



Bundesministerium für
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 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
BMASGK-	SP-GSt	Ruth Ettl	DW 12166	DW 412166	29.10.2018
462.401/0013-					
VII/B/7/2018					

Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 und das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz geändert werden

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des Entwurfs einer Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984 und Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und nimmt wie folgt Stellung:

Das Wichtigste im Überblick:

- Die Novelle wurde ohne Sozialpartnereinigung erstellt und belastet die DienstnehmerInnen stark einseitig.
- In arbeitsrechtlicher Hinsicht werden im Entwurf längst fällige Anpassungen im Bereich des Arbeitsrechts (beispielsweise Kündigungsschutz bei Fehlgeburt, Wiedereingliederungsteilzeit) und ArbeitnehmerInnenschutzrechts (Anpassungen an den aktuellen Stand und das höhere Schutzniveau) übernommen, was prinzipiell begrüßt wird.
- Im Bereich des Arbeitszeitrechts wird die Novelle wohl de facto zu einer Arbeitszeit von 12 Stunden täglich/60 Stunden wöchentlich führen und dadurch die Problematik der Vereinbarkeit von Privat-/Familien- und Berufsleben und die Risiken für die Gesundheit der DienstnehmerInnen verschärft werden. Das Unfallrisiko wird steigen. Deshalb ist der vorliegende Entwurf, vor allem auch in Hinsicht auf die körperlichen Anstrengungen im Bereich der Landarbeit, äußerst kritisch zu beurteilen und wird seitens der BAK abgelehnt.
- Wie bereits in der Novelle zum Arbeitszeitgesetz (AZG) wird auch hier die erlaubte Arbeitszeithöchstgrenze 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, während derer eine Durchrechnung der Arbeitszeit ohne Kollektivvertrag möglich ist, ist durch den Wegfall der Begrenzung auf 13 Wochen in Verbindung mit der Zulassung von 12 Stunden täglich/60 Stunden wöchentlich missbrauchsanfällig.
- Die massive Kürzung der finanziellen Fördermittel für den UNDOK-Verband zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender durch das BMASGK muss rückgängig gemacht werden.

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. Nach unserem Informationsstand hat die Landarbeiterkammer Niederösterreich eine Einigung über den Entwurf mit der Landwirtschaftskammer verkündet. Ob eine Einigung vom österreichischen Landarbeiterkammertag beschlossen wurde, entzieht sich unserer Kenntnis.

Für den Bereich von Wien und dem Burgenland wurden jedoch weder die Arbeiterkammern noch die Bundesarbeitskammer in letzter Zeit in Verhandlungen über die gegenständliche Novelle einbezogen und sind mit dem vorliegenden Entwurf aufgrund der in diesem Schreiben dargelegten Kritik nicht einverstanden.

Die zuständige Fachgewerkschaft PRO-GE und der ÖGB waren zwar unseres Wissens zu Verhandlungen eingeladen, haben dem Entwurf aufgrund der einseitigen Verschlechterungen für die DienstnehmerInnen aber nicht zugestimmt sondern einen fairen Interessenausgleich verlangt.

Zu Art 1 Z 2 (§ 7a LAG):

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. Wünschenswert wäre, wenn bei Fehlen einer Angabe des Grundlohns das genannte Pauschalentgelt als Grundlohn gelten würde.

Zu Art 1 Z 3 (§ 10 LAG):

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

Zu Art 1 Z 4 (§§ 10b bis 10f LAG):

§ 10c: Begrüßt wird die längst ausständige Aufnahme der Regelung, dass die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung grundsätzlich zwischen DienstnehmerIn und DienstgeberIn zu vereinbaren ist.

§ 10e: Völlig unverständlich erscheint jedoch, weshalb die Abgeltung von Zeitguthaben für Normalarbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten 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). Es ist somit kein sachlicher Grund für eine Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ersichtlich. Zu berücksichtigen ist in dem Zusammenhang auch § 10a Abs 6 LAG, der ein Benachteiligungsverbot von Teilzeitbeschäftigten normiert.

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 beispielsweise Frauen in besonderer Weise benachteiligt werden, und damit eine mittelbare Diskriminierung im Raum steht. Außerdem ist die Frage nach der Verfassungsmäßigkeit der vorliegenden Regelung in Bezug auf den Gleichheitssatz des Artikel 7 B-VG aufzuwerfen.

Zu Art 1 Z 6 und 7 (§§ 11 Abs 4 und 14 Abs 4 LAG):

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 notwendig und zu begrüßen.

