

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

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.

Besonderer Teil

Zu Art. 1 (Landarbeitsgesetz 2021):

Zu Abschnitt 1 (§§ 1 bis 4):

Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen entsprechen den bisherigen §§ 1 bis 5 LAG 1984 bzw. den Ausführungsbestimmungen. Bei der Definition der Arbeitsverhältnisse in § 1 Abs. 2 wird entsprechend dem allgemeinen Arbeitsrecht nicht mehr auf die Entgeltlichkeit abgestellt.

§ 2 Abs. 1 berücksichtigt, dass das Arbeitsvertragsrecht für land- und forstwirtschaftliche Angestellte unter Art. 10 B-VG fällt und daher in anderen Bundesgesetzen geregelt ist. Der letzte Satz ist erforderlich, da die Karenz der Mütter traditionell als Annex zum Arbeitnehmerschutzrecht angesehen wird, die Karenz der Väter hingegen als Arbeitsvertragsrecht. Für männliche Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft gilt daher das Väter-Karenzgesetz.

Die Übernahme jener Regelungen aus dem Mutterschutz, die auch für freie Dienstnehmerinnen gelten sollen (§ 3), ist notwendig, da abgeklärt wurde, dass auch freie Dienstnehmerinnen in der Land- und Forstwirtschaft unter Art. 11 B-VG fallen und das Mutterschutzgesetz für diese daher nicht zur Anwendung kommen kann.

§ 4 Abs. 6 bezieht die neu geregelten Arbeitgeberzusammenschlüsse ein. Damit wird auch klargestellt, dass die Gewerbeordnung nicht zur Anwendung kommt.

Zu Abschnitt 2 (§§ 5 bis 13):

Dieser Abschnitt enthält die grundlegenden Bestimmungen über Abschluss und Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Da die bisherigen Grundsatzregelungen in den früheren Landesgesetzen weitgehend gleich ausgeführt wurden, treten keine inhaltlichen Änderungen ein.

Zu Abschnitt 3 (§§ 14 bis 28):

Auch bei den Entgeltbestimmungen waren die Ausführungsgesetze weitgehend einheitlich. Die ehemaligen §§ 14a Abs. 2, 14c und 14d waren Vorgängerbestimmungen zum LSD-BG, die nur mehr für Sachverhalte galten, die sich vor dem 1. Jänner 2017 ereignet haben. Diese Übergangsbestimmungen sind nicht mehr notwendig, da solche Sachverhalte in der Regel verjährt sind. Für jene wenigen Fälle, in denen dies nicht der Fall ist, sieht § 428 Abs. 2 eine Übergangsbestimmung vor, die weiterhin die Anwendbarkeit dieser Bestimmungen vorsieht.

Der Verbesserungsauftrag für Dienstwohnungen (§ 20 Abs. 4) war in den Landarbeitsordnungen unterschiedlich ausgeführt. Die gewählte Formulierung entspricht z.B. der Steiermärkischen Landarbeitsordnung.

Ein weiterer Aufschub der Räumung einer Dienstwohnung (§ 21 Abs. 4) stand bisher auch Hinterbliebenen von Gefallenen oder Vermissten sowie von Opfern politischer Verfolgung zu. Es ist davon auszugehen, dass diese Bestimmung nicht mehr aktuell ist.

§ 27 (günstigere Regelungen) wurde aktualisiert, da bisher auch abweichende Regelungen hinsichtlich der Wartezeit vorgesehen waren. Dies kann entfallen.

§ 28 ersetzt weiterhin auch die Pflegefreistellung nach § 16 Urlaubsgesetz (insbesondere Abs. 3 Z 1 und 2). Die Höchstdauer von einer Woche ist anlassbezogen zu verstehen.

Zu Abschnitt 4 (§§ 29 bis 33):

Die vertragsrechtlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit bleiben unverändert.

Zu Abschnitt 5 (§§ 34 bis 56):

Nach den Bestimmungen zum Vätermonat (§ 34) werden Elternkarenz (§§ 35 bis 43) und Elternteilzeit (§§ 44 bis 56) für Mütter (bisher im arbeitnehmerschutzrechtlichen Teil) und Väter (bisher im arbeitsvertragsrechtlichen Teil) gemeinsam geregelt. Zur Kompetenzabgrenzung siehe die Erläuterungen zu Abschnitt 1, § 1 Abs. 5).

Dieser Abschnitt gilt gemäß § 56 auch für gleichgeschlechtliche Mütter, die gemäß § 144 Abs. 2 und 3 ABGB Elternteil sind.

In einigen Fällen sind dennoch unterschiedliche Regelungen für Mütter und Väter notwendig. So muss der Beginn des Kündigungsschutzes für den ersten Karenzteil nur für den Fall geregelt werden, dass diesen der Vater übernimmt. Für Mütter dauert hingegen noch der Kündigungsschutz aus der Zeit der Beschäftigungsverbote an.

Inhaltlich ergeben sich keine Änderungen gegenüber den bisherigen Landarbeitsordnungen.

Zu Abschnitt 6 (§§ 57 bis 68):

In diesem Abschnitt werden alle sonstigen Fälle der Karenzierung des Arbeitsverhältnisses und der Herabsetzung der Arbeitszeit zusammengefasst. Inhaltliche Neuerungen ergeben sich nicht.

Zu Abschnitt 7 (§§ 69 bis 81):

Dieser Abschnitt regelt die Arbeitskräfteüberlassung durch land- und forstwirtschaftliche Betriebe. Dies betrifft jedoch nur die vorübergehende Überlassung an andere land- und forstwirtschaftliche Betriebe unter der Voraussetzung, dass der Charakter des Betriebes gewahrt bleibt. Anderenfalls würde eine gewerbliche Arbeitskräfteüberlassung vorliegen.

Zu Abschnitt 8 (§§ 82 bis 85):

Die Bestimmungen zum Betriebsübergang konnten weitgehend unverändert übernommen werden. Bisher war die Widerspruchsfrist (§ 82 Abs. 7 und 9) von der Ausführungsgesetzgebung festzulegen, was unterschiedlich erfolgte. Hier wird eine Frist von sechs Wochen festgesetzt.

