

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

Kennzeichen
LF1-LEG-44/019-2018

Frist

DVR: 0059986

Bezug

BearbeiterIn
Mag. Wald

(0 27 42) 9005

Durchwahl
12995

Datum
12. März 2019

NÖ Landarbeitsordnung 1973 (NÖ LAO), Änderung; Motivenbericht

Hoher Landtag !

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

Allgemeiner Teil:

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion

Eing.: 12.03.2019

Ltg.-613/L-2/1-2019

L-Ausschuss

1. Ist – Zustand:

A.

Mit **BGBI. I Nr. 16/2019** vom 15. Jänner 2019 wurde eine Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 kundgemacht.

Bei den im Landarbeitsgesetz 1984 nunmehr geänderten grundsatzgesetzlichen Regelungen handelt es sich im Wesentlichen um

- die **Erstattung von Internatskosten für auszubildende Lehrlinge** für die Berufe der Land- und Forstwirtschaft

- die Anpassung der Regelungen betreffend **Arbeitszeit**
 - Anhebung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 12 und der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 60 Stunden für Arbeitsspitzen
 - Entfall der Überstundenkontingente
 - Anhebung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden bei Gleitzeit
 - teilweise Ausnahme bestimmter Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit Leitungsfunktionen von den Aufzeichnungspflichten; für sie gilt generell eine Höchstarbeitszeit von 12 bzw. 60 Stunden

- Regelung der Lage der Normalarbeitszeit und Abgeltung von Zeitgut-haben
 - Verkürzung der Ruhepausen auf 30 Minuten
 - Übernahme des Systems des Arbeitsruhegesetzes für die wöchentliche Ruhezeit (Wochenendruhe-Wochenruhe-Ersatzruhe)
 - Durchrechnung der wöchentlichen Ruhezeit für Almbewirtschaftung, Schichtarbeit und Ernteübernahme
 - Weitgehende Kollektivvertragsdispositivität der gesetzlichen Sonntags- und Nachtarbeitszuschläge
- den **Nachvollzug von Regelungen betreffend technischer Arbeitnehmerschutz** aus dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
 - Betonung der Prävention von arbeitsbedingten psychischen Belastungen
 - Klarstellung über Vereinbarkeit der Funktionen Präventivfachkraft und Sicherheitsvertrauensperson
 - Neuregelung des Nichtraucher-schutzes
- die **Übernahme von Änderungen des Mutterschutzgesetzes** und des **Väter-Karenzgesetzes**
 - Karenz und Teilzeit auch für Pflegeeltern ohne Adoptionsabsicht
 - Einführung einer Bandbreite bei Elternteilzeit (Reduktion um mindestens 20%, aber mindestens 12 Stunden)
 - Kündigungs- und Entlassungsschutz für Dienstnehmerinnen nach einer Fehlgeburt
- **Angleichungen bei der Arbeitszeit von Jugendlichen** an Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz
 - Möglichkeit der Durchrechnung der Normalarbeitszeit
 - Ermöglichung der Arbeit bis 22 Uhr für Jugendliche über 16 Jahre durch Kollektivvertrag
 - Wöchentliche Ruhezeit (in der Regel zwei freie Tage)
- **Übernahme von Regelungen** aus dem **Arbeitsvertrags-Anpassungsgesetz**

- Wiedereingliederungsteilzeit
- Schaffung eines zivilrechtlichen Anspruches auf Lohnabrechnung
- Transparenz bei der Anmeldung zur Sozialversicherung
- Transparenz bei All-In-Verträgen durch ziffernmäßige Ausweisung des Grundlohnes
- Anpassungen bei der Familienhospizkarenz
- Karenzierung für die Dauer des Bezugs von Reha- oder Umschulungsgeld

B.

Mit **BGBI. I Nr. 100/2018** vom 22. Dezember 2018 wurde im Artikel 50 eine Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 kundgemacht.

Bei den im Landarbeitsgesetz 1984 nunmehr geänderten grundsatzgesetzlichen Regelungen handelt es sich im Wesentlichen um die **Anpassung bzw. den Entfall von Bestimmungen, die Regelungen zur Gleitpension nach, sowie zur vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit nach dem ASVG, die bereits außer Kraft getreten sind, beinhalten.**

C.

Mit **BGBI. I Nr. 59/2018** vom 14. August 2018 wurde das Erwachsenenschutz-Anpassungsgesetz für den Bereich des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz – ErwSchAG BMASGK erlassen und im Artikel 30 eine Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 kundgemacht.

Bei den im Landarbeitsgesetz 1984 nunmehr geänderten grundsatzgesetzlichen Regelungen handelt es sich im Wesentlichen um die **Anpassung der Bestimmungen betreffend den Abschluss des Lehrvertrages an** die in den letzten Jahrzehnten durchgeführten **Modernisierungen im ABGB.**

2. Soll – Zustand:

Mit der vorliegenden Novelle sollen nun die erforderlichen Anpassungen an die unter Punkt 1) geänderten Grundsatzbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 in die NÖ Landarbeitsordnung 1973 übernommen werden. Weiters dient diese Novelle der Rechtsbereinigung.

Darüber hinaus werden Gesetzeszitate und Richtlinienumsetzungshinweise 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. Mitwirkung von Bundesorganen:

Der Entwurf enthält keine Bestimmungen, die die Mitwirkung von Bundesorganen vorsehen.

8. Konsultationsmechanismus:

Gemäß der Vereinbarung zwischen dem Bund, den Ländern und den Gemeinden über einen Konsultationsmechanismus und einen künftigen Stabilitätspakt der Gebietskörperschaften, LGBl. 0814, unterliegt die vorliegende rechtsetzende Maßnahme dieser Vereinbarung.

Besonderer Teil

Zu Z 1 bis Z 13 (Anlage A und B, Inhaltsverzeichnis):

Auf Grund der in dieser Novelle vorgenommenen Änderungen sind Anpassungen des Inhaltsverzeichnisses, Anlage A und Anlage B erforderlich.

Zu Z 14 (§ 3 Abs. 3):

Mit Erkenntnis vom 10.12.2013, G 16/2013, G 44/2013, hob der Verfassungsgerichtshof (VfGH) Teile des Fortpflanzungsmedizingesetzes (FMedG) auf. Die Möglichkeiten medizinisch unterstützter Fortpflanzung sollen – dem Erkenntnis des VfGH folgend – miteinander in eingetragener Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebenden Frauen offen stehen. Mit § 144 ABGB werden einer Frau, deren Lebensgefährtin oder eingetragene Partnerin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung schwanger wird, die Rechte und Pflichten eines Elternteiles eingeräumt. Demgemäß sollen diesen Frauen, auf der Regelung des § 144 ABGB fußend, auch die Möglichkeiten der Elternkarenz nach dem Väter-Karenzgesetz (VKG) offen stehen. Mit BGBl. I Nr. 149/2015 wurde das VKG im § 1a entsprechend ergänzt. Diese Erweiterung des Geltungsbereiches des VKG ist insbesondere im Hinblick auf Art. 3 Abs. 1 lit. c der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. 303 vom 02.12.2000 S 16, geboten.

Nunmehr soll durch den neuen Absatz 3 im § 3 klar entsprechend klargestellt werden, dass die §§ 23a bis 23u (Karenzregelungen und Teilzeitbeschäftigung für Väter) auch für das Dienstverhältnis einer Frau gelten, die gemäß § 144 Abs. 2 und 3 ABGB Elternteil ist. Dies entspricht den grundsatzgesetzlichen Vorgaben im § 3 Abs. 3 Landarbeitsgesetz 1984.

Zu Z 15 (§ 4 Abs. 1):

Es handelt sich um eine Verweisanpassung auf Grund des neu eingefügten Abschnitt 3d und der Änderung der Abschnittsbezeichnung des bisherigen Abschnitts 3d in Abschnitt 3e.

