

**AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG
Gruppe Land- und Forstwirtschaft - Abteilung Agrarrecht**

Kennzeichen
LF1-LEG-44/009-2012

Frist

DVR: 0059986

Bezug

Bearbeiterin (0 27 42) 9005
Mag. Wald

Durchwahl
12995

Datum
23. Oktober 2012

Betrifft

NÖ Landarbeitsordnung 1973 (NÖ LAO), Änderung; Motivenbericht

Hoher Landtag !

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion
Eing.: 24.10.2012
Ltg.-**1362/L-2/3-2012**
L-Ausschuss

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

Allgemeiner Teil:

1. Ist-Zustand:

A.)

Mit BGBl. I Nr. 133/2011 vom 27. Dezember 2011 wurde im Artikel 2 eine Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 kundgemacht.

Bei den im Landarbeitsgesetz 1984 nunmehr geänderten grundsatzgesetzlichen Regelungen handelt es sich in Anpassung an die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes im Wesentlichen um

- die Einführung einer Verständigungspflicht der/des Lehrberechtigten gegenüber den Eltern des Lehrlings bzw. gegenüber dem Lehrling selbst von wichtigen Vorkommnissen (§ 130 Abs. 9)
- die Festlegung der Kostenersatzpflicht des Lehrberechtigten für die Prüfungstaxe an Lehrlinge, die während der Lehrzeit oder Behaltspflicht erstmals zur Facharbeiterprüfung antreten (§ 130 Abs. 7)

- die Einfügung des besonderen Kündigungsschutzes gemäß Behinderteneinstellungsgesetz bei außerordentlicher Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten (135 Abs. 8).

B.)

Mit BGBl. I Nr. 152/2011 vom 30. Dezember 2011 wurde im Artikel 2 eine Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 kundgemacht.

Bei der im Landarbeitsgesetz 1984 nunmehr geänderten grundsatzgesetzlichen Regelung handelt es sich um

- die Übernahme der bisher bis 31.12.2011 befristeten Regelungen des § 39e Abs. 1 und 1a betreffend Maßnahmen zur Erleichterung des Zuganges zur Bildungskarenz in das Dauerrecht.

C.)

Mit BGBl. I Nr. 19/2012 vom 27. März 2012 wurde in Umsetzung des Urteils des Europäischen Gerichtshofes vom 22. April 2010 (C-486/08) eine Änderung des Urlaubsgesetzes und des Landarbeitsgesetzes 1984 kundgemacht.

Bei der im Landarbeitsgesetz 1984 nunmehr geänderten grundsatzgesetzlichen Regelung handelt es sich um

- die Festlegung, dass Karenzzeiten uneingeschränkt den Verjährungstermin des Urlaubsanspruches hinausschieben (§ 69 Abs. 5).

D.)

In Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit („Leiharbeitsrichtlinie“) wurde vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ein Gesetzesentwurf erstellt, der unter anderem Änderungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, des Landarbeitsgesetzes 1984 und des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes beinhaltet. Dieser Entwurf wurde von der Bundesregierung im Ministerrat bereits beschlossen und dem Parlament zur weiteren Behandlung übermittelt.

Bei den in dieser Regierungsvorlage vorgesehenen geänderten grundsatzgesetzlichen Regelungen des Landarbeitsgesetzes 1984 handelt es sich im Wesentlichen um

- die Einfügung des § 5a (Definitionen zur Überlassung von Dienstnehmern) und des Abschnittes 2c (Überlassung von Dienstnehmern)
- die ausdrückliche Verankerung der Gleichstellung und Gleichbehandlung überlassener Dienstnehmer mit Dienstnehmern des Beschäftigers sowie Diskriminierungsverbote (§ 40f)
- die Sicherung der Gleichstellung überlassener Arbeitskräfte mit der Stammbeslegschaft der Beschäftigterbetriebe hinsichtlich Entgelt, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sowie Zugang zu betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen (40c und § 55b)
- die Verstärkung der Informationspflichten von Überlasser- und Beschäftigterbetrieben (§ 40e, § 82)
- die Festlegung von Strafbestimmungen (§ 237 Abs. 2a bis 2d).

2. Soll – Zustand:

Mit der vorliegenden Novelle sollen nun die erforderlichen Anpassungen an die unter Punkt A) bis D) geänderten Grundsatzbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 in die NÖ Landarbeitsordnung 1973 übernommen werden sowie die angeführten Urteile und Richtlinien umgesetzt werden.

Darüber hinaus werden Redaktionsversehen behoben und die Gesetzeszitate aktualisiert.