Auch bei der Berechnung der Abfindung für eine betriebliche Pensionszusage, die durch einen Betriebsübergang wegfällt, bestand ein Spielraum für die Ausführungsgesetzgebung. Hier wird auf die Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes verwiesen (§ 84 Abs. 3).

Zu Abschnitt 9 (§§ 86 bis 97):

Der Abschnitt zur betrieblichen Mitarbeitervorsorge entsprach schon bisher fast wörtlich dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz und bot keinen Ausführungsspielraum.

Die Bestimmungen zum Übertritt in die „Abfertigung neu“ (§ 96) fanden sich bisher in den Übergangsbestimmungen.

Zu Abschnitt 10 (§§ 98 bis 105):

Zu den Urlaubsbestimmungen enthalten die bisherigen Landarbeitsordnungen ebenfalls weitgehend einheitlich Ausführungsbestimmungen, die unverändert übernommen werden.

Zu Abschnitt 11 (§§ 106 bis 112):

In das Beendigungsrecht wurde als zusätzlicher Grund, der die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer zur vorzeitigen Beendigung berechtigt, nach dem Vorbild einzelner Landarbeitsordnungen die Inanspruchnahme der Alterspension aufgenommen (§ 109 Abs. 1 Z 6).

§ 111 Abs. 1 trifft die Abgrenzung zwischen „Abfertigung alt“ und „Abfertigung neu“. Arbeitsverträge, die vor Inkrafttreten der betrieblichen Mitarbeitervorsorge abgeschlossen wurden, fallen nach den Landarbeitsordnungen weiterhin unter die „Abfertigung alt“. Durch das neue Landarbeitsgesetz ändert sich daran nichts.

Die Ratenzahlungen für hohe Abfertigungen wurden von den Ausführungsgesetzen unterschiedlich geregelt. § 111 Abs. 6 orientiert sich an der einfach gestalteten Salzburger Landarbeitsordnung.

Zu Abschnitt 12 (§§ 113 bis 116):

Bei den sonstigen arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen handelt es sich um verschiedene Regelungen, die keinem anderen Abschnitt zugeordnet werden können.

Änderungen gegenüber dem geltenden Recht treten nicht ein.

Zu Abschnitt 13 (§§ 117 bis 128):

Bei den Bestimmungen über den Kollektivvertrag treten keine Änderungen ein. Insbesondere wird die Zuständigkeit für die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit wie bisher den Obereinigungskommissionen übertragen, die bei allen Ämtern der Landesregierungen eingerichtet sind.

Zu Abschnitt 14 (§§ 129 bis 132):

Die Bestimmungen zu den Betriebsvereinbarungen werden unverändert übernommen.

Zu Abschnitt 15 (§§ 133 bis 150):

Dieser Abschnitt enthält die aus dem Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) übernommenen Bestimmungen (IV. Teil). Die Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen (§ 143) wurden § 15 GlBG nachgebildet.

In den §§ 145ff wird nicht von den Gleichbehandlungskommissionen gesprochen, sondern von Gleichbehandlungsstellen, da die Bezeichnung nicht in allen Ländern gleich ist.

Nicht in allen Ländern sind Gleichbehandlungsanwaltschaften bzw. Gleichbehandlungsbeauftragte als unabhängige Stellen durch die Länder eingerichtet. Im Rahmen des Art. 11 B-VG kann dies den Ländern auch nicht vorgeschrieben werden. § 147 regelt die Zuständigkeit dieser Stellen daher nur für den Fall, dass sie im Organisationsrecht der Länder vorgesehen sind. Europarechtlich wären solche weisungsfreie Stellen jedoch verpflichtend.

Die Verwaltungsstrafe für Verletzungen des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen wird in § 150 analog zu § 10 und § 24 GlBG und zu den meisten Landarbeitsordnungen mit 360 Euro festgesetzt.

Zu Abschnitt 16 (§§ 151 und 152):

Der Abschnitt enthält allgemeine Regelungen zum Arbeitnehmerschutz, die für alle Teilbereiche gelten.

Zu Abschnitt 17 (§§ 153 bis 168):

Die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen wurden erst 2018 neu geregelt und werden einschließlich der Karfreitagsregelung aus 2019 großteils unverändert übernommen.

Die Verteilung der Normalarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen mangels Wirksamkeit eines Kollektivvertrages war bisher der Ausführungsgesetzgebung übertragen. Nunmehr ist ausschließlich der Kollektivvertrag zuständig (§ 155 Abs. 2). Dies ist wegen der hohen Abdeckung in der Land- und Forstwirtschaft unproblematisch. Unter Arbeitsspitzen ist ein erhöhter Arbeitsbedarf auf Grund besonderer Umstände zu verstehen.

Die Möglichkeit zur sanktionslosen Ablehnung von Überstunden wurde aus dem Arbeitszeitgesetz für Überstunden über einer Tagesarbeitszeit von 11 Stunden und einer Wochenarbeitszeit von 52 Stunden bei Arbeitsspitzen übernommen (§ 160 Abs. 6).

Die wöchentliche Ruhezeit wird analog zum Arbeitsruhegesetz auf 36 Stunden verlängert. Der Beginn der Wochenendruhe war bisher den Landarbeitsordnungen überlassen und wird nunmehr mit Samstag 18 Uhr festgesetzt (§ 163 Abs. 1).

In manchen Ländern hat die Landarbeitsordnung einen oder zwei zusätzliche Feiertage festgesetzt. § 163 Abs. 8 sieht vor, dass diese Feiertage im jeweiligen Bundesland weitergelten.

§ 163 Abs. 8 und 9 wurde aus § 285 Abs. 77 LAG 1984 übernommen.

Zu Abschnitt 18 (§§ 169 bis 180):

Im Mutterschutzrecht wurde in § 170 Abs. 1 eine Regelung über die Berechnung der 8-Wochenfrist aufgenommen, die in fast allen Landarbeitsordnungen enthalten ist.

Die im Mutterschutzgesetz seit 2019 vorgesehene Möglichkeit, dass Freistellungszeugnisse bei typischen Risiken, die in einer Verordnung aufgelistet sind, auch durch Fachärztinnen und Fachärzte ausgestellt werden können, wird übernommen, da sie eine wesentliche Erleichterung für die betroffenen Arbeitnehmerinnen bedeuten und die Rechtssicherheit für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sichergestellt ist.