Zu Z 16 (§ 7a):

Mit dieser neuen Bestimmung wird die Bestimmung des § 2g AVRAG in der Fassung BGBl. I Nr. 152/2015 nachvollzogen.

In Dienstverträgen werden immer öfter Pauschalentlohnungen vereinbart, mit denen sämtliche Dienstleistungen abgegolten werden sollen. Die Besonderheit dieser so genannten „echten All-in-Vereinbarungen“ besteht darin, dass nur ein Entgelt für die gesamte Dienstzeit vereinbart wird und daher nicht zwischen Grundlohn und Mehrleistungsentgelt unterschieden wird. Die Judikatur hat solche Klauseln in mehreren Entscheidungen akzeptiert, es wurde bei der Berechnung der abgedeckten Überstunden ein „angemessenes Entgelt“ gemäß § 1152 ABGB bzw. das kollektivvertragliche Mindestentgelt für die Normalarbeitszeit als Grundlohn zugrunde gelegt. Wenn im Durchschnitt mehr Überstunden geleistet werden als von der Pauschalvereinbarung – unter Berücksichtigung des Grundlohns für die Normalarbeitszeit – abgedeckt werden können, sind diese nach der Judikatur eigens abzugelten. Im Vergleich zu einer Überstundenpauschale, soweit sie im Zusammenhang mit einem höheren branchen- und ortsüblichen Grundlohn als dem angemessenen Entgelt bzw. dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt für die Normalarbeitszeit steht, findet in der All-in Vereinbarung, deren Grundlohn sich nach der Rechtsprechung „nur“ nach dem angemessenen Entgelt bzw. dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt bemisst, eine höhere Anzahl an Überstunden Deckung. Mangels Ausweisung des Grundlohns bleibt jedoch dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin der Grundlohn und damit auch die Grundlage für die Berechnung der abgegoltenen Überstunden im Dunkeln. Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerinnen werden somit regelmäßig zu einem späteren Zeitpunkt von der Ungünstigkeit von All-in Vereinbarungen überrascht. Besonders aus Gründen des Gesundheitsschutzes besteht dringender Handlungsbedarf. All-in-Vereinbarungen werden auch immer öfter als ein Grund für Burn-out genannt. Das Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht unter dem Punkt „Transparenz bei All-In-Verträgen“ als Maßnahme die „ziffernmäßige Ausweisung des Grundlohnes, widrigenfalls die Geltung des dem persönlichen Tätigkeitsni-

veau angemessenen Ist-Grundlohns (d.h. einschließlich der branchen- und ortsüblichen KV-Überzahlung)“ vor. In Umsetzung dieser Maßnahme ist im § 2g AVRAG vorgesehen, dass bei pauschalen Entgeltvereinbarungen künftig der dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin zustehende Grundlohn jedenfalls ausgewiesen werden muss. Ist dies nicht der Fall, hat der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin zwingend Anspruch auf den branchen- und ortsüblichen Normalstundenlohn (Ist-Lohn), der am Arbeitsort vergleichbaren Dienstnehmern bzw. Dienstnehmerinnen von vergleichbaren Dienstgebern bzw. Dienstgeberinnen gebührt. Der branchen- und ortsübliche Normalstundenlohn ist der Berechnung der abzugeltenden zeitbezogenen Entgeltbestandteile zugrunde zu legen. Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin hat damit einen doppelten Vorteil: einerseits einen höheren Grundlohn, andererseits eine eindeutige Grundlage für die Geltendmachung bzw. Berechnung der über das Pauschale hinaus geleisteten Überstunden.

Zu Z 17 und 18 (§ 10a Abs. 4b Z 2 und Abs. 5):

Es handelt sich um Zitat Anpassungen.

Zu Z 19 (§ 10a Abs. 10):

Der angefügte Abs. 10 dient dem Nachvollzug von § 19d Abs. 2a AZG aus der Novelle BGBl. I Nr. 152/2015.

Der Begriff „Ausschreibung“ ist im Sinne des § 9 des Gleichbehandlungsgesetzes zu verstehen. Darunter fällt jede Form der externen und internen Bekanntmachung einer geplanten Besetzung, die sich an mehr als eine Person richtet. Der Ausdruck „bei Ausschreibung“ umfasst sowohl eine zeitliche als auch eine anlassbezogene Komponente.

Zu Z 20 (§ 10b):

Mit § 10b soll die Wiedereingliederungsteilzeit des § 13a AVRAG in der Fassung des BGBl. I Nr. 54/2018 nachvollzogen werden.

Die Wiedereingliederungsteilzeit dient der Erleichterung der Wiedereingliederung von Dienstnehmern bzw. Dienstnehmerinnen nach langer Krankheit. Für die Dauer von einem Monat bis zu sechs Monaten soll dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin die Möglichkeit eröffnet werden, sich Schritt für Schritt wieder in den Arbeitsprozess

einzuführen. Voraussetzung ist das Vorliegen eines mindestens sechswöchigen Krankenstands im selben Dienstverhältnis. Das Dienstverhältnis muss vor dem Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit mindestens drei Monate gedauert haben, diese Voraussetzung zielt auf den rechtlichen Bestand des Dienstverhältnisses ab. Demgemäß sind auch allfällige Karenzzeiten sowie alle Zeiten des Krankenstands auf die Mindestbeschäftigungsdauer anzurechnen.

In Einzelfällen könnte mit einer Wiedereingliederungsteilzeit in der Dauer von maximal sechs Monaten für eine nachhaltige und erfolgreiche Rückkehr nicht das Auslangen gefunden werden. Im Hinblick darauf ist bei Vorliegen der medizinischen Notwendigkeit eine schriftliche Vereinbarung über eine einmalige Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit zulässig, wobei das Gesamtausmaß der Wiedereingliederungsteilzeit neun Monate nicht übersteigen darf. Die Beratung im Sinne des § 10b Abs.1 Z 2 erstreckt sich auch auf die Vereinbarung der Verlängerung.

Grundlage der Wiedereingliederungsteilzeit ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Dienstgeber bzw. Dienstgeberin und Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerin über eine befristete Reduzierung der Dienstzeit nach erfolgter Beratung der beiden Vertragsparteien im Rahmen des Case-Management nach dem Arbeits- und Gesundheitsgesetz. Überdies muss ein Wiedereingliederungsplan gemäß § 1 Abs. 2 Arbeits- und Gesundheit-Gesetz (AGG) vorliegen, der bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit zu berücksichtigen ist. In diesem Plan können auch bereits Vorgaben für die Lage der Arbeitszeit (z.B. keine Nachtarbeit) sowie andere Unterstützungsmaßnahmen (z.B. hinsichtlich der Arbeitsmittel) vorgesehen werden. Diesbezügliche Gespräche zwischen Dienstgeber bzw. Dienstgeberin und Dienstnehmer bzw.

Dienstnehmerin, Beratungsgespräche und die Erstellung des Wiedereingliederungsplans können bereits während des Krankenstands begonnen werden.

Die Vereinbarung über die Herabsetzung der Arbeitszeit bleibt jedoch bis zur Gesundung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin und Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes schwebend unwirksam. Die Arbeitszeitreduktion kann somit frühestens ab dem auf die Zustellung der Bewilligung der Geldleistung folgenden Tag erfolgen. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann nicht nur im unmittelbaren Anschluss an den Krankenstand sondern auch zu einem späteren Zeitpunkt angetreten werden. Die Arbeitszeitreduktion muss im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit dem mindestens sechswöchigen Krankenstand erfolgen. Um den zeitlichen Zusammenhang zu gewährleisten, muss die Wiedereingliederungsverein-

barung spätestens zum Ablauf von einem Monat nach dem Ende dieses Krankenstands erfolgen. Der Möglichkeit des Antritts der Wiedereingliederungsteilzeit innerhalb eines Monats nach dem Arbeitsbeginn soll ein zwischenzeitiger neuerlicher Krankenstand (infolge einer anderen Erkrankung wie z.B. eines grippalen Infekts oder eines Wiederauflebens jener Erkrankung, die für die Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit ursächlich ist) nicht entgegenstehen.

Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches der Wiedereingliederungsteilzeit an den Dienstgeber oder die Dienstgeberin erfolgen. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser den Verhandlungen über die Ausgestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit beizuziehen. Das bedeutet, dass der Betriebsrat zu diesbezüglichen Gesprächen eingeladen werden muss. Kommt er der Einladung nicht nach, so hat dies keine Auswirkungen auf das rechtmäßige Zustandekommen der Wiedereingliederungsvereinbarung.

Die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit schafft keinen Sonderstatus zwischen „arbeitsfähig“ und „arbeitsunfähig“. Zum Unterschied zu einem Teilkrankenstand gilt der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit als absolut arbeitsfähig. Voraussetzung für den Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit ist daher eine ärztliche Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit des Dienstnehmers oder der Dienstnehmerin. Diese muss zum Antrittszeitpunkt gegeben sein. Das Gesetz enthält keine bestimmte Vorgabe darüber, welcher Arzt die Bestätigung auszustellen hat. Diese kann z.B. als „reguläre“ Gesundheitsmeldung durch den behandelnden Arzt erfolgen. Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit bewirkt – abgesehen von der befristeten Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit – keine inhaltliche Änderung des Arbeitsvertrags. So erfolgt insbesondere auch keine Änderung der kollektivvertraglichen Einstufung des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin. Durch die Arbeitszeitreduktion bedingte Änderungen des Tätigkeitsfeldes sind zulässig, soweit sich diese nach wie vor im Rahmen der arbeitsvertraglich festgelegten Pflichten bewegen.

Aus dem Sinn und Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit ergibt sich, dass die Arbeitszeitreduktion der Wiedererlangung und Erhaltung der langfristigen Arbeitsfähig-

keit des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin dienen muss. Vollständig ausgeheilte Erkrankungen ohne gewisse Nachwirkungen bezüglich der Einsatzfähigkeit der Arbeitskraft rechtfertigen nicht die Inanspruchnahme des Instruments der Wiedereingliederungsteilzeit. Diese ist für jene Fälle schwerer physischer oder psychischer Erkrankungen gedacht, in denen dennoch zu erwarten ist, dass der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin in absehbarer Zeit am Arbeitsplatz wieder voll einsatzfähig sein wird.

Im Rahmen der Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit darf seitens des Dienstgebers oder der Dienstgeberin keine Mehrarbeit und auch keine Änderung der Lage der Arbeitszeit angeordnet werden (Abs. 3).

Nach Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit darf die ursprüngliche Vereinbarung, die auch in Form eines Stufenplans erfolgen kann, zwei Mal im Einvernehmen zwischen Dienstgeber bzw. Dienstgeberin und Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerin hinsichtlich der Dauer (bis zum Höchstausmaß von sechs Monaten) und hinsichtlich des gem. Abs. 1 zulässigen Stundenausmaßes geändert werde (vgl. Abs. 4). Auch die Vereinbarung über der Änderung der Teilzeitbeschäftigung bedarf der Schriftform. Gemäß Abs. 6 hat der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin das dem vereinbarten Arbeitszeitausmaß entsprechende anteilige Entgelt inklusive anteiliger Lohnnebenkosten zu leisten. Wird eine Vereinbarung getroffen, wonach die Arbeitszeit zunächst um mehr als 50% der ursprünglichen Normalarbeitszeit reduziert wird, so ist das Entgelt samt Nebenkosten gleichmäßig entsprechend der während der Wiedereingliederungsteilzeit vereinbarungsgemäß durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit zu bezahlen. Die Entgelteinbuße auf Seiten des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin soll mit einer Sozialleistung (Wiedereingliederungsgeld = anteiliges virtuelles Krankengeld) kompensiert werden. Die Berechnung des seitens des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin geschuldeten Entgelts erfolgt analog zu § 22a NÖ LAO.

Zu Z 20 und Z 21 (§§ 10c bis 10f):

Die neuen §§ 10c und 10d dienen der Angleichung an die noch fehlenden Regelungen der §§ 19c und 19e AZG betreffend die Lage der Normalarbeitszeit sowie die Abgeltung von Zeitguthaben. Unvorhersehbar im Sinne des § 10c Abs. 3 können in der Landwirtschaft während der Erntezeit insbesondere Arbeitsbeginn und Arbeitsende sein. Abweichend von § 19e Abs. 2 AZG wird für Teilzeitbeschäftigte die Abgeltung von Zeitguthaben aus Normalarbeitszeit mit einem Zuschlag von 25% vorgese-

hen.

Zu Z 22 und Z 23 (§§ 11 Abs. 3a und 14 Abs. 5):

Die beiden neuen Absätze entsprechen den Regelungen des § 2f AVRAG aus BGBl. I Nr. 152/2015.

Das Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht einen zivilrechtlichen „Anspruch auf Lohnabrechnung sowie auf Aushändigung der Anmeldung zur Sozialversicherung ...“ vor. In Umsetzung dessen sieht § 2f Abs. 1 AVRAG vor, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bei Fälligkeit des Entgelts Anspruch auf Übermittlung einer schriftlichen, übersichtlichen, nachvollziehbaren und vollständigen Abrechnung für die in der jeweiligen Lohnzahlungsperiode zustehenden Bezüge (Entgelt und Aufwandsentschädigungen) hat. Weiters sind in der Lohnabrechnung auch die im jeweiligen Abrechnungszeitraum zu leistenden Sachbezüge und Aufwandsentschädigungen darzustellen. Die Lohnabrechnung hat – um dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin den Nachvollzug zu ermöglichen – die jeweilige Bemessungsgrundlage der in der Abrechnung angeführten Bezüge zu enthalten. Soweit die Abgeltung von Ansprüchen zulässigerweise pauschaliert vereinbart wurde, ist die Darstellung des Pauschalbetrages samt der zugehörigen Widmung ausreichend, eine betragsmäßige Aufsplittung der Zulage in ihre einzelnen Bestandteile ist nicht erforderlich. Beispielsweise genügt im Fall der Vereinbarung einer pauschalen Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage die Angabe der Gesamtsumme samt Ausweisungen als „SEG-Zulage“. Die Lohnabrechnung ist dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin schriftlich zu übermitteln oder elektronisch zur Verfügung zu stellen.

Soweit Kollektivverträge eine Verpflichtung zur Erstellung und Aushändigung einer Lohnabrechnung vorsehen, gehen diese der gesetzlichen Regelung vor.

§ 2f Abs. 2 AVRAG stellt klar, dass der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin einen Anspruch auf Aushändigung einer Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung gemäß § 33 ASVG hat.

Dies soll sinngemäß künftig auch für Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerinnen in der Land- und Forstwirtschaft gelten.

Zu Z 24, Z 37, Z 38, Z 40, Z 43 und Z 44 (§ 16 Abs. 3, § 30 Abs. 1, 4, 5a und 5b, § 31 Abs. 3 sowie § 38h Abs. 1):

Diese Bestimmungen enthalten noch Regelungen zur Gleitpension nach, sowie zur vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit nach dem ASVG, die bereits außer Kraft getreten und daher aus dem Rechtsbestand zu entfernen sind. Durch den Entfall des § 31 Abs. 3 wird aus systematischen Gründen im § 31 der bestehende Abs. 4 zum neuen Absatz 3.

Durch den Entfall des Absatzes 1 im § 38h werden aus systematischen Gründen die verbleibenden Absätze des § 38h neu gegliedert (siehe Ausführungen zu Z 45 bis Z 47).

