (Beschäftigung von Jugendlichen über 16 Jahre bis 22 Uhr) auf bestimmte Branchen und Tätigkeiten beschränkt werden. Ebenso sollte diese Personengruppe zu regelmäßiger Arbeit bis 22 Uhr nur dann herangezogen werden dürfen, wenn Jugendlichenuntersuchungen nach § 240 Abs 3 des Entwurfs durchgeführt werden.

Zur möglichen Einschränkung der Wochenfreizeit auf 41 Stunden während der Arbeitsspitzen in § 182 Abs 12 des Entwurfs wird angeregt, wie in § 19 KJBG, diese Mindest-Wochenfreizeit auf 43 Stunden zu erhöhen.

Zu § 184 Abs 2 (Jugendlichenaufzeichnungen)

Die Jugendlichenaufzeichnungen sollten der Rechtssicherheit sowohl des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin bzw des Lehrlings als auch des/der ArbeitgeberIn dienen und daher jedenfalls, unabhängig von der Anzahl der beschäftigten ArbeitnehmerInnen, geführt werden müssen; vorgeschlagen wird daher § 184 Abs 2 entfallen zu lassen.

Zu Abschnitt 20 (Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit)

Zu den §§ 213 du 214 (Wohnräume und Unterkünfte, Werk- und Dienstwohnungen)

Immer wieder werden Missstände bei Unterkünften von LandarbeiterInnen bekannt, die fernab menschenwürdiger Standards untergebracht werden. Im LAG und in der noch ausstehenden bundesweiten Verordnung zu Arbeitsstätten für den Bereich der Landarbeit sollten daher Mindestanforderungen nachgeschärft und konkretisiert werden.

Es muss sichergestellt sein, dass die jeweils höheren Standards des § 37 Arbeitsstättenverordnung oder des § 38 der niederösterreichischen Verordnung über Arbeitsstätten in der Land- und Forstwirtschaft (NÖ LFW ASt-VO) statuiert werden.

Darüber hinaus regt die BAK folgende Regelungen an:

- Um beengte Wohnverhältnisse zu vermeiden, die nicht nur menschenunwürdig sind, sondern auch der Verbreitung von Infektionskrankheiten Tür und Tor öffnen, soll insb die Mindestfläche pro Person konkret festgelegt werden.
- Zur Wahrung der persönlichen Integrität müssen Schlafräume nach Geschlechtern getrennt werden.
- Für jede/n ArbeitnehmerIn muss ein Bett mit Bettzeug zur Verfügung stehen. Etagenbetten oder Schlafkapseln (space capsules, sleeping boxes) sind nicht zulässig.
- Zudem wird angeregt, bei Wohnräumen und Unterkünften (§ 213) sowie Werk- und Dienstwohnungen (§ 214) die Anforderungen von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung zu berücksichtigen. Vorgeschlagen wird folgenden Passus in §§ 213 und 214 aufzunehmen: Für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung bereitgestellte Wohnräume und Unterkünfte bzw Wohnungen müssen hinsichtlich der Größe der Räume unter Berücksichtigung der Behinderung barrierefrei benutzbar sein.

Zu § 245 (Begehung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern)

Die Zulässigkeit der präventivdienstlichen Betreuung durch Begehung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 ArbeitnehmerInnen anstelle der sonst vorgesehenen Betreuung im Rahmen von weitaus umfangreicheren Präventionszeiten soll nach dem Entwurf abweichend von § 77a Abs 5 ASchG geregelt werden. Dies betrifft Betriebe mit saisonal oder auf Grund von Kampagnen erhöhtem Personalstand.

In § 245 wird entsprechend § 92b Abs 7 der Niederösterreichischen Landarbeitsordnung vorgesehen, dass bei der Ermittlung der ArbeitnehmerInnenzahl für Arbeitsstätten mit wechselnder ArbeitnehmerInnenzahl die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 ArbeitnehmerInnen gelten, wenn die vorhersehbare durchschnittliche Zahl pro Jahr nicht mehr als 50 beträgt und an nicht mehr als 60 Tagen mehr als 75 ArbeitnehmerInnen beschäftigt werden. Ein Unterschreiten der Standards des ASchG wird als nicht sinnvoll erachtet. Vielmehr wird die Übernahme der Regelung des § 77a Abs 5 Satz 2 ASchG, welche einen kürzeren Zeitraum von 30 Tagen statt 60 Tagen vorsieht, vorgeschlagen, um gerade den erhöhten Risiken für Unfälle und arbeitsbedingten Erkrankungen bei den prekär beschäftigten Saisonalarbeitskräften durch ausreichende Beratung von ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften Rechnung tragen zu können.

Im Übrigen möchte die BAK daran erinnern, dass Österreich sich auch international zum ArbeitnehmerInnenschutz in der Landwirtschaft bekennt und das ILO Übereinkommen 184 zum Arbeitsschutz in der Landwirtschaft ratifiziert.

Zu Abschnitt 21 (Arbeitsaufsicht)

Zu § 257 (Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion)

Nach den Erfahrungen von Sezonieri (www.sezonieri.at) werden arbeitsrechtliche Bestimmungen oftmals nicht eingehalten. Schon allein die Tatsache, dass eine Anmeldung auf Teilzeitbeschäftigung für ErntearbeiterInnen aus anderen Ländern unglaublich ist, sollte zwingend eine Kontrolle auf Sozialbetrug nach sich ziehen.

Die Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion nach § 257 sollten daher nach Ansicht der BAK jedenfalls erweitert werden:

- Mindestkontrollquote: Je nach Anzahl der Betriebe, die LandarbeiterInnen beschäftigen, sollte eine Mindestkontrollquote festgelegt werden, die für alle Bundesländer gilt. Für Betriebe, die unregelmäßig – vor allem ErntearbeiterInnen – beschäftigen, sollte eine höhere Kontrollquote festgelegt werden.
- Durch Amtshilfe in Form der Auskunftserteilung über die Anmelde Daten aus der Sozialversicherung sollten über die Kontrollquote hinaus alle Betriebe kontrolliert werden, die ihre ErntearbeiterInnen nur Teilzeit anmelden. Da eine Wochenarbeitszeit der ErntearbeiterInnen von meist 60 Stunden und mehr die Regel ist, wäre bei Anmeldung von weniger als 40 Stunden eine Kontrolle angebracht.
- Mit Hilfe der Antragsdaten aus der AMA-Datenbank könnten Betriebe mit Produktionssparten abgefragt werden, die typischerweise ErntearbeiterInnen beschäftigen. Damit kann die Plausibilität zwischen den Produktionsflächen (zB Spargel, Erdbeeren, bestimmtes Feldgemüse) und der Anzahl der Anmeldungen an Arbeitskräften geprüft werden, da bekannt ist, wie viele Arbeitsstunden eine bestimmte Produktionsfläche benötigt (zB die Ernte von einem Hektar Essigurken benötigt ca 2.500 Arbeitsstunden).

Zu Abschnitt 22 (Lehrlingswesen)

Durch die Änderungen im Zuge der B-VG-Novelle BGBl I 14/2019 trat auch das Land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) mit 1.1.2020 außer Kraft; nach den Erläuterungen stehen derzeit die Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnungen der Länder als partikulares Bundesrecht in Geltung. Dementsprechend fehlen im vorliegenden Entwurf die bisher im LAG enthaltenen Verweise auf das LFBAG.

Dazu ist festzuhalten, dass die Erlassung eines neuen LFBAG unter entsprechender Vereinheitlichung der derzeitigen Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnungen der Länder notwendig ist. Es kann nicht bei der partikularen Geltung der Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnungen der Länder bleiben.

In dieses neue LFBAG sind dann auch die Regelungen über die Dauer des Lehrverhältnisses bzw der Lehrzeit der land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufe aufzunehmen, da diesbezüg-

lich eine einheitliche Regelung erforderlich ist und es nicht dazu kommen darf, dass Lehrzeiten bundesländerweise unterschiedlich geregelt werden.

Sollte in absehbarer Zeit kein neues LFBAG erlassen werden, müssen die Regelungen über die Dauer des Lehrverhältnisses bzw der Lehrzeit wieder in das LAG aufgenommen werden.

Zu § 266 (Lehrverhältnis)

Angeregt wird, in § 266 Abs 2 des Entwurfs die Voraussetzungen zur Aufnahme als Lehrling auf die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht zu beschränken und in § 266 Abs 6 des Entwurfs den Ausdruck „Lehrlingsentschädigung“ durch den Ausdruck „Lehrlingseinkommen“ zu ersetzen (BAG-Novelle 2020, BGBl I 18/2020).

Zu § 267 (Lehrzeit)

Zu § 267 Abs 1 des Entwurfs wird vorgeschlagen, die Eintragung des Lehrverhältnisses bereits mit Beginn der Probezeit vorzunehmen (wie nach § 20 BAG) nicht erst nach deren Ende, um auch bei Wechsel des Lehrbetriebs während der Probezeit eine Anrechnung aller zurückgelegten Zeiten zu gewährleisten. Zu § 267 Abs 2 des Entwurfs wird ersucht, entsprechend § 16 Abs 1 BAG den/die Lehrberechtigte/n zur Ausstellung eines Zeugnisses bei jeglicher Art der Endigung bzw Beendigung des Lehrverhältnisses zu verpflichten.

Zu § 270 (Pflichten der Lehrberechtigten)

Die Bestimmungen über die Anrechnung der Unterrichtszeit in der Berufsschule in § 270 Abs 6 und 7 des Entwurfs sollten eine Formulierung entsprechend § 11 Abs 8 KJBG enthalten, nach der die Lehrlinge während des Besuchs einer lehrgangmäßigen oder saisonmäßigen Berufsschule nicht im Betrieb beschäftigt werden dürfen.

Zu Abschnitt 23 (Betriebsverfassung)

Zu § 319 (Betriebsratsfonds)

Nicht nachvollziehbar ist im Rahmen der beinahe gleichlautenden Umsetzung der diesbezüglichen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes das Fehlen jener Regelungen (§ 74 Abs 11 ArbVG), die die rechtliche Verselbständigung von Betriebsteilen und die daraus resultierenden Konsequenzen regeln, selbst wenn in § 369 eine diesbezügliche Verordnungsermächtigung geschaffen wurde.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung ihrer Stellungnahme und um Überarbeitung des gegenständlichen Entwurfs gemeinsam mit den Sozialpartnern.