Auch die Regelung über die Kostentragung allfälliger weiterer von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber verlangter Schwangerschaftsnachweise (§ 170 Abs. 3 letzter Satz) ist in fast allen Landarbeitsordnungen enthalten.

In der Auflistung der verbotenen Arbeiten während der Schwangerschaft (§ 171 Abs. 1) wurden Z 1 bis 5, 7 und 8 der Niederösterreichischen Landarbeitsordnung entnommen, Z 6 der Steiermärkischen Landarbeitsordnung und Z 9 bis 11 dem Mutterschutzgesetz.

Die während der ersten zwölf Wochen (§ 172 Abs. 3) und während des Stillens (§ 173 Abs. 2) verbotenen Arbeiten entsprechen im Wesentlichen der Niederösterreichischen Landarbeitsordnung.

Auch die Bestimmung über die Weiterzahlung des Entgelts (§ 180) erfolgte analog zur Niederösterreichischen Landarbeitsordnung.

Zu Abschnitt 19 (§§ 181 bis 184):

Bei der Definition der Kinderarbeit muss entsprechen der Jugendarbeitsschutzrichtlinie der EU 94/33/EG die Voraussetzung der Entgeltlichkeit entfallen.

Bei den Schutzbestimmungen für Jugendliche wurden die Arbeitszeitregelungen unverändert übernommen. Im technischen Arbeitnehmerschutz sind wie bisher nur die allgemeinen Regelungen enthalten (§ 183). Die Bezeichnung der einzelnen verbotenen Arbeiten soll weiterhin durch Verordnung erfolgen.

Zu Abschnitt 20 (§§ 185 bis 255):

Dieser Abschnitt behandelt den Arbeits-, Sicherheits- und Gesundheitsschutz in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben und entspricht dem LAG 1984 sowie den Ausführungsgesetzen der Länder in denjenigen Punkten, die vom ehemaligen Grundsatzgesetz der Ausführung überlassen wurden.

Soweit als möglich lehnen sich diese Bestimmungen eng an das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) an, damit die Verordnungen zum ASchG für die Land- und Forstwirtschaft mit den erforderlichen Abweichungen bzw. Ergänzungen leichter für anwendbar erklärt werden können. Damit wird auch sichergestellt, dass die erforderlichen Arbeitsschutz-Richtlinien der EU (ASch-RL) umgesetzt sind.

Am Ende jeden Unterabschnittes werden die dafür erforderlichen Verordnungsermächtigungen aufgenommen.

Zu Unterabschnitt 20a (§§ 185 bis 201):

Die Begriffsbestimmung in § 185 entspricht dem bisherigen § 76 Abs. 1 LAG 1984 und wurde um eine Arbeitnehmerdefinition in Abs. 2 ergänzt, die § 2 Abs. 1 ASchG entspricht und gemäß Art. 3 der Rahmenrichtlinie (RRL) 89/391/EWG erforderlich ist.

Die §§ 186 bis 201 entsprechen den §§ 76a bis 87 LAG 1984 und werden in Einzelfällen durch Bestimmungen des ASchG aus den §§ 3 bis 18 ergänzt, soweit es erforderlich ist.

Bei der Evaluierung von Arbeitsplätzen, an denen Frauen bzw. Jugendliche beschäftigt werden, werden mit § 187 Abs. 3 und 4 die entsprechenden Ausführungsbestimmungen der Länder übernommen, die weitgehend § 2a Abs. 2 MSchG bzw. § 23 Abs. 1 KJBG entsprochen haben.

Zu Unterabschnitt 20b (§§ 202 bis 216):

Dieser Unterabschnitt beinhaltet die Bestimmungen über die für den Arbeits-, Sicherheits- und Gesundheitsschutz notwendige Beschaffenheit von Arbeitsstätten in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft.

Die §§ 202 Abs. 1 und 2 sowie §§ 207 bis 215 entsprechen den §§ 88 bis 88h LAG 1984.

Die neu aufgenommenen §§ 202 Abs. 3 bis 7 sowie 203 bis 206 beschreiben die in § 88 Abs. 1, 4 und 5 LAG 1984 bereits enthaltenen Arbeitsräume und sonstigen Betriebsräume näher und entsprechen §§ 85 bis 85e der Wiener Landarbeitsordnung und den §§ 20 bis 24 ASchG.

Es werden damit grundlegende Anforderungen an Arbeitsräume und Betriebsräume (z.B. Atemluft, Raumhöhe, Beleuchtung) im Gesetzesrang und nicht wie derzeit in den meisten Ländern im Verordnungsrang geregelt.

§ 207 Abs. 1 und 2 entspricht § 88a LAG 1984.

§ 207 Abs. 3 bis 4 entspricht § 85a Abs. 3 und 4 der Wiener Landarbeitsordnung sowie § 21 Abs. 3 und 4 ASchG.

§ 207 Abs. 5 entspricht § 78 Abs. 5 der Niederösterreichischen Landarbeitsordnung 1973 bzw. § 99a Abs. 4 der Salzburger Landarbeitsordnung 1995.

§ 209 entspricht § 88c LAG 1984 sowie § 25 ASchG. In § 209 Abs. 2 wurde zusätzlich aufgenommen, dass Arbeitsstätten erforderlichenfalls mit Blitzschutzanlagen zu versehen sind. Das entspricht § 25 Abs. 7 ASchG und auch den Ausführungen in den Landarbeitsordnungen zu § 88c Abs. 2 und 4 LAG 1984.

§ 210 entspricht § 88d LAG 1984 sowie § 26 ASchG.

§ 210 Abs. 3 und 4 entspricht weitgehend § 26 Abs. 3 und 4 ASchG und den Ausführungen in den Landarbeitsordnungen zu § 88d Abs. 3 LAG 1984.

§ 211 entspricht § 88e sowie § 27 ASchG und den Ausführungen in den Landarbeitsordnungen zu § 88 Abs. 6 LAG 1984.