Zu Z 24 (§ 16 Abs. 3 (neu)):

Durch diese kollektivvertragliche Abweichungsmöglichkeit soll den Betrieben eine Erleichterung bei der Beschäftigung von Erntehelferinnen und Erntehelfern geboten werden. Es wird eine Pauschalierung der Sonderzahlungen, jedoch kein Entfall ermöglicht.

Aus systematischen Gründen wird diese Bestimmung nicht als neuer Absatz 4, sondern anstelle des bisherigen Absatz 3, der aus Gründen der Rechtsbereinigung entfällt (siehe zuvor zu Z 24 – bisheriger § 16 Abs. 3) angefügt.

Zu Z 25 (§ 22 Abs. 3):

Es wird eine Zitatberichtigung vorgenommen.

Zu Z 26, Z 27, Z 28, Z 29, Z 30, Z 31, Z 32, Z 33, Z 35 und Z 36 (§ 23a Abs. 5, § 23d Abs. 1, 2, 4 und 5, § 23j Abs. 1, § 23k, § 23l Abs. 2, 5 und 6, § 23m Abs. 1 und § 23n Abs. 1):

Diese neuen Regelungen dienen der Angleichung an die Novellen des Väterkarenzgesetzes BGBl. I Nr. 149/2015 und BGBl. I Nr. 162/2015 und betreffen die Schaffung eines Anspruchs auf Karenz für Pflegeväter, die Schaffung des sogenannten 2. Meldezeitpunktes, wenn die Kindesmutter keinen Karenzanspruch hat, sowie die Einführung einer Bandbreite bei der Elternteilzeit. Im Artikel XXI der gegenständlichen Novelle werden für die neuen Regelungen zur Elternteilzeit und Pflegeeltern Übergangsfristen geschaffen.

Die Änderungen entsprechen § 26a Abs. 5, § 26d Abs. 1, 2, 4 und 5, § 26j Abs. 1, § 26k, § 26l Abs. 2, 5 und 6, § 26m Abs. 1 und § 26n Abs. 1 sowie § 285 Abs. 72 Landwirtschaftsgesetz 1984 in der Fassung BGBl. I 16/2019.

Zu Z 34 (§ 23I Abs. 10):

Die Änderung entspricht § 26I Abs. 10 Landarbeitsgesetz 1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 16/2019.

Zu Z 39, Z 41 und Z 42 (§ 30 Abs. 5, § 30 Abs. 6 und § 30 Abs. 7 Z 1):

Im § 30 Abs. 5 wird § 23a Abs. 1 Z 3 und 4 AngG in der Fassung des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2015, BGBl. I Nr. 152/2015, nachvollzogen.

Gemäß § 23a Abs. 1 Z 2 AngG bestand bis zu dieser Novelle ein Anspruch auf Abfertigung bei Kündigung seitens des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin u. a. wegen Inanspruchnahme einer Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit, nicht jedoch ausdrücklich wegen Rehabilitationsgeldbezug bzw. Umschulungsgeldbezug aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit. Die Leistungen unterscheiden sich zwar in ihrem Verwendungszweck, jedoch ist der Versicherungsfall, aus dem die Leistungen resultieren, jeweils der gleiche. Um Unsicherheiten einer gebotenen analogen Anwendung zu vermeiden, wurde durch die mit BGBl. I Nr. 152/2015 erfolgte Einfügung der Ziffern 3 und 4 in § 23a AngG ausdrücklich festgelegt, dass der Abfertigungsanspruch auch dann besteht, wenn das Arbeitsverhältnis wegen bescheidmäßiger Feststellung der Berufsunfähigkeit gemäß § 367 Abs. 4 ASVG in der Dauer von mindestens sechs Monaten durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin endet.

Im Zusammenhang mit der Aufhebung des Pensionsvorschusses ergab sich das Problem, dass Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, deren Anspruch auf Krankengeld bereits ausgeschöpft wurde, im Fall der Arbeitsunfähigkeit bezogen auf das konkrete Arbeitsverhältnis nach Rechtslage vor dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015 dieses nicht während eines Leistungsstreitverfahrens über die Berufsunfähigkeit beenden konnten, ohne ihren Anspruch auf Abfertigung zu verlieren. Dabei handelte es sich zwar um äußerst seltene Konstellationen, doch wurde mit der durch das Arbeitsrechts-Änderungsgesetz erfolgten Novelle zum Angestelltengesetz auch in diesen Fällen die Möglichkeit geschaffen, das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der Abfertigungsansprüche zu kündigen, insbesondere um zwischenzeitig eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung zu erhalten.

Dies soll nun auch für den Bereich des Landarbeitsrechtes nachvollzogen werden (§ 30 Abs. 5 Z 2 und Z 3 neu), wobei die Änderung zum Anlass genommen, die bis-

herige Buchstabenuntergliederung im Abs. 5 durch eine Ziffernuntergliederung zu ersetzen.

Die nunmehrigen Ziffern 1 und 4 im § 30 Abs. 5 entsprechen den bisherigen § 30 Abs. 5 lit. a und lit. b, wobei in der nunmehrigen Z 1 gegenüber der bisherigen lit. a eine Rechtsbereinigung vorgenommen wird (Entfall der Bezugnahme auf die vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung, da diese Bestimmung bereits außer Kraft getreten ist). Durch die Neufassung des Abs. 5 ist eine Verweisanpassung im § 30 Abs. 6 und Abs. 7 Z 1 erforderlich.

Zu Z 45 bis Z 47 (§ 38h):

Auf Grund des Entfalls des § 38 Abs. 1 (siehe zuvor Ausführungen zu Z 44) werden aus systematischen Gründen die verbleibenden Absätze des § 38 h neu gegliedert (die bisherigen Absätze 2 bis 4 erhalten die Bezeichnung 1 bis 3). Weiters ist eine terminologische Anpassung erforderlich, die bisherige Einleitung des Abs. 2 (nunmehr Abs. 1) mit der Wortfolge „darüber hinaus“ ist zu streichen. Darüber hinaus sind durch die Neugliederung Verweisanpassungen im § 38h Abs. 2 (neu) und 3 (neu) vorzunehmen.

Zu Z 48 (§ 38k Abs. 4):

Es handelt sich um eine Zitatberichtigung.

Zu Z 49 (§ 38t):

Mit dieser Bestimmung wird § 14b AVRAG in der Fassung BGBl. I Nr. 30/2017 nachvollzogen.

Derzeit ist im § 38t vorgesehen, dass eine Familienhospizkarenz zur Begleitung eines schwersterkrankten Kindes zunächst für einen bestimmten, fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum verlangt werden kann; bei einer Verlängerung darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht übersteigen. Das hat zur Konsequenz, dass die Familienhospizkarenz bei unverändertem Sachverhalt nach Ablauf der neun Monate nicht ein weiteres Mal verlängert werden kann.

Ist der Anspruch auf Familienhospizkarenz bereits ausgeschöpft, so ist eine neuerliche Inanspruchnahme durch den Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin jeweils nur bei Vorliegen eines neuen Anlassfalls zulässig. Dieser liegt grundsätzlich im Fall des

Hinzukommens eines neuen, die Familienhospizkarenz rechtfertigenden, Krankheitsbildes oder im Fall einer Verbesserung/Stabilisierung des Gesundheitszustandes mit einer nachfolgenden Verschlechterung vor. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass rund 20 bis 25% der notwendigen Therapien für schwersterkrankte Kinder länger als neun Monate dauern bzw. weitere notwendige Therapien nach einer Unterbrechung (z.B. von einigen Wochen oder Monaten) erforderlich sind. Um Härtefälle abzumildern wurde in der Verwaltungspraxis bei der Begleitung schwersterkrankter Kindern darüber hinaus vom Vorliegen eines neuen Anlassfalls ausgegangen, wenn die Karenzierung des Dienstnehmers oder der Dienstnehmerin anlässlich einer weiteren notwendigen Therapie erfolgen sollte, selbst wenn sich keine Hinweise auf ein neues Krankheitsbild oder eine maßgebliche Verschlechterung des Gesundheitszustandes fanden. Entsprechend der Verwaltungspraxis wurde in diesen Fällen auch schon bisher das Pflegekarenzgeld gewährt.