3. Finanzielle Auswirkungen:

Durch die vorgesehenen Änderungen sind grundsätzlich keine Mehrbelastungen für den Bund, das Land NÖ oder die Gemeinden zu erwarten.

Gemäß § 4 Abs. 2 letzter Satz NÖ Landarbeitsordnung 1973 gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Bundeslandes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes beschäftigt sind.

4. Kompetenzrechtliche Grundlagen:

Gemäß Artikel 12 Abs. 1 Z. 6 B-VG ist das Arbeiterrecht sowie der Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, Bundessache hinsichtlich der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache hinsichtlich der Erlassung von Ausführungsgesetzen und deren Vollziehung.

5. EU-Konformität:

Dieser Gesetzesentwurf steht mit keinen zwingenden unionsrechtlichen Vorschriften im Widerspruch.

6. Auswirkungen auf die Erreichung der Ziele des Klimabündnisses:

Durch den vorliegenden Entwurf sind keine Auswirkungen auf die Ziele des Klimabündnisses zu erwarten.

7. Konsultationsmechanismus:

Der vorliegende Gesetzesentwurf wurde nach der Vereinbarung über den Konsultationsmechanismus ausgesendet.

Besonderer Teil:

Zur Anlage A, Inhaltsverzeichnis:

Aufgrund der vorgenommenen Änderungen ist eine Anpassung des Inhaltsverzeichnisses erforderlich.

Zu § 4 Abs. 1:

In der Auflistung der Bestimmungen, die für Angestellte nicht gelten, werden die neuen Abschnitte 3c und 3d sowie die Umnummerierung des bisherigen § 39 berücksichtigt.

Zu § 5a

Abs. 1 bis 3 enthalten die bisher in § 76b Abs. 1 festgelegten Definitionen, die nunmehr für alle Rechtsbereiche und nicht mehr nur für den Dienstnehmerschutz gelten und daher zentral geregelt werden müssen. Die Einfügung des Wortes „betriebseigene“ ist eine Anpassung an § 3 Abs. 3 AÜG. Diese werden in Abs. 4 und 5 analog zu § 4 AÜG präzisiert.

Abs. 6 entspricht § 1 Abs. 5 AÜG.

Zu § 14a Abs. 2

Da die grenzüberschreitende Überlassung umfassend im neuen Abschnitt 3d geregelt ist, erübrigt sich die Erwähnung in § 14a.

Zu §§ 14b und 14c

Durch diese Bestimmung erfolgt eine Anpassung der NÖ LAO an die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl. Nr. L 18 vom 21.1.1997, S1.

§ 14b gilt für ausländische Dienstgeberinnen/Dienstgeber ohne Sitz im EWR oder der Schweiz. § 14b Abs. 1 entspricht § 7a Abs. 3 AVRAG. Der Entgeltanspruch nach § 7a Abs. 1 AVRAG ist bereits in § 14a Abs. 2 NÖ LAO geregelt, für § 7a Abs. 4 AVRAG gibt es in der NÖ LAO keinen Anwendungsbereich.

§ 14c gilt für ausländische Dienstgeberinnen/Dienstgeber mit Sitz im EWR oder der Schweiz und entspricht § 7b AVRAG mit folgenden Abweichungen:

§ 7b Abs. 1 Z 1 AVRAG ist bereits in § 14a Abs. 2 NÖ LAO geregelt, für § 7b Abs. 2 AVRAG gibt es in der NÖ LAO keinen Anwendungsbereich.

Zu Abschnitt 3c:

Die Regelungen über die Familienhospizkarenz stehen auf Grund eines Redaktionsversehens derzeit im Abschnitt „Betriebliche Mitarbeitervorsorge“. Es ist daher ein eigener Abschnitt zu schaffen.

Zu Abschnitt 3d:

In diesem Abschnitt sind jene Regelungen zur Arbeitskräfteüberlassung enthalten, die als Arbeitsvertragsrecht anzusehen sind bzw. damit in Zusammenhang stehen und daher für Angestellte nicht gelten können. Für Angestellte gelten das AVRAG und die entsprechenden Bestimmungen des AÜG.

Zu § 39:

Diese Bestimmung enthält die allgemeinen Regelungen zur Überlassung. Abs. 1 entspricht § 2 Abs. 2 AÜG, Abs. 2 § 9 AÜG, Abs. 3 und 4 § 8 AÜG.

Zu § 39a:

Es werden nur die Regelungen des § 16 AÜG über die grenzüberschreitende Überlassung nach Österreich übernommen. Die Überlassung von Österreich in das Ausland bleibt genehmigungsfrei, da die Überlassung in Länder außerhalb des EWR praktisch nicht vorkommt.