§ 212 entspricht § 88f sowie § 28 ASchG und auch den Ausführungen in den Landarbeitsordnungen zu § 88f LAG 1984.

§ 213 entspricht § 88g und § 28 Abs. 7 ASchG; Abs. 4 entspricht § 78f der Niederösterreichischen Landarbeitsordnung.

§ 214 entspricht § 78g der Niederösterreichischen Landarbeitsordnung und wird aufgrund einer Übereinkunft der Sozialpartner übernommen.

§ 215 entspricht § 88h LAG 1984 und § 30 ASchG.

Zu Unterabschnitt 20c (§§ 217 bis 222):

Die bisherige Bestimmung des § 89 LAG 1984 über Arbeitsmittel wird übernommen, wobei die Definition auch § 2 Abs. 5 ASchG entspricht.

In diesem Unterabschnitt werden grundlegende Regelungen betreffend das Aufstellen, die Benutzung, die Prüfung und die Wartung von Arbeitsmitteln aus dem ASchG übernommen (vgl. §§ 33 bis 39 ASchG). Es wurde dabei auch der Begriff „Gefahrenanalyse“ statt des Begriffes „Risikoanalyse“ übernommen. Details zu den Arbeitsmitteln selbst werden analog den bestehenden Verordnungen in einer Verordnung geregelt werden, die auch Leitern auf Hochständen für den Jagdbetrieb regeln wird.

Zu Unterabschnitt 20d (§§ 223 bis 231):

Die bisherigen Bestimmungen der §§ 90 und 90a LAG 1984 über Arbeitsstoffe wurden übernommen bzw. an die Klassifizierungen der Arbeitsstoffe und die Systematik der §§ 40 bis 48 ASchG entsprechend dem EU-Recht angepasst, dessen bisherige Umsetzung in § 90 Abs. 11 und § 90a Abs. 6 LAG 1984 der Ausführung überlassen war.

Zu Unterabschnitt 20e (§§ 232 bis 239):

Die bisherigen Bestimmungen der §§ 91 bis 91e LAG 1984 über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze wurden übernommen und entsprechen weitgehend den §§ 60 bis 68 ASchG und dem EU-Recht, dessen bisherige Umsetzung in § 91a Abs. 3, § 91b Abs. 2, § 91c Abs. 3, § 91d Abs. 6 und § 91e Abs. 2 LAG 1984 der Ausführung überlassen war.

Zu Unterabschnitt 20f (§§ 240 und 241):

Die bisherigen Bestimmungen des § 92 LAG 1984 über die Gesundheitsüberwachung wurden übernommen und entsprechen weitgehend den §§ 49 bis 59 ASchG.

Zu Unterabschnitt 20g (§§ 242 bis 255):

Die bisherigen Bestimmungen der §§ 94 bis 94f LAG 1984 über die Präventivdienste wurden übernommen und entsprechen weitgehend den §§ 73, 76 bis 77a, 78 Abs. 4, 77a, 77b, 81, 82 bis 82b, 83 Abs. 9, 84 bis 87 ASchG und dem EU-Recht.

In § 245 wird abweichend vom ASchG festgelegt, dass bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl für Arbeitsstätten mit wechselnder Arbeitnehmerzahl die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gilt, wenn die vorhersehbare durchschnittliche Zahl pro Jahr nicht mehr als 50 beträgt und an nicht mehr als 60 Tagen (im ASchG an 30 Tagen) mehr als 75 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind. Dies entspricht § 92b Abs. 7 der Niederösterreichischen Landarbeitsordnung.

Zu Abschnitt 21 (§§ 256 bis 265):

Zur Kontrolle des Arbeitnehmerschutzes sollen weiterhin die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen zuständig sein, die in allen Ländern eingerichtet sind. § 256 Abs. 3 und 4 sehen die notwendigen Bestimmungen über die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten vor.

Im Übrigen entsprechen die Regelungen dem geltenden Recht. Lediglich die Organisationsvorschriften konnten aus Kompetenzgründen nicht übernommen werden.

Zu Abschnitt 22 (§§ 266 bis 275):

Im Abschnitt über den Lehrvertrag entfallen die Bestimmungen über die Dauer des Lehrverhältnisses, da diese Regelung auch in den derzeit als partikulares Bundesrecht geltenden Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnungen enthalten sind. Da diese Dauer stark von den Inhalten des jeweiligen Lehrberufes abhängt, erscheint eine Regelung im Berufsausbildungsrecht sinnvoller.

Die Anrechnung von Pausen, Freigegegenständen, entfallenen Stunden und Fachkursen war in den Landarbeitsordnungen unterschiedlich geregelt. Nunmehr ist eine Regelung analog zum Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz vorgesehen (§ 270 Abs. 7).

Zu Abschnitt 23 (§§ 276 bis 369):

Die Bestimmungen zur Betriebsverfassung haben bisher kaum Ausführungsspielraum vorgesehen und wurden daher in allen Ländern weitgehend gleich ausgeführt. Die Ausführungsbestimmungen konnten daher unverändert übernommen werden.

Im Gegensatz zum Betriebsverfassungsrecht nach dem Arbeitsverfassungsgesetz ist weiterhin kein Jugendvertrauensrat vorgesehen, da die erforderliche Anzahl von fünf Jugendlichen in der Land- und Forstwirtschaft kaum erfüllt werden kann. Stattdessen gilt weiterhin das niedrige Mindestalter für das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat von 16 Jahren.

Bisher konnten bei Streitigkeiten in Zusammenhang mit der Betriebsverfassung die Einigungskommissionen angerufen werden. Nunmehr sollen wie im Bereich des Arbeitsverfassungsgesetzes die Arbeits- und Sozialgerichte zuständig sein.

Auf Grund der Ermächtigungen des § 369 werden für die Land- und Forstwirtschaft eine Betriebsratswahlordnung, eine Betriebsratsgeschäftsordnung und eine Betriebsratsfonds-Verordnung zu erlassen sein.

Zu Abschnitt 24 (§§ 370 bis 414):

Die Regelungen über die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Genossenschaft werden unverändert übernommen.

Zu Abschnitt 25 (§§ 415 bis 420):

Zu § 415:

Diese Regelungen gelten für alle Arbeitgeberzusammenschlüsse unabhängig von ihrer Größe. Sie kommen daher auch für Klein-Arbeitgeberzusammenschlüsse zur Anwendung, soweit § 416 nicht abweichende Regelungen vorsieht.

Abs. 1 definiert Arbeitgeberzusammenschlüsse als Zusammenschluss von mehreren Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft zur gemeinsamen Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Diese sollen ihre Arbeitsleistung je nach Arbeitsanfall abwechselnd bei den Mitgliedsunternehmen vollbringen. Maßgeblich dafür können Jahreszeiten, Wetterbedingungen oder andere Umstände sein.

Diese Arbeitsleistung stellt keine Überlassung im Sinne des Abschnittes 7 dar, da die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht von einem Unternehmen Dritten zur Verfügung gestellt, sondern von mehreren Unternehmen gemeinsam beschäftigt werden.

Abs. 2 sieht eine schriftliche Gründung vor. Bei juristischen Personen ist dies wohl ohnedies selbstverständlich, bei einer Offenen Gesellschaft (Abs. 4) oder einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts muss dies jedoch ausdrücklich angeordnet werden.

Der vorgesehene Hinweis über zulässige Tätigkeiten könnte wie folgt lauten:

„Der Zweck der gemeinsamen Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen dieses AGZ besteht darin, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer primär im Rahmen des Betriebes der land- und forstwirtschaftlichen Produktion der Mitglieder eingesetzt werden. Die Mitglieder des AGZ verpflichten sich, die in der Gewerbeordnung festgelegten Voraussetzungen für das Vorliegen eines Nebengewerbes der Land- und Forstwirtschaft (§ 2 Abs 4 GewO) einzuhalten. Bei der Ausübung einer land- und forstwirtschaftlichen Nebentätigkeit durch ein Mitglied des AGZ wird daher insbesondere darauf geachtet, dass diese Nebentätigkeit in einem engen Zusammenhang zu seiner land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeit steht, in wirtschaftlicher Unterordnung zu dieser erbracht wird und dabei das äußere Erscheinungsbild (Auftreten im geschäftlichen Verkehr, Firmenbezeichnung, Leistungsangebot etc.) nicht dem Erscheinungsbild eines einschlägigen Gewerbebetriebes (z.B. Agrarservicedienstleistung, Landschaftsgärtnerei, Forstunternehmen, Winterdienstleistung etc.) entspricht, zumal es in diesem Fall für die Ausübung der Dienstleistungen einer entsprechenden Gewerbeberechtigung bedarf.“

Abs. 3 lässt die Beteiligung eines Arbeitgeberzusammenschlusses an einen anderen nicht zu, um komplexe Verschachtelungen zu vermeiden. Auch Ein- und Verkaufsgenossenschaften sind von der Mitgliedschaft ausgeschlossen, da diese Genossenschaften den Arbeitsanfall und damit auch den Personaleinsatz leichter vorherplanen können.

Abs. 4 sieht – abgesehen von der Gesellschaft bürgerlichen Rechts für Klein-Arbeitgeberzusammenschlüsse nach § 416 – die Offene Gesellschaft sowie beliebige juristische Personen als Rechtsform vor.

Da die gemeinsame Beschäftigung und ihre Organisation die einzigen Zwecke des Zusammenschlusses sind, ist er selbst nicht auf Gewinn ausgerichtet (Abs. 5). Der Arbeitgeberzusammenschluss nimmt daher nach außen hin nicht am wirtschaftlichen Leben teil. Auch dies ist ein wesentlicher Unterschied zu Unternehmen der Arbeitskräfteüberlassung.

Nicht auf Gewinn orientiert bedeutet, dass der Arbeitgeberzusammenschluss ausschließlich kostendeckend arbeiten soll, wobei der Ansatz einer angemessenen Vergütung bzw. Entlohnung für die

Geschäftsführungstätigkeit sowie die Bildung von Rücklagen nicht schädlich sind. Etwaige anfallende Überschüsse (Zufallsgewinne) sollen, sofern zulässig, nicht an die Mitglieder ausgeschüttet werden, sondern in die Kostenverrechnung an die Mitglieder einbezogen werden. Der wirtschaftliche Nutzen, den die Mitglieder des Arbeitgeberzusammenschlusses durch die Beteiligung am Arbeitgeberzusammenschluss erhalten, steht der fehlenden Gewinnerorientierung des Arbeitgeberzusammenschlusses nicht entgegen.

Abs. 6 und 7 ermöglichen eine Beobachtung durch die Landwirtschaftskammer Österreich, wie sich die neue Möglichkeit zur Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entwickelt. Damit soll die Entwicklung dieses neuen Instruments beobachtet werden können und allfällige in der Praxis auftretende Probleme frühzeitig erkannt werden. Notwendig ist dazu eine Übermittlung der Daten an die Landwirtschaftskammer Österreich. Darüber hinaus ist eine enge Zusammenarbeit mit den gesetzlichen Interessenvertretungen, also den Landwirtschaftskammern und Landarbeiterkammern, notwendig. Unabdingbare Voraussetzung dafür ist die Datenübermittlung nach Abs. 9.

Abs. 8 schränkt den räumlichen Bereich ein, in dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingesetzt werden können. Dies ist notwendig, da sich der Arbeitsort ständig und kurzfristig ändern kann. Diese Beschränkung betrifft den Sitz von Betrieben, nicht jedoch den Sitz des Mitgliedunternehmens. Eine abweichende Regelung kann nur durch Kollektivverträge erfolgen, die entweder für Arbeitgeberzusammenschlüsse abgeschlossen wurden oder für alle Mitglieder zur Anwendung kommen.

Zu § 416:

Auch wenn ein Arbeitgeberzusammenschluss nur aus zwei Mitgliedern besteht, kann dieser in der Rechtsform einer Offenen Gesellschaft oder als juristische Person gegründet werden. Wenn sich aber zwei benachbarte kleinere landwirtschaftliche Unternehmen zur gemeinsamen Beschäftigung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers zusammenfinden, werden sie an einer möglichst einfachen Lösung interessiert sein.

Abs. 1 ermöglicht daher einen Zusammenschluss in Form einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts. Nach Abs. 2 dürfen dies aber nur Personen nach § 2 Abs. 1 Z 1 in Verbindung mit § 3 Abs. 2 BSVG sein, womit juristische Personen ausgeschlossen sind.

Grundsätzlich gelten auch für diese Zusammenschlüsse die Regelungen des § 415, insbesondere hinsichtlich Schriftlichkeit (Abs. 2) und Ausschluss der Gewinnerzielungsabsicht (Abs. 5). Im Folgenden werden noch zusätzliche Bestimmungen für Klein-Arbeitgeberzusammenschlüsse aufgestellt.

Die Festlegung eines Sitzes (Abs. 3) ist notwendig, da es bei einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts keine gesellschaftsrechtlichen Regelungen dazu gibt.

Nach Abs. 4 kommt der Information der Landwirtschaftskammer Österreich (§ 415 Abs. 6 und 7) eine zusätzliche Bedeutung zu. Erst mit dieser Information entsteht der Klein-Arbeitgeberzusammenschluss und kann Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anstellen. Damit kommt der Landwirtschaftskammer Österreich keine Behördenfunktion zu. Es soll ihr lediglich die Möglichkeit geboten werden, auf rechtlich problematische Vereinbarungen rechtzeitig hinzuweisen.

Grundsätzlich besteht bei einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts auf Arbeitgeberseite ein Arbeitsverhältnis zu mehreren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Für alle anderen Angelegenheiten soll nach Abs. 5 jedoch eine alleinige Vertreterin bzw. ein alleiniger Vertreter aller Mitglieder des Arbeitgeberzusammenschlusses als Ansprechperson für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festgelegt werden. Diese Person ist für alle Arbeitgeberangelegenheiten (Urlaub, Krankmeldung, Entlohnung etc.) zuständig, aber auch für die Einteilung, bei welchen Mitgliedern wann gearbeitet wird.

Abs. 6 und 7 sollen verhindern, dass Unklarheiten bzw. Unstimmigkeiten zwischen den Mitgliedern des Zusammenschlusses zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen.

Abs. 8 engt den möglichen Einsatzort bei Klein-Arbeitgeberzusammenschlüssen noch weiter ein.

Zu § 417:

Es wird ausgeschlossen, dass für Arbeitgeberzusammenschlüsse eigene Kollektivverträge abgeschlossen werden. Abs. 1 bis 3 sehen folgende Regelungen vor:

Gilt in allen Mitgliedsunternehmen derselbe Kollektivvertrag, kommt er auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Zusammenschlusses zur Anwendung.

Gelten unterschiedliche Kollektivverträge oder gilt in einzelnen Mitgliedsunternehmen kein Kollektivvertrag, ist jener Kollektivvertrag anzuwenden, der für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinsichtlich des Entgelts am Günstigsten ist. Dabei ist ein Gesamtvergleich der Entgeltbestimmungen anzustellen und nicht auf die konkrete Lohngruppe abzustellen.

Die Anwendung des Kollektivvertrages mit der maßgeblichen wirtschaftlichen Bedeutung erscheint hingegen nicht sinnvoll, da sich die Arbeitseinsätze und damit auch die maßgebliche Bedeutung ständig ändern kann.

Kommt in keinem Mitgliedsunternehmen ein Kollektivvertrag zur Anwendung, gebührt das ortsübliche Entgelt.

Die Arbeit bei den einzelnen Mitgliedern stellt nach § 415 Abs. 1 keine Arbeitskräfteüberlassung dar. Nach Abs. 4 wird auch ausgeschlossen, dass eine Überlassung nach Abschnitt 7 an Nichtmitglieder erfolgt.

Nach Abs. 5 soll sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer über das mögliche Einsatzspektrum schon bei Abschluss des Arbeitsvertrages bewusst sein.

Bei Arbeitgeberzusammenschlüssen kann sich im Einzelfall das Problem ergeben, dass für einen bestimmten Zeitraum keines der Mitglieder eine Arbeitsleistung benötigt. Abs. 8 sichert den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch für diesen Zeitraum das Entgelt.

Zu § 418:

Die Verpflichtung zur Entgeltzahlung trifft grundsätzlich den Arbeitgeberzusammenschluss. Das Mitglied, dem eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer zugeteilt ist, haftet für den entsprechenden Zeitraum als Bürge.

Zu § 419:

Diese Bestimmung sichert den zugeteilten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine umfassende Gleichbehandlung mit den Stammarbeitskräften.

Zu § 420:

Für die Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften muss jenes Mitglied des Arbeitgeberzusammenschlusses verantwortlich sein, dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer gerade zugeteilt ist, da nur dieses Mitglied die Einhaltung der entsprechenden Vorschriften sicherstellen kann.

Für einen reibungslosen Einsatz im Betrieb eines Mitglieds ist erforderlich, dass die selben arbeitszeitrechtlichen Vorschriften wie für Stammarbeitskräfte gelten (Abs. 3).

Zu Abschnitt 26 (§§ 421 und 422):

Jene Aufgaben, die bisher den Einigungskommissionen übertragen waren, sollen nunmehr von den Arbeits- und Sozialgerichten übernommen werden. Im Bereich des Arbeitsverfassungsgesetzes erfolgte dies bereits 1987. Außerdem fallen in der Praxis kaum Fälle an, sodass die Länder Organisationsstrukturen aufrechterhalten müssten, die kaum gebraucht werden.

Aus diesem Grund wurde auch überlegt, die Aufgaben der Schlichtungsstellen anderen Einrichtungen zu übertragen, da die Erstellung von Beisitzerlisten ebenfalls einen Verwaltungsaufwand erfordert, der angesichts der Fallzahlen nicht gerechtfertigt ist. Da es sich bei diesen Aufgaben nicht um Rechtsstreitigkeiten, sondern um Regelungsstreitigkeiten handelt, ist eine Übertragung an die Arbeits- und Sozialgerichte nicht möglich. Eine Übertragung an die Obereinigungskommission ist ebenfalls nicht möglich, da bei Regelungsstreitigkeiten keine nachfolgende Kontrolle durch die Verwaltungsgerichtsbarkeit möglich ist.