Die nunmehrige Neuregelung des § 38t stellt somit eine gesetzliche Klarstellung der bisherigen Auslegungspraxis auch im Landarbeitsrecht dar.

Zu Z 50 (Abschnittsbezeichnung 3e):

Auf Grund der Einfügung des neuen § 38y als neuer Abschnitt 3d (siehe Z 51) ist eine Umnummerierung des bisherigen Abschnitts 3d in 3e erforderlich.

Dies entspricht den Änderungen im Inhaltsverzeichnis (bisheriger Abschnitt 3d wird zu Abschnitt 3e), die neue Abschnittsbezeichnung wird im Gesetzestext nachvollzogen.

Zu Z 51 (§ 38y):

Die Einfügung dieses Paragraphen dient der Umsetzung der Regelungen in § 15b AVRAG. Mit dieser Bestimmung wird zunächst angeordnet, dass sich der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin für die Dauer des Bezuges von Reha- oder Umschulungsgeld in einer Karenz befindet – es ruhen die Hauptleistungspflichten inklusive der Pflicht zur Entgeltfortzahlung.

Weiters wird nach Vorbild des § 15f Abs. 1 und 2 MSchG angeordnet, dass für die Dauer dieser Karenz dienstzeitabhängige Rechte (z.B. auf Urlaub, Vorrückungen) von Dienstnehmern nicht weiter anwachsen sowie der Urlaubsanspruch in dem Urlaubsjahr, in das die Karenz fällt, im aliquoten Ausmaß zusteht. Ebenso verkürzt sich der Anspruch auf sonstige, einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988

nach Maßgabe des § 23i Abs. 1.

Zu Z 52 (§ 55 Abs. 2)

Die höhere wöchentliche Normalarbeitszeit für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Hausgemeinschaft mit freier Station entfällt.

Zu Z 53 (§ 56 Abs. 1):

Die Arbeitsspitzenregelung wird auf die Forstwirtschaft ausgedehnt. Eine Anpassung der Arbeitszeit an die Jahreszeiten ist z.B. bei Förstern und Revierjägern notwendig.

Zu Z 54 und Z 55 (§ 56a Abs. 4 und 5):

Die Normalarbeitszeit bei Gleitzeit wird analog zur letzten Novelle zum Arbeitszeitgesetz (§ 4b Abs. 4 und 5 in der Fassung BGBl. I Nr. 53/2018) erweitert.

Zu Z 56 und 57 (§§ 58 und 58a):

Die Regelungen über die Definition der Überstunden und zur Verpflichtung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zur Leistung von Überstunden (§ 58) wird an das Arbeitszeitgesetz (§ 6) angepasst.

Die bisherige komplizierte Regelung der zulässigen Überstundenkontingente, die auf dem jeweiligen Modell der Normalarbeitszeit aufbaut, wird durch klare Höchstgrenzen für die tägliche und die wöchentliche Normalarbeitszeit ersetzt (§ 58a). Unter Arbeitsspitzen ist ein erhöhter Arbeitsbedarf auf Grund besonderer Umstände zu verstehen.

Zu Z 58 (§ 59 Abs. 3):

Es handelt sich um eine Zitat Anpassung.

Zu Z 59 (§ 60):

Die Mindestruhepause wird von einer Stunde auf eine halbe Stunde verkürzt, weil ein besonderes Bedürfnis nach längeren Ruhepausen in der Land- oder Forstwirtschaft nicht mehr feststellbar ist und längere Einsatzzeiten nicht im Interesse der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer liegen.

Zu Z 60 und Z 61 (§§ 60a, 60b und 61):

Im § 61 werden 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. Ausnahmen aus wirtschaftlichen Gründen sollen nach dem Vorbild des § 12a ARG durch Kollektivvertrag zugelassen werden können. Abs. 5 entspricht § 8 ARG.

Dadurch kann es vermehrt dazu kommen, dass an Sonntagen Normalarbeitszeit geleistet wird. Dies erfordert eine Neuregelung der wöchentlichen Ruhezeit in Form von Wochenendruhe oder Wochenruhe nach dem Vorbild des Arbeitsruhegesetzes (§ 60a). Bisher war die Dauer der wöchentlichen Ruhezeit von der Ausführungsgesetzgebung zu bestimmen, nunmehr wird die Mindestdauer nach der Arbeitszeitrichtlinie (Art. 5 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung) von 35 Stunden festgelegt.

§ 60b Abs. 1 ermöglicht für die Bewirtschaftung von Almen, die weitab von Siedlungen liegen, eine abweichende Regelung der wöchentlichen Ruhezeit durch Kollektivvertrag unter Einhaltung der Vorgaben des Art. 17 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie.

Abs. 2 und 3 enthalten eine Sonderregelung für die Schichtarbeit nach Vorbild des § 5 Abs. 1 und 2 ARG. Die Sonderregelung des Abs. 4 betrifft insbesondere Silomeisterinnen und –meister sowie Kellermeisterinnen und –meister, die typischerweise nicht ersetzt werden können.

Zu Z 62, Z 63, Z 64 und Z 65 (§§ 61a, 62 Abs. 2, 2b, 2c und 3):

Die in § 61a vorgesehene Ausgleichsruhe für Arbeiten während der wöchentlichen Ruhezeit orientiert sich hinsichtlich Dauer und Lage an der Ersatzruhe nach dem Arbeitsruhegesetz.

Die Ausgleichsruhezeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen, sie ist jedoch nicht zu entlohnen. Der Ausgleich für die Arbeit während der wöchentlichen Ruhezeit erfolgt vielmehr durch den Zuschlag von 100% nach § 62 Abs. 2b. Ein zusätzlicher Zuschlag gebührt nach Abs. 5 dann, wenn die Ausgleichsruhe nicht zum vorgesehenen Zeitpunkt eingehalten wird. Dies ist nach Abs. 3 z. B. bei witterungsbedingter Notwendigkeit zur raschen Einbringung der Ernte möglich.

Das fiktive Entgelt wird jedoch auf die Bemessungsgrundlage für verschiedene Ansprüche angerechnet.

Der Zuschlag von 100% (§ 62 Abs. 2b) gebührt nunmehr auch für Arbeit am freien

Tag der Wochenruhe. Bei 5-Tage-Woche wird dies der letzte der freien Tage sein. Der Sonntagszuschlag, soweit es sich um Normalarbeitszeit handelt, sowie eingeschränkt der Nachtarbeitszuschlag sind kollektivvertragsdispositiv.

Kollektivverträge, die eine abweichende Regelung schon bisher ohne Rechtsgrundlage vorgesehen haben, müssen nicht neu abgeschlossen werden, soweit sie der Neuregelung entsprechen (§ 62 Abs. 2c).

Beim Feiertagszuschlag (Abs. 3) entfällt die Ausnahme für Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt.

Zu Z 66 und Z 67 (§ 71 Abs. 1, 7, 8 und 9):

Für bestimmte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer soll nur die Dauer der Tagesarbeitszeit aufgezeichnet werden müssen (Abs. 7). Z 1 und 2 entsprechen weitgehend § 26 Abs. 3 AZG. Bei der Teleheimarbeit wird jedoch nicht auf das Überwiegen der Tätigkeit zu Hause abgestellt, sondern auf den jeweiligen Tag.