Ebenso wird die Verordnungsermächtigung des § 15 AÜG nicht übernommen, da diese Bestimmung keine Relevanz für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft hat.

Zu § 39b:

Abs. 1 und 2 entsprechen § 10 Abs. 1 und 2 AÜG.

Abs. 3 entspricht § 10 Abs. 3 AÜG hinsichtlich des Urlaubs. Die Bestimmung betreffend Geltung von Arbeitszeitvorschriften des Beschäftigterbetriebes muss für Dienstnehmer/innen und Angestellte zur Anwendung kommen und daher in § 54b geregelt werden.

Abs. 4 und 5 entsprechen § 10 Abs. 4 und 6 AÜG. § 10 Abs. 5 AÜG muss nicht übernommen werden, da es in der NÖ LAO keine Kündigungsfrist von weniger als 14 Tagen gibt. Der im Abs. 5 geregelte Zugang der überlassenen Arbeitskräfte zu den Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen des Beschäftigterbetriebes entspricht dem Artikel 6 der Leiharbeitsrichtlinie. Überlassene Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind auch beim Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmitteln der Stammebelegschaft gleich zu stellen. Es soll klargestellt werden, dass überlassene Arbeitskräfte mit vergleichbaren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern des Beschäftigterbetriebes betreffend Entgelt und Regelungen des Urlaubs gleichgestellt sind. Der Entgeltbegriff ist dabei umfassend zu verstehen. Diese Auslegung im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie entspricht der Auffassung der Expertengruppe zur Umsetzung der RL 2008/104/EG über Leiharbeit, wonach der Entgeltbegriff weit zu interpretieren ist.

Abs. 6 ermöglicht eine Ausnahme durch Kollektivvertrag vom Lohnschutz für besonders kurze Überlassungen. Wird der angeführte Zeitraum überschritten, gilt der Lohnschutz ab dem ersten Tag. Durch die Formulierung „für Überlassungen durch Dienstgeber, die in seinen Geltungsbereich fallen“ wird klargestellt, dass die Regelung im Kollektivvertrag des Überlassers zu treffen ist. Maßgeblich ist die Geltung des Kollektivvertrages für den Dienstgeber, nicht jedoch, ob für den überlassenen

Dienstnehmer einzelne Bestimmungen eines Kollektivvertrages, etwa die Arbeitszeitregelungen nach § 54b Abs. 3, zur Anwendung kommen.

Zu § 39c:

Diese Bestimmung entspricht § 10a AÜG mit Ausnahme des Abs. 3. Dieser wurde nicht übernommen, da der Arbeitskräfteüberlassung-KV gemeint ist.

Es soll die Gleichbehandlung von überlassenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mit der Stammebelegschaft für die aus dem Ausland nach Österreich überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich Urlaub, Entgelt, Entgeltfortzahlung, Kündigungsbestimmungen und –entschädigungen umgesetzt werden. Günstigere Regelungen des Heimatstaates bleiben unberührt.

Die §§ 11, 12, 13 und 14 AÜG werden nicht übernommen, da diese Bestimmungen auf die Leiharbeitsunternehmen und somit auf gewerbliche Unternehmen zugeschnitten sind.

Zu § 39d:

Da in der Land- und Forstwirtschaft auch bei Überlassung zwischen Betrieben mit gleicher Erwerbstätigkeit nicht sichergestellt ist, dass derselbe Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, wird eine Informationspflicht vorgesehen.

Zu § 39e:

Diese Bestimmung entspricht § 6a AÜG.

Es soll die in der Leiharbeitsrichtlinie verankerte Gleichbehandlung von überlassenen Arbeitskräften mit jenen des Beschäftigerbetriebes gewährleistet werden. Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für überlassene Arbeitskräfte sollen nach der Leiharbeitsrichtlinie mindestens denjenigen der Stammebelegschaft entsprechen (Artikel 5 Abs. 1 der Leiharbeitsrichtlinie).

Die neue Regelung des § 6a, die nunmehr in die NÖ LAO übernommen werden soll, soll gewährleisten, dass auch für die überlassenen Arbeitskräfte trotz des Dreieckverhältnisses zwischen überlassener Arbeitskraft, Überlasser und Beschäftiger die Rechte auf Gleichbehandlung gewahrt bleiben. Eine Diskriminierung durch den Beschäftiger, die in der Folge zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses - oder einer gleich zu haltenden Nichtverlängerung eines auf Verlängerung angelegten Dienstverhältnisses - der überlassenen Dienstnehmerin oder des überlassenen Dienstneh-

mers führt, wird dem Überlasser zugerechnet. Durch die Regelung soll erreicht werden, dass überlassene Arbeitskräfte gegen Diskriminierungen letztlich den gleichen Schutz genießen wie Stammbeschäftigte.