Daher wurden in § 422 Beisitzerlisten nicht vorgeschrieben. Die Länder können daher auch ad hoc-Nominierungen durch die Interessenvertretungen vorsehen.

Die Bestimmungen über die Obereinigungskommission sind unverändert.

Zu Abschnitt 27 (§§ 423 bis 431):

§ 424 zieht die bisher verstreuten Strafbestimmungen in einer Bestimmung zusammen. Eine Änderung der Straftatbestände tritt nicht ein.

Auch der Strafrahmen bleibt unverändert. Die in einer Bestimmung noch offene Umstellung von Schillingbeträgen auf Eurobeträge wurde nach der bekannten Regelung „Abrundung auf den nächsten 10-Euro-Betrag“ durchgeführt.

§ 426 enthält neben der üblichen Regelung, dass Verweise auf andere Rechtsvorschriften als dynamisch gelten (Abs. 1), auch einen Auffangtatbestand, nach dem Verweise in anderen Bundesgesetzen und Verordnungen auf die bisherigen Landarbeitsordnungen bzw. auf das Landarbeitsgesetz 1984 als Verweise auf die entsprechenden Bestimmungen des neuen Landarbeitsgesetzes gelten (Abs. 2).

§ 428 enthält die notwendigen Übergangsbestimmungen. Abs. 1 stellt sicher, dass bereits erworbene Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Grund der Änderung der Rechtsgrundlage (Landarbeitsgesetz 2021 an Stelle einer Landarbeitsordnung) nicht verloren gehen. Überdies bleiben bereits erworbene Ansprüche bestehen, die nach der neuen Rechtslage nicht mehr vorgesehen sind.

Zu Abs. 2 siehe die Erläuterungen zu Abschnitt 3.

Die Vollarrechnung der Elternkarenz für dienstzeitabhängige Ansprüche wurde mit der Novelle BGBl. I Nr. 73/2019 in das Landarbeitsgesetz 1984 eingefügt. Diese ist gegenüber den Ländern am 1. August 2019 in Kraft getreten, sodass die sechsmonatige Ausführungsfrist am 31. Jänner 2020 abgelaufen wäre. Spätestens für Geburten ab diesem Zeitpunkt hätte die Vollarrechnung gelten sollen. Diese Frist wurde jedoch durch die Kompetenzänderung verkürzt, sodass nur mehr Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg und Steiermark diese Bestimmung umgesetzt haben. Um für Eltern in den anderen Bundesländern Nachteile bis zum Inkrafttreten des neuen Landarbeitsgesetzes zu verhindern, wird nach Abs. 3 der 1. Februar 2020 als Stichtag für die Geburt herangezogen.

Abs. 4 enthält die Übergangsfristen zum neu eingeführten Einkommensbericht, die § 63 Abs. 6 Gleichbehandlungsgesetz nachgebildet wurden.

Abs. 5 berücksichtigt, dass die vereinheitlichten Regelungen zum Arbeitsschutz je nach Materie und je nach den früher geltenden Regelungen völlig unterschiedliche Anpassungsmaßnahmen erfordern. Um kasuistische Detailregelungen zu umgehen, wird den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine Anpassungsfrist von neun Monaten eingeräumt. Damit sind Übertretungen dieser Bestimmungen nicht von einer Verwaltungsstrafe nach § 424 bedroht und auch nicht haftungsrelevant, wenn die bis zum 30. Juni 2021 geltenden Rechtsvorschriften eingehalten werden.

Gemäß Abs. 9 bleiben diejenigen Bestimmungen, die in Ausführung des LFBAG erlassen, jedoch in einigen Ländern aufgrund des engen thematischen Zusammenhangs mit dem Abschnitt Lehrlingswesen in den Landarbeitsordnungen geregelt wurden, aufrecht. Das betrifft in erster Linie die Regelungen betreffend die Festlegungen von Richtlinien über die Lehrlingsentschädigung in Ausführung des § 18 LFBAG (§ 179 Abs. 6 Steiermärkische Landarbeitsordnung 2001; § 132 Oö. Landarbeitsordnung 1989; § 153 Abs. 1 Salzburger Landarbeitsordnung 1995; § 170 Landarbeitsordnung 2000 in Tirol und § 154 Land- und Forstarbeitsgesetz in Vorarlberg) sowie die Festlegung der Lehrzeit mit drei Jahren aufgrund des § 5 LFBAG insbesondere in Tirol, Niederösterreich, Salzburg, Wien und Oberösterreich und die Regelung betreffend Ausbilderinnen und Ausbilder in Oberösterreich. Abs. 10 enthält eine Übergangsregelung für offene Verfahren vor den Einigungskommissionen, das dem Übergang der Zuständigkeit im ArbVG nachgebildet wurde.

§ 430 Abs. 1 sieht ein Inkrafttreten mit 1. Juli 2021 vor.

Nach Abs. 2 treten mit diesem Zeitpunkt die verbleibenden Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 außer Kraft, die als „unmittelbar anwendbares Bundesrecht“ noch weitergegolten haben, nunmehr aber auch in das Landarbeitsgesetz 2021 übernommen werden.

Nach Abs. 3 treten mit diesem Zeitpunkt auch jene Bestimmungen der Landarbeitsordnungen außer Kraft, die seit 1. Jänner 2020 als partikulares Bundesrecht weitergelten. Den Ländern bleibt überlassen, ob sie die verbleibenden Bestimmungen der Landarbeitsordnungen, die auf Art. 15 B-VG beruhen, weitergelten lassen oder in andere Landesgesetze übernehmen.

§ 431 sieht Ausnahmemöglichkeiten von den Bestimmungen der Unterabschnitte 20a bis 20f vor, wobei die Ausnahmen inhaltlich den Ausnahmen in § 95 ASchG entsprechen, zur besseren Verständlichkeit jedoch umgereiht wurden. In welchen Verordnungen ein Ausschluss von Ausnahmen vorgenommen wird, muss sich jedenfalls nach dem Vorbild der Verordnungen zum ASchG richten.

Zu Art. 2 (Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes):

Zu Z 1 bis 7 (§ 7a Abs. 3, § 7s, § 8 Abs. 5, § 8 Abs. 6 lit. a, § 22a Abs. 10 und § 26 lit. d):

Mit der Novelle zum B-VG BGBl. I Nr. 14/2019 wird mit 1. Jänner 2020 das „Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt“ in den Art. 11 Abs. 1 Z 9 B-VG verschoben.

Z 27 der Novelle (Art. 151 Abs. 63 B-VG) enthält zusammengefasst folgende Übergangsbestimmungen:

- In den Angelegenheiten des bisherigen Art. 12 erlassene Grundsatzgesetze treten außer Kraft;
- In bisherigen Art. 12-Angelegenheiten erlassene Landesgesetze werden, je nachdem, ob die Gesetzgebung in diesen Angelegenheiten auf Grund der Bestimmungen dieses Bundesverfassungsgesetzes Bundessache oder Landessache ist, entweder für das Land, in dem sie

erlassen worden sind, Bundesgesetze oder bleiben weiter Landesgesetze. Für die auf Grund dieser Gesetze erlassenen Verordnungen gilt sinngemäß dasselbe. Die betreffenden Gesetze und Verordnungen gelten, soweit sie den Bestimmungen dieses Bundesverfassungsgesetzes betreffend die Zuständigkeit der Behörden widersprechen, als sinngemäß geändert; sofern sich auf Grund dieser Auslegungsregel Zweifel ergeben können, hat je nach den die Zuständigkeiten regelnden Bestimmungen dieses Bundesverfassungsgesetzes entweder die Bundesregierung oder die betreffende Landesregierung diese Angelegenheit bis zur Erlassung einer gesetzlichen Bestimmung vorläufig durch Verordnung zu regeln.

- Des Weiteren bleibt Art. I Abs. 2 der 8. Behinderteneinstellungsgesetz-Novelle – 8. BeinstG-Nov, BGBl. Nr. 721/1988, unberührt.

Die §§ 24a bis 24f BEinstG enthalten derzeit Grundsatzbestimmungen für die Regelung der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft. Auf Grund der Übergangsbestimmungen im Art. 151 Abs. 63 B-VG traten diese mit 1. Jänner 2020 außer Kraft, sodass kein legislatischer Anpassungsbedarf besteht.

Auf Grundlage der Grundsatzbestimmungen in den §§ 24a bis 24f BEinstG hatten bisher die Länder Ausführungsgesetze in Bezug auf die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft und deren Vollziehung zu erlassen. Die Ausführungsgesetze benennen derzeit auch jene Stellen, an die sich Menschen mit Behinderungen im Falle einer Diskriminierung wenden können.

Da dem Bund bis zum 1. Jänner 2020 die Grundsatzgesetzgebungskompetenz zugekommen ist, schließt § 7a Abs. 3 Z 1 BEinstG derzeit die Anwendbarkeit der Regelungen der Gleichbehandlung im Arbeitsleben nach den §§ 7b bis 7q BEinstG auf Land- und Forstarbeiter aus.

Vor dem Hintergrund, dass das Arbeiterrecht sowie der Arbeiter- und Angestelltenschutz der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter und Angestellte künftig in Gesetzgebung gänzlich Bundessache und in Vollziehung Landessache ist, soll mit dem Entfall von § 7a Abs. 3 Z 1 und der Einfügung des § 7s BEinstG klargestellt werden, dass die Regelungen der Gleichbehandlung im Arbeitsleben nach den §§ 7b bis 7q BEinstG auch für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte gelten, soweit die Gesetzgebungskompetenz dem Bund zukommt.

Im Lichte der verfassungsrechtlichen Vorgaben, dass das Organisationsrecht weiterhin im Zuständigkeitsbereich der Länder verbleibt, werden im BEinstG keine konkreten Behörden mit der Vollziehung betraut, sondern klargestellt, dass die Vollziehung durch die, nach den landesgesetzlichen Bestimmungen für vergleichbare Verfahren zur Geldendmachung von Ansprüchen aus einer Diskriminierung zuständigen, Behörden oder Einrichtungen der Länder durchgeführt werden soll.

Ebenso erfolgt eine Klarstellung dahingehend, dass bei einer Mehrfachdiskriminierung wie bisher alle Diskriminierungstatbestände in einem Verfahren zu behandeln und nach den Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes geltend zu machen sind.

Unabhängig davon bedürfen die folgenden Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes einer legislatischen Anpassung:

Die §§ 8 Abs. 5 2. Satz und 6 lit. a sowie 22a Abs. 10 BEinstG sollen wie bisher das Verhältnis des besonderen Kündigungsschutzes des § 8 BEinstG bzw. der persönlichen Rechte und Pflichten von Behindertenvertrauenspersonen zum Arbeitsverfassungsgesetz und den diesbezüglichen für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte erlassenen Vorschriften regeln und legislatisch an die neue Rechtslage angepasst werden.

Zu Art. 3 (Änderung des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes):

In diesem Gesetz müssen die Zuständigkeit der Einigungskommission entfallen und Verweise auf einzelne Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes angepasst werden.

Zu Art. 4 (Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes):

Diese Änderung ist zur Beobachtung der neu geregelten Arbeitgeberzusammenschlüsse notwendig. Siehe dazu auch die Erläuterungen zu § 415 Abs. 6, 7 und 9 des Landarbeitsgesetzes 2021.

Zu Art. 5 (Änderung des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes):

Bisher war unklar formuliert, welche Bestimmungen für die betriebliche Mitarbeitervorsorge der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiterinnen und Arbeiter gelten.

Das Landarbeitsgesetz 1984 enthielt bereits Parallelregelungen zum 1. Teil des BMSVG, also zu den arbeitsrechtlichen Regelungen über die Mitarbeitervorsorge und zu den Übergangsbestimmungen des 3. Teiles. Diese Parallelbestimmungen finden sich nunmehr in Abschnitt 9 des Landarbeitsgesetzes 2021.

Klargestellt wird nunmehr, dass sich die kassenrechtlichen Bestimmungen nach dem 2. Teil des BMSVG richten, da diese nicht auf dem Kompetenztatbestand „Arbeitsrecht“, sondern auf dem Tatbestand „Vertragsversicherungswesen“ (Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG) beruhen.