Nach Abs. 8 müssen für Angestellte, die mit der maßgeblichen Führung des gesamten landwirtschaftlichen oder forstwirtschaftlichen Betriebs betraut sind, keine Arbeitszeitaufzeichnungen geführt werden. Für Angestellte mit sonstiger Entscheidungsbefugnis (die Definition entspricht § 1 Abs. 2 Z 8 AZG) sind zwar grundsätzlich Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen. Durch Definition des umfassten Personenkreises im Kollektivvertrag werden diese Personen jedoch von den Arbeitszeitaufzeichnungen ausgenommen (Abs. 9).

Darüber hinaus erfolgt im Abs. 1 eine Zitatberichtigung.

Zu Z 68 und Z 77 (§§ 73 Abs. 1a und 76 Abs. 1):

Es werden § 2 Abs. 7 und 7a ASchG in der Fassung BGBl. I Nr. 118/2012 nachvollzogen.

In der Arbeitswelt ist eine Zunahme psychischer Belastungen, und Gefährdungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, als Ursache für arbeitsbedingte Beschwerden und Erkrankungen zu beobachten. Ungünstige psychische Belastungen verursachen nicht nur psychische Beeinträchtigungen und Erkrankungen, sondern verstärken auch andere Erkrankungen wie z. B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Magen-, Darmerkrankungen, Schlafstörungen, Diabetes.

Immer mehr Personen müssen infolge psychischer Fehlbeanspruchung krankheitsbedingt die Frühpension antreten. Dies verursacht viel menschliches Leid, aber auch

enorme betriebswirtschaftliche und volkswirtschaftliche Kosten. Die Ursachen arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchungen sind häufig:

- widersprüchliche Arbeitsaufgaben
- Arbeitsverdichtung, unangemessene Zeit- und Terminvorgaben, ständige Erreichbarkeit
- unangemessene Wiederholung immer gleicher Arbeitsvorgänge,
- Informationsmangel oder –überflutung,
- knappe Personalbemessung,
- Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit,
- häufige Umstrukturierungen, Angst vor Arbeitsplatzverlust
- fehlende Handlungsspielräume und mangelnde Beteiligungsmöglichkeiten,
- isoliertes Arbeiten ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten, fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte.

Es handelt es sich um bloße Klarstellungen, bereits nach geltender Rechtslage sind die dort angeführten Begrifflichkeiten so zu verstehen. Die Klarstellung dient der stärkeren Betonung der Wichtigkeit psychischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, im Dienstnehmer- und Dienstnehmerinnenschutz, um damit den notwendigen Bewusstseinsbildungsprozess bei den Verantwortlichen in den Betrieben zu unterstützen und damit den Einsatz von Arbeitspsychologen und –psychologinnen in den Betrieben zu intensivieren. Gefährdungen können sowohl durch physische als auch durch psychische (psychosoziale, psychomentale oder psychoemotionale) Belastungen und durch deren Wechselwirkung entstehen. Physische Belastungen können zu psychischen Beeinträchtigungen führen oder auch umgekehrt.

Zu Z 69 bis Z 73 (§ 74):

Mit dem ergänzenden Klammersausdruck in der Überschrift soll der für die „Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung von Maßnahmen“ bereits seit jeher gebräuchliche Kurzbegriff „Arbeitsplatzevaluierung“ auch direkt im Gesetzestext selbst verankert werden.

Es wird in Abs. 1 nun ausdrücklich klargestellt, dass im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren die Grundsätze der Gefahrenverhütung nach § 76 zu berücksichtigen sind.

Die Ergänzung im Abs. 1 Z 6 orientiert sich v.a. am Leitfaden der Arbeitsinspektionen

zu arbeitsbedingten psychischen Belastungen bzw. der ÖNORM EN ISO 10075 "Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen" (Teil 1-3) und stellt die grundlegenden Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen dar, die in Abhängigkeit von individuellen Voraussetzungen und Bewältigungsstrategien zu Fehlbeanspruchungen führen können. Bei der Arbeitsplatzevaluierung sind diese Dimensionen sowie deren Zusammen- und Wechselwirkung und die Schnittstelle Mensch-Technik-Organisation zu berücksichtigen. Beispiele für Zwischenfälle, die eine akute psychische Belastungsreaktion auslösen können (Abs. 7 Z 2), sind etwa die Häufung von Konflikten oder Beschwerden, Gewaltübergriffe, posttraumatische Belastungsstörung nach einem Arbeitsunfall, etc.

Im Abs. 8 zweiter Satz werden die zu beauftragenden Fachleute beispielhaft aufgezählt werden, wobei im Hinblick auf die Evaluierung psychischer Beanspruchungen insbesondere die Arbeitspsychologen und-psychologinnen hervorzuheben sind. Die Änderungen entsprechen den Änderungen des § 4 ASchG durch BGBl. I Nr. 118/2012.

Zu Z 74 (§ 75 Abs. 3):

Durch die Abänderung des ersten Satzes soll eine Formulierung beseitigt werden, die von Menschen mit Behinderung als nachteilig empfunden werden könnte. Dies entspricht § 6 Abs. 3 erster Satz ASchG in der Fassung BGBl. I Nr. 118/2012.

Zu Z 75 und Z 76 (§ 75a):

Abs. 2:

Zur Klarstellung wird der Ausdruck „Arbeitnehmersvertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz“ (vgl. Artikel 3 lit.c der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit) übernommen. Weiters wird klargestellt, dass nur Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerinnen (und nicht etwa externe Dienste) zu Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt werden können (vgl. dazu die Ergänzungen im § 83 Abs. 1 LAG durch BGBl. I Nr. 16/2019 und § 10 Abs. 1 und 6 ASchG idF BGBl. I Nr. 118/2012).

Abs. 11:

Es erfolgt die Klarstellung, dass die Funktionen Präventivfachkraft (Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner bzw.-medizinerin) und Sicherheitsvertrauensperson ver-

einbar sind. Bereits bisher war dies gängige Auslegung (s. z.B. http://www.arbeitsinspektion.gv.at/svp_kom/svp.htm), nun soll eine gesetzliche Klarstellung erfolgen. Selbstverständlich kann diese Möglichkeit nur in Anspruch genommen werden, wenn es sich bei den Präventivfachkräften um Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerinnen handelt.

Zu Z 78 und Z 79 (§ 76 Abs. 2 Z 4a und Z 7):

Auch bei der Gefahrenverhütung sind die grundlegenden Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen sowie deren Zusammen- und Wechselwirkung und die Schnittstelle Mensch-Technik-Organisation zu berücksichtigen. Als Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz kann z.B. eine Ozonbelastung oder UV-Belastung bei Arbeiten im Freien zu beachten sein; im Rahmen der Gefahrenverhütung und ihrer Planung sind auch Maßnahmen zur weitest möglichen Verminderung der damit verbundenen Gefahren zu treffen (vgl. § 7 Z 4a und Z 7 ASchG idF BGBl. I Nr. 118/2012).

Zu Z 80 (§ 78h):

Es wird die Neuregelung des Nichtraucherschutzes des § 30 ASchG aus der Novelle BGBl. I Nr. 126/2017 umgesetzt.

Mit BGBl. I Nr. 101/2015 wurde eine Novelle zum Tabak- und Nichtraucherinnen bzw. Nichtraucherschutzgesetz – TNRSKG kundgemacht, mit der – bis auf wenige Ausnahmen – ein Rauchverbot im öffentlichen Raum festgelegt wurde. Die Bestimmungen traten mit 1. Mai 2018 in Kraft. Darüber hinaus wurde im TNRSKG geregelt, dass mit 20. Mai 2016 Rauchverbote auch für e-Zigaretten, Wasserpfeifen und sonstige verwandte Erzeugnisse gelten.

Es soll nun entsprechend § 30 ASchG der Schutz von nichtrauchenden Beschäftigten am Arbeitsplatz vor schädlichem Passivrauchen an die Schutzstandards des Gesundheitsrechts im TNRSKG angepasst werden.