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

Zu Art 1 Z 25 (§ 57 Abs 1 LAG):

Die Regelung, welche vorsieht, dass während der Arbeitsspitzen die wöchentliche Normalarbeitszeit um drei Stunden verlängert werden darf, wird auf Forstwirtschaft ausgedehnt. Es handelt sich hierbei um eine Durchrechnungsmöglichkeit über das Jahr, ohne Kollektivvertrag.

Eine Definition der Arbeitsspitzen fehlt jedoch. Der allgemeine Vermerk in den Erläuterungen zu Z 27 (§§ 61 und 61a LAG), „*Unter Arbeitsspitzen ist ein erhöhter Arbeitsbedarf auf Grund besonderer Umstände zu verstehen.*“, ist mehr als unklar und wird in der Praxis zum einen zu massiven Auslegungsschwierigkeiten führen und zum anderen faktisch auch dazu, dass DienstnehmerInnen ihre Überstundenentlohnung verlieren werden (zur weiteren Problematik in diesem Zusammenhang siehe Anmerkungen zu Art 1 Z 27 [(§§ 61 und 61a LAG)]).

Festzuhalten ist hier, dass eine Definition, was Arbeitsspitzen sind, zumindest im Kollektivvertrag vorgenommen werden sollte. Der allgemeine Verweis der Erläuterungen auf Jahreszeiten bei Förstern etc erscheint ebenso als zu wenig klar.

Zu Art 1 Z 26 (§ 58 Abs 4 und 5 LAG):

Wie auch in der neuen AZG-Regelung wird hier der 12-Stunden-Tag in der Praxis zur Regel gemacht werden. Diesen neuen Spielraum wird ein Großteil der DienstgeberInnen nutzen, da sich die theoretisch selbstbestimmt gleitenden DienstnehmerInnen faktisch am Arbeitsanfall orientieren. Die Missbrauchsanfälligkeit derartiger Regelungen ist aus Sicht der erfahrenen AK-ArbeitsrechtsberaterInnen evident.

Das Arbeitszeitausmaß wird somit auch mit diesen Bestimmungen signifikant nach oben geschraubt. Unternehmen, die nicht nachziehen wollen, sehen sich somit mit härteren Wettbewerbsbedingungen konfrontiert. Dies scheint aus derzeitiger Sicht insbesondere für kleinere und familiäre Unternehmen besonders unfair.

Ganz allgemein wissen wir aus Studien und aus persönlichen Beratungserfahrungen, dass Gleitzeit ein durchaus beliebtes Modell darstellt, das aber weniger durch die Selbstbestimmtheit der Arbeitsleistung determiniert ist, sondern durch die gerade vorhandene Arbeitsmenge. Die Freiwilligkeit stellt daher eher einen Mythos dar. Die in Gleitzeitvereinbarungen oft verspürte Autonomie (im Ausmaß der theoretischen Gleitmöglichkeit) wird von DienstnehmerInnen sehr positiv bewertet. Als Motive bei der Wahl des Gleitens nennen die DienstnehmerInnen aber in Studien an vorderster Stelle die aufgetragene Arbeitsmenge und Termine mit KundInnen, KollegInnen oder Vorgesetzten (Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015).

Dass es sich dabei rechtlich eigentlich vielfach um Überstunden handeln wird, 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 müssten die enormen Stundenmassen, 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 Art 1 Z 27 (§§ 61 und 61a LAG):

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 (siehe Anmerkungen zu Art 1 Z 25 bis § 57 Abs 1 LAG) und der erörterten Problematik in Bezug auf die Gleitzeit (siehe Anmerkungen zu Art 1 Z 26 bis § 58 Abs 4 und 5 LAG) führt dies zu großer Rechtsunsicherheit und Mehrbelastung für die DienstnehmerInnen.

Während § 61 Abs 3 und 4 der aktuellen Fassung des LAG die Arbeitsspitzen mit 13 Wochen pro Jahr begrenzt, findet sich im Entwurf keine diesbezügliche Begrenzung mehr, sodass die Gefahr besteht, dass „Arbeitsspitzen“ überhandnehmen. Die bereits bestehende Begrenzung der Wochenarbeitszeit mit durchschnittlich 48 Stunden innerhalb von vier Monaten bietet nur wenig Hilfe, da dessen praktische Handhabbarkeit im Sinne einer Überprüfbarkeit schon bis dato schwierig war.

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 § 61a Abs 5 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 § 236a Abs 4a bis 4c (Art 1 Z 87) 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 Art 1 Z 28 (§ 63 LAG):

Zum einen wird die Mindestruhepause von einer Stunde auf eine halbe Stunde, dem AZG entsprechend, 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 Art 1 Z 29 und 30 (§§ 63a, 63b und 64 LAG):

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 (beispielsweise gerecht entlohnte Ersatzruhe, siehe Anmerkungen zu Art 1 Z 31 bis 33 [§§ 64a und 65 Abs. 2, 2b, 2c und 3 LAG]).