Zu § 39f:

Diese Bestimmung entspricht § 17 Abs. 1, 2, 3 und 6 AÜG. Abweichend davon werden in Abs. 1 von der Meldepflicht kurzfristige Überlassungen zur Vermeidung einer übermäßigen Bürokratie ausgenommen und in Abs. 5 eine Regelung für innerhalb eines Arbeitstages wechselnde Arbeitsorte getroffen.

Im AÜG wird die Bezirksverwaltungsbehörde als Gewerbebehörde im Rahmen der mittelbaren Bundesverwaltung tätig, in der NÖ LAO im Rahmen der Landesverwaltung.

Die Übernahme des § 17 Abs. 4 AÜG ist aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht möglich, Abs. 5 ist in der NÖ LAO ohne Anwendungsbereich.

Zu § 39g:

Diese Bestimmung entspricht § 18 AÜG.

Zu § 39h

Diese Bestimmung entspricht § 19 AÜG.

Zu §39i:

Diese Bestimmung entspricht § 20 AÜG.

In Abs. 1 werden die zuständigen Behörden auf Grund der Vorgaben des Art. 12 B-VG auf Landesbehörden eingeschränkt.

Zu § 39j:

Diese Bestimmung entspricht § 21 AÜG mit Anpassungen bei den beteiligten Behörden. Eine vergleichbare Bestimmung für die Interessenvertretungen findet sich in § 119 NÖ LAO, für Sozialversicherungsträger in § 120 Abs. 1 NÖ LAO.

Zu § 39k, § 53 Abs. 2, § 76a Abs. 4 und § 228 Abs. 3:

Es handelt sich um Umnummerierung und Zitat Anpassungen.

Zu § 54b :

In dieser Bestimmung werden jene Regelungen zusammengefasst, die sowohl für Dienstnehmer/innen als auch für Angestellte gelten.

Die Regelung des Abs. 1 war bisher in § 76b Abs. 2 enthalten. Diese Bestimmung gilt nun für den gesamten Dienstnehmerschutz, also auch für Arbeitszeit und Verwendungsschutz, und ist daher am Beginn des Abschnittes zu regeln. Sie entspricht § 6 Abs. 1 AÜG.

Abs. 2 entspricht § 6 Abs. 2 AÜG.

Abs. 3 entspricht § 10 Abs. 3 AÜG hinsichtlich Arbeitszeit. Es soll sichergestellt werden, dass überlassene Arbeitskräfte mit vergleichbaren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern des Beschäftigerbetriebes betreffend Regelungen der Arbeitszeit gleichgestellt sind. Diese Definition enthält alle in der Leiharbeitsrichtlinie enthaltenen Arbeitszeitaspekte. Dazu zählen zum Beispiel auch Regelungen betreffend arbeitsfreie Tage oder Mehrarbeit.

Abs. 4 und 5 entsprechen § 6 Abs. 3 und 4 AÜG.

Zu § 66 Abs. 5:

Mit Urteil vom 22. April 2010 in der Rechtssache C- 486/08 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass das einschlägige Unionsrecht einer nationalen Bestimmung wie § 60 Satz 3 des Gesetzes vom 8. November 2000 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Tirol in seiner bis zum 1. Februar 2009 geltenden Fassung (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz) entgegensteht, nach der Bedienstete, die ihren Anspruch auf Elternurlaub (Karenz) von zwei Jahren in Anspruch nehmen, im Anschluss an diesen Elternurlaub (Karenz) Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub verlieren, die sie im Jahr vor der Geburt ihres Kindes erworben haben.

Der Europäische Gerichtshof betont den Zweck der einschlägigen Urlaubsbestimmungen zum Elternurlaub, welcher darin besteht, zu verhindern, dass aus dem Arbeitsverhältnis abgeleitete Rechte, die die Bediensteten erworben haben oder dabei sind zu erwerben und über die sie zum Zeitpunkt des Antritts eines Elternurlaubs verfügen, verloren gehen oder verkürzt werden. Es ist zu gewährleisten, dass sich die Bediensteten im Anschluss an den Elternurlaub im Hinblick auf diese Rechte in derselben Situation befinden wie vor diesem Urlaub. Nach der derzeitigen Rechtslage wird der Verjährungstermin für den Erholungsurlaub um jenen Zeitpunkt hinausge-

schoben, um den eine Karenz gemäß §§ 23a, 23e, 103 und 103d das Ausmaß von zehn Monaten übersteigt. Die Ausführungen des Europäischen Gerichtshofes im genannten Urteil bedingen eine Anpassung dieser Bestimmung im Bereich des Landarbeitsrechts, weshalb nunmehr diese Karenzzeiten uneingeschränkt den Verjährungstermin hinausschieben sollen.