Im Sinn des BGBl. I Nr. 101/2015 wird ein allgemeines Rauchverbot in Arbeitsstätten in Gebäuden festgelegt. Raucher- bzw. Raucherinnenräume dürfen eingerichtet werden. Allerdings dürfen Arbeitsräume sowie sonstige Räume, die nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften einzurichten sind (Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräume), nicht als Raucher- bzw. Raucherinnenräume vorgesehen werden.

Zur Einrichtung von Raucher bzw. Raucherinnenräumen ist auf § 200 Abs. 1 Z 8 NÖ LAO hinzuweisen, wonach zu Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden können.

Vom Rauchverbot am Arbeitsplatz sollen auch Wasserpfeifen und verwandte Erzeugnisse erfasst sein, das sind nach § 1 Z 1e TNRSG jedes neuartige Tabakerzeugnis, pflanzliche Raucherzeugnis, die elektronische Zigarette und deren Liquids.

Zu Z 81 (§ 78n Abs. 1):

Die Ergänzung des Klammerausdruckes entspricht § 90 Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. 16/2019 und § 2 Abs. 6 ASchG in der Fassung BGBl. I Nr. 118/2012.

Zu Z 82 (§ 78v Abs. 2):

Es erfolgt eine Anpassung an § 60 Abs. 2 ASchG.

Zu Z 83 bis Z 85 (§ 92):

Im Absatz 2 wird die Stoffaufzählung an die Erfordernisse und Vorkommen in der Land- und Forstwirtschaft angepasst. Diese Änderung bedingt eine Zitat Anpassung im Absatz 4 Z 2.

Absatz 4 Z 3 ermöglicht raschere Änderungen im technischen Arbeitnehmerschutz, siehe dazu auch NÖ LFW-GÜ-VO insbesondere § 3 Abs. 3 und 4 und 5.

Zu Z 86 und Z 88 (§ 92b Abs. 4 Z 5 und § 92d Abs. 8 Z 6):

Entsprechend den Erfahrungen und Bedürfnissen der Praxis sollen in Zukunft nicht nur Tätigkeiten im Zuge der Überprüfung und Anpassung der Evaluierung, sondern auch die erstmalige Auseinandersetzung mit den im Betrieb für die Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerinnen bestehenden Gefahren (Erstevaluierung) in die Präventionszeit mit eingerechnet werden können (§ 92b Abs. 4 Z 5 und § 92d Abs. 8 Z 6). In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass gesetzlich in § 92j Mindest-Präventionszeiten festgelegt sind. Insbesondere in Zusammenhang mit Neu- oder umfangreichen Umbauten ist daher zu prüfen, ob bei Einrechnung der Erstevaluierung auf Grund des Umfangs die Mindestpräventionszeit zu erhöhen ist, um den Auf-

gaben der Präventivfachkräfte gerecht zu werden.

Die Änderungen entsprechen § 77 Z 4a und § 82 Z 4a ASchG idF BGBl. I Nr. 126/2017.

Zu Z 87 (§ 92b Abs. 6 Z 1a):

Entsprechend § 77a Abs. 2 Z 1a ASchG idF BGBl. I Nr. 126/2017 soll das verpflichtende Begehungsintervall für die präventivdienstliche Betreuung für Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern bzw. Dienstnehmerinnen, in denen ausschließlich Büroarbeitsplätze sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen eingerichtet sind, - auf Grund des geringen Gefährdungspotenzials - von zwei auf drei Jahre verlängert werden. Die Formulierung erfolgte entsprechend der Regelung zur Präventionszeit in § 92j Abs. 2 Z 1 NÖ LAO (entspricht § 82a Abs. 2 Z 1 ASchG). Als Beispiele für Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen können also in diesem Sinn (vgl. 802 BlgNR 21. GP) u.a. angeführt werden: Arbeiten im strategischen Unternehmensbereich sowie Arbeiten vorwiegend im Bereich der Unternehmensberatung (Managementaufgaben, Verwaltungsaufgaben), Arbeiten in der Informationstechnologie. Die Gefährdungen und Belastungen an Arbeitsplätzen im Einzelhandel können dort mit Büroarbeitsplätzen vergleichbar sein, wo keine oder nur geringe manuelle Lastenhandhabung erforderlich ist und überwiegend administrativen Aufgaben vergleichbare Arbeiten zu erledigen sind. Gefährdungsmäßig nicht mit Büroarbeitsplätzen vergleichbar sind demnach etwa: Kassenarbeitsplätze in Selbstbedienungsläden, Arbeitsplätze an Feinkosttheken oder Arbeitsplätze, an denen schwere Lasten händisch bewegt werden müssen.

Bei der zur Intervallfestlegung erforderlichen Beurteilung des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin, ob es sich um eine Arbeitsstätte handelt, in der nur Büroarbeitsplätze oder diesen vergleichbare Arbeitsplätze eingerichtet sind, ist auf die Arbeitsplatzeinrichtung als solche abzustellen. Außer Betracht bleiben hier allfällige zur Aufrechterhaltung des laufenden Geschäftsbetriebs üblicherweise verbundene Tätigkeiten, wie etwa die regelmäßige Reinigung der Räumlichkeiten. Die Beschäftigung einer einzelnen Reinigungskraft als Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerin neben Bürobeschäftigten soll nicht dazu führen, dass alleine aufgrund dieses Umstands statt des 3-Jahresintervalls für Büroarbeitsplätze doch ein 2-Jahresintervall vorzusehen wäre (weil zusätzlicher Reinigungsarbeitsplatz im Bürobetrieb).

Zu Z 89 (§ 92e Abs. 4):

Zur Intensivierung der Zusammenarbeit von Behörde und Präventivkräften auch in der Land- und Forstwirtschaft wird die Regelung des § 84 Abs. 1 2. Satz ASchG in der Fassung BGBl. I Nr. 118/2012 übernommen.

Da die Präventivfachkräfte in den meisten Fällen nicht ständig im Betrieb anwesend sind und daher oft von den Land- und Forstwirtschaftsinspektoren bzw. Land- und Forstwirtschaftsinspektoren nicht angetroffen werden, ist in vielen Fällen für beide Teile die Anforderung und Übermittlung von Unterlagen einfacher als eine Einsichtnahme im Betrieb.

Zu Z 90 und Z 91 (§ 92f Überschrift und Abs. 1):

Der Begriff „Missstand“ wird durch eine zeitgemäßere Formulierung ersetzt.

Dies entspricht der Überschrift des § 86 und Abs. 1 ASchG in der Fassung BGBl. I Nr. 118/2012.

Zu Z 92 (§ 96 Abs. 2 lit. c):

Nach § 5 der Verordnung über den Schutz der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Land- und Forstwirtschaft vor der Einwirkung durch elektromagnetische Felder (NÖ LFW EMF-VO) gelten für schwangere Arbeitnehmerinnen bei Einwirkung elektromagnetischer Felder (EMF) bei der Arbeit die niedrigeren Grenzwerte der Allgemeinbevölkerung. Expositionen über diesen Grenzwerten sind daher als gesundheitsgefährdend anzusehen. Die Aufnahme eines Beschäftigungsverbotes in § 4 MSchG für Arbeiten, bei denen Schwangere gesundheitsgefährdenden elektromagnetischen Felder ausgesetzt sind, dient daher der Klarstellung. Dies entspricht § 4 Abs. 2 Z 4 MSchG idF BGBl. I Nr. 126/2017.

Zu Z 93 und Z 94 (§§ 100 und 101):

Da in der Vergangenheit immer wieder Arbeitsverhältnisse von Dienstgebern nach einer Fehlgeburt der Dienstnehmerin gelöst wurden, soll nun den Frauen, insbesondere auch um die psychische Belastung möglichst gering zu halten, ein zeitlich begrenzter Schutz vor Kündigung und Entlassung zukommen.