Zu Art 1 Z 31 bis 33 (§§ 64a und 65 Abs 2, 2b, 2c und 3 LAG):

„Ausgleichsruhe“ für Arbeiten während der wöchentlichen Ruhezeit wird in § 64a 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 Art 1 Z 81 (§ 109 Abs 2a und 2b LAG):

Es wird darauf hingewiesen, dass in den Erläuterungen der Verweis auf § 11 Abs 2a und 3 KJBG (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz) lauten sollte und nicht auf § 11 Abs 2a und 2b KJBG.

Zu Art 1 Z 82 (§ 109 Abs 5 LAG):

Nach § 109 Abs 5 letzter Satz LAG kann derzeit für Jugendliche, die mit der Viehpflege und Melkung (Stallararbeit) beschäftigt sind, die Ruhezeit ab Vollendung des 16. Lebensjahres auf zehn Stunden verkürzt werden, sofern innerhalb von drei Wochen eine Ruhezeit oder Wochenfreizeit entsprechend verlängert wird. Mit dem vorliegenden Entwurf soll die Mindestruhezeit für diese Fälle von zehn auf elf Stunden erhöht werden. Diese Erhöhung der Mindestruhezeit wird grundsätzlich begrüßt, allerdings sollte auch hier eine Ruhezeit von zwölf Stunden, wie sie für andere Jugendliche gilt, angestrebt werden.

Zu Art 1 Z 83 (§ 109 Abs 7 LAG):

Die derzeit geltende Regelung des § 109 Abs 7 LAG legt fest, dass Jugendliche in der Zeit von 19 Uhr bis 5 Uhr nicht beschäftigt und nicht zur Überstundenarbeit herangezogen werden dürfen.

Geplant ist nun, dass der Kollektivvertrag zulassen kann, dass Jugendliche über 16 Jahre bis 22 Uhr beschäftigt werden dürfen, wenn dies wegen der Art der Tätigkeit erforderlich ist. In den Erläuterungen werden als Beispiel Buschenschanken genannt.

Im KJBG sind Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot nur für bestimmte Branchen und Tätigkeiten (im Gastgewerbe, in mehrschichtigen Betrieben, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, sonstige Aufführungen, Foto-, Film-, Fernseh- und Tonaufnahmen, in Bäckereibetrieben, für bestimmte Dienste nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz) vorgesehen. Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot sollten im Hinblick auf die Schutzbedürftigkeit von Jugendlichen nur sehr eingeschränkt erlaubt werden. Es wird daher vorgeschlagen, auch im LAG eine konkretere Beschreibung dahingehend zu verwenden, dass bestimmte Betriebsarten (Buschenschanken) oder Tätigkeiten angeführt werden, für die der Kollektivvertrag eine Ausnahme vom Nachtarbeitsverbot vorsehen kann.

Zu Art 2 (Änderung des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes):

Die Gleichbehandlung der Lehrlinge in der Land- und Forstwirtschaft in Bezug auf die Übernahme der Internatskosten durch die Lehrberechtigten mit der Möglichkeit eines Kostenersatzes wird seitens der BAK begrüßt, ebenso wie die Übergangsregelung für die Lehrlinge, im Zeitraum ab 1. Jänner 2018 bis zum Inkrafttreten der Ausführungsgesetze der Länder, den Kostenersatz selbst bei der Lehrlingsstelle beantragen zu können.

Zur Finanzierung von UNDOK:

Im Übrigen möchte die BAK in diesem Zusammenhang darauf hinweisen, dass die massive Kürzung der Förderung für den UNDOK-Verband zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentierter Arbeitender durch das BMASGK die so wichtige Beratung und Unterstützung für

undokumentierte ArbeitnehmerInnen stark bedroht. Gerade LandarbeiterInnen und ErntehelferInnen sind hiervon betroffen. Die BAK fordert das BMASGK hiermit auf, diese Kürzung rückgängig zu machen, damit die Unterstützungsleistungen für jene ArbeitnehmerInnen, die am stärksten von Arbeitsausbeutung betroffen sind, weiterhin gewährleistet werden können.

Wir ersuchen um Berücksichtigung unserer Stellungnahme und fordern zur Überarbeitung des Entwurfs gemeinsam mit den Sozialpartnern auf. Unsere ExpertInnen stehen zur Besprechung der Sach- und Rechtslage sehr gerne zur Verfügung.

Renate Anderl
Präsidentin
F.d.R.d.A.

Melitta Aschauer-Nagl
iV des Direktors
F.d.R.d.A.