Zu §§ 72a und 234 Abs. 3a:

Es handelt sich um Zitat Anpassungen.

Zu § 76b:

Der bisherige Abs. 1 ist jetzt in § 5a Abs. 1 bis 3 geregelt, der bisherige Abs. 2 in § 54b Abs. 1. Im Übrigen werden die Änderungen des ASchG nachvollzogen, soweit sie für den Bereich des Landarbeitsrechts von Bedeutung sind. Eine Ausnahme wird für kurzfristige Überlassungen getroffen, wenn es sich um schon bisher im Überlasserbetrieb von den betroffenen Dienstnehmer/innen ausgeübte Tätigkeiten handelt. Voraussetzung ist weiters, dass auch keine unterschiedlichen Gefahren zu erwarten sind. Dies wäre bereits der Fall, wenn im Überlasserbetrieb und im Beschäftigetrieb Maschinen verschiedener Hersteller mit unterschiedlichen Bedienungsanleitungen verwendet werden.

Zu § 128 Abs. 9:

Es erfolgt eine sinngemäße Anpassung an die Bestimmung des § 9 Abs. 7 des Berufsausbildungsgesetzes (BAG). Der nunmehr angefügte Satz entspricht § 9 Abs. 7 letzter Satz BAG.

Zu § 128 Abs. 11:

Es erfolgt die Übernahme der Bestimmung des § 9 Abs. 4 des Berufsausbildungsgesetzes in die NÖ Landarbeitsordnung.

Zu § 132a Abs. 3:

Es handelt sich um die Berichtigung eines Schreibfehlers.

Zu § 134 Abs. 8:

Der besondere Kündigungsschutz gemäß Behinderteneinstellungsgesetz ist auf Grund eines redaktionellen Versehens bisher nicht enthalten und soll eingefügt werden. Die nunmehrige Regelung entspricht § 15a Abs. 8 BAG.

Zu § 200 Abs. 1 Z. 1b:

Diese Regelung entspricht § 97 Abs. 1 Z. 1a ArbVG.

Zu § 202 Abs. 5:

Diese Bestimmung entspricht § 99 Abs. 5 ArbVG.

Zu § 234 Abs. 1, Abs. 2a bis 2e:

Die Ergänzung der Straftatbestände einschließlich der Höhe der Verwaltungsstrafen entspricht § 22 AÜG.

Im neuen Abs. 2e wurde bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung der Tatort der Verwaltungsübertretung festgelegt, um Zuständigkeitsprobleme zu verhindern. § 234 Abs. 2e entspricht § 22 Abs. 4 AÜG.

Zu § 292 und § 294:

Es handelt sich um die Aktualisierung von Richtlinien und Zitaten.

Zu Anlage B, Artikel XIII, Abs. 3:

Die vom Institut für höhere Studien im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vorgenommene Evaluierung der Bildungskarenz hat ergeben, dass die im Zuge der Wirtschaftskrise 2009 normierten Maßnahmen zur Erleichterung des Zuganges zur Bildungskarenz (Herabsetzung der Mindestdauer der Bildungskarenz von drei auf zwei Monate sowie die Verkürzung der für die Vereinbarung der Bildungskarenz erforderlichen Mindestbeschäftigungsdauer von einem Jahr auf sechs Monate) in der Praxis positiv aufgenommen wurden.

Nach der Übergangsbestimmung zur 26. NÖ LAO-Novelle, Artikel XIII, Absatz 3 gelten diese Regelungen nur für jene Bildungskarenzen, die bis zum 31. Dezember 2011 vereinbart wurden, für Bildungskarenzen, die ab dem 1. Jänner 2012 vereinbart werden, gelten die Bestimmungen des § 38e Abs. 1 und 1a in der Fassung LGBl. 9020-27. Um den in der Zwischenzeit gewonnenen Erfahrungen Rechnung zu tragen

und den Erwerb spezifischer Zusatzqualifikationen und Fertigkeiten, die eine kürzere Weiterbildungszeit erfordern, wieder zu ermöglichen, sollen diese bisher befristeten Regelungen in das Dauerrecht übernommen werden.

Die NÖ Landesregierung beehrt sich daher, den Antrag zu stellen:

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregierung über den Entwurf einer Änderung der NÖ Landarbeitsordnung 1973 der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung
Dr. P e r n k o p f
Landesrat

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung