



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
-	SP/GSt	Ruth Ettl	DW 12166	DW 412166	23.11.2020

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

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des oa überarbeiteten Entwurfs und nimmt dazu Stellung.

Das Wichtigste im Überblick:

- Die BAK wiederholt nochmals, wie schon in ihrer Stellungnahme vom 24.8.2020, dass die Bemühungen um Vereinheitlichung des Landarbeitsrechts in einem eigenen Bundesgesetz grundsätzlich begrüßt werden. Kritisiert wird weiterhin, 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 nunmehr vorliegende Entwurf wird deshalb ebenso abgelehnt. Die extrem kurze Frist von nur fünf Werktagen für den vorliegenden Entwurf lässt leider eine umfassende Begutachtung nicht zu und wird ausdrücklich kritisiert.
- Die Kritik und Ablehnung hinsichtlich der – im Vergleich zum Entwurf vom 9.7.2020 beibehaltenen – Arbeitszeit- und Arbeitsruheregelungen (de facto Einführung des 12-Stunden-Tags, Zuschlag von lediglich 25 % für Guthaben an Normalarbeitszeit bei Beendigung für Teilzeitbeschäftigte und vieles mehr) bleiben somit aufrecht.
- Angesichts der immer wieder aufgezeigten Missstände betreffend die Arbeits- und Wohnbedingungen der LandarbeiterInnen bedarf es eines hohen Schutzniveaus, ausreichender

Kontrollen und wirksamer Strafen. Es wurde aufgrund der Forderungen ua von BAK und Gewerkschaften zugesagt, die Situation der ErntehelferInnen zu verbessern und dies in Bezug auf die Unterkünfte in der Arbeitsstättenverordnung neu zu regeln. Die BAK erinnert hiermit an diese Zusage. In diesem Zusammenhang ist aus Sicht der BAK auch keinesfalls nachvollziehbar, weshalb keine Pflicht der Arbeitgeberin bzw des Arbeitgebers gesetzlich verankert wird, ArbeitnehmerInnen Trinkwasser oder dergleichen auch an entlegenen Arbeitsplätzen zur Verfügung zu stellen. Angesichts der derzeitigen Pandemie ist dies aus hygienischer Hinsicht noch viel weniger verständlich.

Einzelne, ergänzende Anmerkungen im Detail:

Die BAK weist explizit darauf hin, dass abgesehen von den folgenden, ausführlicher formulierten Anmerkungen, an der Stellungnahme vom 24.8.2020 festgehalten wird.

Zu Abschnitt 5 Überschrift:

Es wurde die Wortfolge „für Väter“ ergänzt. Das sollte wieder gestrichen werden, weil den Anspruch auch gleichgeschlechtliche Paare haben sollen. Es geht um Frauen, die gemäß § 144 Abs 2 und 3 ABGB Elternteil sind (siehe dazu § 56 LAG Novelle).

Zu § 46 Abs 3 Z 1:

Nach Mutterschutzgesetz/Väterkarenzgesetz (MSchG/VKG) kann die Mutter die Teilzeitbeschäftigung auch an das Beschäftigungsverbot anschließenden Urlaub oder Dienstverhinderung wegen Krankheitsfall (Unglücksfall) antreten. Die Regelung hier ist leider eingeschränkter. Eine sachliche Rechtfertigung für diese Differenzierung ist nicht ersichtlich.

Abschnitt 9 Betriebliche Mitarbeitervorsorge:

§ 89 Abs 8: Im ersten Satz muss es richtig „... Beiträge nach den §§ 86 oder 87 zu leisten ...“ (anstelle „... Beiträge nach den §§ 85 oder 86 ...“) lauten.

Zu § 171 Z 7:

Nach MSchG sind nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, verboten. Das sollte im Gesetzestext noch klargestellt werden. Eine sachliche Rechtfertigung für eine Differenzierung ist hier ebenfalls nicht ersichtlich.

Zum Entlassungsschutz während einer Karenz (§ 40), bei Elternteilzeit (§ 50) und während der Schwangerschaft (§ 179):

Der Vorschlag der BAK zum besseren Schutz für ArbeitnehmerInnen durch die Berücksichtigung des durch die Schwangerschaft, Entbindung oder Fehlgeburt bedingten besonderen Gemütszustand wurde – anders als in den Verhandlungen mit allen SozialpartnerInnen ver-

einbart – nicht aufgenommen. Es handelt sich somit wohl um ein Redaktionsversehen, das unbedingt korrigiert werden muss

Zu Abschnitt 19 (Schutz der Kinder und Jugendlichen):

Zu § 181 (Kinderarbeit):

In § 181 Abs 9 wurde die Bezeichnung „Vormund“, entsprechend der BAK-Stellungnahme, auf die Bezeichnung „gesetzliche Vertreterin“ bzw „gesetzlicher Vertreter“ geändert.

Zu § 182 (Arbeitszeit der Jugendlichen):

Die Änderungen in § 182 Abs 8 entsprechen dem Ersuchen in der BAK-Stellungnahme. Nunmehr steht Jugendlichen bei einer Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu.

Die Überarbeitungen zum **Abschnitt 20, Sicherheits- und Gesundheitsschutz** bei der Arbeit, sowie zu § 431 entsprechen grundsätzlich dem bei den Verhandlungen akkordiertem Ergebnis. Dabei konnten einige Verbesserungen für ArbeitnehmerInnen erreicht werden, die sich im gegenständlichen Entwurf niederschlagen. Folgendes ist zu diesem Bereich jedoch anzumerken:

Ad § 202 Abs 2:

Zu den in § 202 Abs 2 des Entwurfs geregelten Bestimmungen des Unterabschnitts 20b (Arbeitsstätten), die für „Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner verbauten Fläche liegen, sowie sonstige auswärtige Arbeitsstellen“ nicht anwendbar sein sollen, wird festgehalten:

Die Anwendbarkeit der in § 211 Abs 8 statuierten Pflicht der Arbeitgeberin bzw des Arbeitgebers, ArbeitnehmerInnen Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies, alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen, auch auf entlegene Arbeitsplätze wurde seitens AK, ÖGB und LAK mit großem Nachdruck gefordert. Es ist nicht nachvollziehbar, warum diese Pflicht in dem vorliegenden Entwurf keinen Eingang gefunden hat. Nicht nur ist es für ArbeitgeberInnen ein Leichtes diese Zielvorgabe auf einem ihnen genehmen Weg zu erreichen (zB kostengünstige Ausstattung mit Wasserflaschen, organisatorische und zeitliche Ermöglichung Wasser an Trinkwasserentnahmestellen ab- bzw nachzufüllen, Sicherstellung der rechtzeitigen Nachversorgung bei unerwarteten Überstunden). Wie so oft im ArbeitnehmerInnenschutzrecht geben derartige Zielvorgaben genügend Spielraum für eine Anpassung an die jeweilige betriebliche Situation. Diese Anforderung gilt im Übrigen auch für Baustellen (§ 33 BauV) und wird dort in der Praxis von ArbeitgeberInnen auch bewerkstelligt. Die Sicherstellung ausreichender Flüssigkeitszufuhr bei der Arbeit ist auch ein absolutes Minimum für den Gesundheitsschutz. Gerade unter besonders erschwerenden Arbeitsbedingungen, wie größerer Hitze- oder Kälteeinwirkung, die in Zeiten der Klimakrise immer virulenter werden, müssen Dehydrierung, Hitzekollaps etc und dadurch verursachte Arbeitsunfälle dringend vermieden wer-

den. Die verpflichtende Zurverfügungstellung von Trinkwasser ist weiters ein unverzichtbarer Baustein für die politisch intendierte Verbesserung der Arbeitsbedingungen von ErntehelferInnen und Saisonarbeitskräften. Angesichts der grassierenden Pandemie ist dies überdies aus hygienischer Sicht unbedingt geboten.

Zu § 257 Abs 4:

Zudem ersucht die BAK um Klarstellung, dass nach § 257 Abs 4 die Arbeiterkammern Wien und Burgenland sowohl die Möglichkeit haben, an den Inspektionen teilzunehmen, als auch unaufgefordert umfassende Informationen über Anzahl, Umfang und Ergebnisse sowie den Grund über die Auswahl der kontrollierten Betriebe und die Kontrollquote bekommen.

Anmerkung zur verwendeten Begrifflichkeit iZm Sicherheits- und Gesundheitsschutz:

Hinsichtlich der verwendeten Terminologie wird darauf hingewiesen, dass im Entwurf und in den Erläuterungen der Begriff „Arbeitnehmerschutz“ ebenso wie der – in Deutschland gebräuchliche – Begriff „Arbeitsschutz“ (siehe zB § 420 Abs 2) verwendet werden. Wenn schon nicht – wie im maßgeblichen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – auf die gendergerechte Schreibweise „ArbeitnehmerInnenschutz“ zurückgegriffen wird, so soll zumindest der Begriff „Arbeitsschutz“ bereinigt und durch „Arbeitnehmerschutz“ ersetzt werden. Die österreichische Terminologie soll in der Rechtsordnung einheitlich beibehalten werden. Sie ist auch treffender, denn es geht in der Zielsetzung um den Schutz der ArbeitnehmerInnen als Personen und nicht um einen abstrakten „Schutz der Arbeit“.

Zu § 319 (Betriebsratsfonds):

Begrüßt wird die seitens der BAK geforderte Aufnahme jener ArbVG-Regelungen zur rechtlichen Verselbständigung von Betriebsteilen und den daraus resultierenden Konsequenzen.

Zu Abschnitt 25 (Land- und forstwirtschaftliche Arbeitgeberzusammenschlüsse):

§ 1199 ABGB Haftung der Gesellschafter:

Seitens der BAK wird festgehalten, dass die Konstruktion der Arbeitgeberzusammenschlüsse keine nachteiligen Auswirkungen auf in solchem Rahmen beschäftigte ArbeitnehmerInnen haben darf.

Die BAK fordert somit, dass die auf die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GesbR) anzuwendende Bestimmung der Haftung nach § 1199 ABGB zwingend ausgestaltet sein sollte und vertraglich nicht abgedungen werden darf. Dies ist noch gesetzlich festzuhalten.

Es muss sichergestellt sein, dass sich der/die ArbeitnehmerIn beispielsweise in Bezug auf offene Entgeltansprüche oder eine Anfechtung einer Arbeitgeberkündigung an eine/n GesellschafterIn halten kann und nicht alle GesellschafterInnen klagen muss oder sprichwörtlich im Kreis herumgeschickt wird.

Eine Ausbildung von Lehrlingen lässt sich nach Ansicht der BAK mit dieser geplanten Konstruktion nicht vereinbaren. Die BAK spricht sich daher dafür aus, im Landarbeitsgesetz 2021 ausdrücklich festzulegen, dass eine Lehrlingsausbildung im Rahmen eines Arbeitgeberzusammenschlusses nach Abschnitt 25 bzw §§ 415 bis 420 dieses Bundesgesetzes nicht zulässig ist.

Zu den Erläuterungen hierzu ist festzuhalten, dass sie hinsichtlich der Zustimmungserfordernisse zu Abschluss und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Rahmen eines Arbeitgeberzusammenschlusses in der Form einer GesbR nicht mit dem Gesetzestext übereinstimmen.

Zu den Übergangsbestimmungen:

§ 428 Abs 4 Einkommensbericht und stufenweise Verpflichtung der ArbeitgeberInnen:

Die Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten gibt es in der Privatwirtschaft schon seit fast 10 Jahren. Es gibt daher schon viel Erfahrung damit. Aus Sicht der BAK sollte die Verpflichtung zur Erstellung daher gleich ab einer ArbeitnehmerInnenanzahl von 151 bestehen.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung der Stellungnahme.