Dies erfolgte mit der Novelle BGBl. I Nr. 149/2015 im Mutterschutzgesetz und wird nun – in Entsprechung von §§ 102 und 103 Landarbeitsgesetz 1984 idF BGBl. I Nr.

16/2019 - in das Landarbeitsrecht übertragen.

Zu Z 95 (§ 102 Abs. 2):

Die Wochengeldfalle kann nur eintreten, wenn in den letzten 32 Wochen vor Eintritt des Beschäftigungsverbot es keine Pflichtversicherung bestand. Dies bedeutet (abgesehen von der geringfügigen Beschäftigung) aber zwingend, dass die Durchschnittsberechnung für die letzten 13 Wochen vor Eintritt des Beschäftigungsverbot es null ergibt. Durch die Neuformulierung wird ausgeschlossen, dass ein früherer Zeitraum, etwa vor der Geburt des ersten Kindes, herangezogen wird.

Siehe dazu auch Änderung des § 14 Abs. 2 MSchG durch BGBl. I Nr. 149/2016.

Zu Z 96 und Z 97 (§ 103 Abs. 3 und 4):

Nunmehr soll einem Elternteil die Inanspruchnahme der Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt ermöglicht werden, sofern der andere Elternteil keinen Karenzanspruch hat. Der Elternteil soll im zeitlichen Rahmen zwischen Ende der Schutzfrist und vollendetem 2. Lebensjahr des Kindes das Recht haben, die Karenz nach MSchG spätestens drei Monate vor dem geplanten Antritt bekannt zu geben und in Anspruch zu nehmen. Im Absatz 4 wird der dazu notwendige Kündigungsschutz geregelt.

Zu Z 98 bis Z 100 (§ 103c Abs. 1, 2 und 3):

Pflegeeltern sind ein wichtiges soziales Netz, um Kindern ein stabiles Umfeld zu geben, die in ihren eigenen Familien nicht verbleiben können. Es wird daher auch für diese Pflegeeltern ein solcher Karenzanspruch geschaffen, jedoch soll dieser nur gelten, wenn aus der Übernahme der Pflege kein Entgelt bezogen wird. Ein solcher Anspruch wurde bereits mit den Novellen BGBl. I Nr. 149/2015 und 162/2015 im MSchG und VKG eingeführt und wird nun im land- und forwirtschaftlichen Bereich nachvollzogen.

Zu Z 101 und Z 102 (§§ 103f und 103g):

Bei der Elternteilzeit soll die Arbeitszeitreduktion zumindest 20 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit betragen. Die Mindestarbeitszeit während der Elternteilzeit sollte mit zwölf Stunden pro Woche festgelegt werden. In § 103f wird daher neben den beiden bereits bestehenden Anspruchsvoraussetzungen die Bandbreite als dritter An-

spruchstatbestand festgelegt. Diese Bandbreite soll auch für die vereinbarte Elternteilzeit gelten.

Zu Z 103, Z 104, Z 105, Z 106, Z 107 und Z 108 sowie zu Z 152

(§§ 103h Abs. 2, 5, 6 und 11, 103i Abs. 1, 103j Abs. 1 sowie zu Artikel XXI):

Es werden auf Grund der Einführung der Bandbreite bei der Elternteilzeit zahlreiche Anpassungen in anderen Paragrafen notwendig. Dies entspricht den Anpassungen aus BGBl. I Nr. 149/2015 (Änderungen des Mutterschutzgesetzes und des Väter-Karenzgesetzes). Im Artikel XXI wird für die Anwendung der Bandbreitenvoraussetzung samt den dazugehörenden Anpassungen eine Übergangsregelung geschaffen.

Zu Z 109 bis Z 113 (§ 105 Abs. 2a, 2b, 5, 7, 9 und 10):

Im Bereich des Jugendarbeitsschutzes sind folgende Neuerungen vorgesehen:

- Die Durchrechnung der Normalarbeitszeit wird aus § 11 Abs. 2a und 2b KJBG übernommen (Abs. 2a und 2b).
- Die tägliche Ruhezeit bei Viehpflege und Melkung kann nur mehr auf elf Stunden verkürzt werden (Abs. 5).
- Der Kollektivvertrag kann die Arbeit von Jugendlichen über 16 Jahren bei tätigkeits-spezifischer Notwendigkeit bis 22 Uhr zulassen (Abs. 7). Dies betrifft z.B. Buschenschanken.
- Entsprechend der Jugendarbeitsschutzrichtlinie (Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 94/93/EG des Rates über den Jugendarbeitsschutz) wird eine wöchentliche Ruhezeit von zwei zusammenhängenden Tagen eingeführt (Abs. 9). Die Beschäftigung am Samstag ist bis 13 Uhr zulässig. In diesem Fall muss der nächste Montag arbeitsfrei bleiben. Um in diesem Fall dennoch eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden zu erreichen, wird von Dienstag bis Freitag eine Tagesarbeitszeit von neun Stunden ermöglicht.
- Zitat Anpassung im Abs. 10.

Zu Z 114 (§ 120 Abs. 2):

Die Änderung entspricht § 3 Abs. 5 ArbIG.

Zu Z 115 (§ 126 Abs. 2):

Es wird die Änderung des § 127 Abs. 2 Landarbeitsgesetzes 1984 durch Art. 30 des

BGBl. I Nr. 59/2018 (Erwachsenenschutz-Anpassungsgesetz) nachvollzogen.

Zu Z 116 (§ 128 Abs. 4):

Der Nationalrat hat mit Initiativantrag vom 20. September 2017, Nr. 2304/A, XXV. GP, für die Lehrlinge, die auf der Grundlage des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, ausgebildet werden, eine Förderung der Unterkunftskosten (inkl. Verpflegung) in den Lehrlingsheimen beschlossen.

Für den Bereich der in den Berufen der Land- und Forstwirtschaft auszubildenden Lehrlinge konnte diese Maßnahme aus Kompetenzgründen bislang nicht angewendet werden, da die Land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildung eine „Annexmaterie“ zum Landarbeitsrecht (Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG) darstellt und die im gewerblichen Berufsausbildungsgesetz relevanten Bestimmungen über die Verpflichtungen des Lehrberechtigten (§ 9 BAG) für die duale Ausbildung im Bereich der Land- und Forstwirtschaft in § 130 LAG verankert sind.

Um eine rechtlich gleichförmige Lösung zu erreichen, ist es erforderlich, die einschlägigen Bestimmungen des § 130 Abs. 4 des Landarbeitsgesetzes 1984 anzupassen. Dies erfolgte mit BGBl. I Nr. 16/2019.

Dieses ist ein Grundsatzgesetz und bedarf der Ausführung durch die Länder.

Durch diese Änderung soll Berufsausbildung der Lehre attraktiver gestaltet werden. Inhaltlich darf auf die Begründung des Initiativantrages Nr. 2304/A, XXV. GP, verwiesen werden.

Zu Z 117 bis Z 119 (§ 234):

Auf Grund der Anpassung der Regelungen betreffend Arbeitszeit ist die Überarbeitung des Abs. 2 lit. a und b erforderlich, darüber hinaus wird im Abs. 2 lit.c ein Redaktionsversehen behoben und eine Verweisberichtigung vorgenommen.

Zu Z 120 (§ 292):

In dieser Bestimmung werden die Richtlinienumsetzungshinweise aktualisiert.

Zu Z 121 bis 153 (§ 294):

Er handelt sich um Zitanpassungen an das geltende Bundesrecht. Darüber hinaus werden in den Z 50 bis 52 die Verweisungen ergänzt.

Zu Z 154 (Anlage B, Artikel XXI):

Die Übergangsbestimmungen entsprechen § 285 Abs. 72 LAG in der Fassung BGBl. I Nr. 16/2019.

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
LH-Stellvertreter

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung