

Kanzlei des Landtages
von Niederösterreich

Eing. 10. NOV. 1960

Zl. 108-Gemeins. Landr. Aussch.

A N T R A G

und Verf.-A.

der Abgeordneten Rösch, Fuchs, Hechenblaickner, Anderl, Binder,
Pichler und Genossen,

betreffend die Abänderung und Ergänzung der nö. Landarbeits-
ordnung in der derzeit geltenden Fassung.

Das Landarbeitsgesetz vom 2.6.1948, BGBl. Nr. 140 mit seinen
Ausführungsgesetzen (Landarbeitsordnungen) ist zweifellos eines
der bedeutendsten sozialpolitischen Gesetzeswerke, die seit Ende des 2.
Weltkrieges zustandegekommen sind. Damit wurden die Grundsätze eines
zeitgemäßen Arbeitsrechtes endlich auch für die Land- und Forstarbei-
ter verwirklicht.

Trotzdem war es von allem Anfang an klar, daß das neue Landar-
beitsrecht nur ein Fundament darstellen konnte, auf welchem weiter-
gebaut werden muß. Tatsächlich ist im letzten Jahrzehnt die sozial-
politische Entwicklung überall beträchtlich vorangeschritten und muß-
ten auch arbeitsrechtliche Vorschriften auf vielen Gebieten außerhalb
der Land- und Forstwirtschaft seither novelliert werden. Ebenso mußte
die nö. Landarbeitsordnung seit dem Jahre 1949 mehrmals den Zeiterfor-
dernissen angepaßt und ergänzt werden. Ein modernes Mutterschutzrecht
wurde in den nunmehr erweiterten § 75 LAO eingebaut. Ferner wurde für
weibliche Dienstnehmer auch eine Möglichkeit zum berechtigten vorzei-
tigen Austritt nach Entbindung gemäß § 32, lit. e) unter Wahrung des
Abfertigungsanspruches geschaffen, (LGBl. Nr. 291/1958). Schließlich
wurden durch die Novelle vom 4.2.1960, LGBl. Nr. 46/60, die §§ 30 und
32 dahingehend ergänzt, daß eine Abfertigung auch dann dem Dienstneh-
mer gebührt, wenn er wegen Erreichung oder Überschreitung der für die
Altersrente erforderlichen Altersgrenze das Dienstverhältnis durch vor-
zeitigen Austritt löst.

Abgesehen von den vorerwähnten notwendig gewordenen Änderungen des
Landarbeitsrechtes haben sich im Laufe der Jahre auch andere Fragen
sozialpolitischer bzw. arbeitsrechtlicher Natur ergeben, welche drin-
gend einer Lösung bedürfen.

Als Hauptfragen, die einer Lösung bedürfen, sind anzusehen:

Die Aliquotierung von periodisch fälligen Ansprüchen im Falle einer Lösung des Dienstverhältnisses vor Fälligkeit des Anspruches, die Verankerung eines Weihnachtsgeldes sowie einer Urlaubssonderzahlung, die Festlegung des Grundsatzes, daß eine Entlassung wegen krankheits- bzw. unfallsbedingter Dienstverhinderung des Arbeitnehmers unzulässig ist, die Angleichung der Landarbeiter hinsichtlich der Kündigungsbeschränkung an die Forstarbeiter, die Verbesserung der Abfertigungssätze, die Herabsetzung der Arbeitszeit, die Gleichstellung des Stallpersonals mit den übrigen Dienstnehmern in der Landwirtschaft, sowie die Gleichstellung der bäuerlichen Betriebe mit den Gutsbetrieben hinsichtlich der Betriebsvertretung.

Es wird daher mit Recht eine neuerliche Ergänzung der n.ö. Landarbeitsordnung von der Dienstnehmerschaft gefordert. Abgesehen von den vorerwähnten Hauptpunkten, erscheinen auch noch weitere kleinere Abänderungen als angebracht. Die Begründung hiefür wird in den erläuternden Bemerkungen bei den einzelnen Abänderungsvorschlägen gegeben.

Zu den beantragten Änderungen bzw. Ergänzungen sei im einzelnen folgendes ausgeführt:

Zu Z. 1:

Der § 4, Abs. (2) ist deshalb zu ergänzen, da der neue § 135, Abs.(2) ebenfalls Arbeitsvertragsrecht bildet und daher für die Angestellten in der Landwirtschaft aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht anwendbar ist.

Zu Z. 2:

Bisher geschah es öfters, daß ein Dienstnehmer im Rahmen eines Probendienstverhältnisses aufgenommen wurde und an den künftigen Dienstort übersiedelte. Nach Ankunft wurde dem Landarbeiter mitgeteilt, man könne oder wolle ihn nicht beschäftigen. Die Übersiedlungskosten wurden dem Dienstnehmer in der Regel auch nicht ersetzt. Eine solche Schädigung soll in Hinkunft dadurch vermieden werden, daß die grundsätzliche Regelung des § 11, Abs. (3) ausdrücklich auch für solche Fälle gilt.

Zu Z. 3:

Das Angestelltengesetz sieht bereits seit dem Jahre 1921 grundsätzlich eine Aliquotierung von periodisch fälligen Ansprüchen vor, wenn das Dienstverhältnis vor Fälligkeit des Anspruches gelöst wird. Dieser Grundsatz soll nunmehr auch im Landarbeitsrecht verankert werden, und zwar auch für das während des Jahres beginnende (und nicht nur endende) Dienstverhältnis. Es empfiehlt sich daher eine entsprechende Änderung des § 14 LAO.

Zu Z. 4:

Für die öffentlichen Bediensteten wurde der Grundsatz eines 13. und 14. Monatsgehaltes bereits gesetzlich verankert. Auch für die übrige Dienstnehmerschaft sowie auf dem Gebiete der Sozialversicherung, Kinderbeihilfe etc. wird diese Forderung bereits allgemein erhoben. Es ist daher eine entsprechende Regelung im Landarbeitsrecht berechtigt und erscheint eine Verwirklichung in Form eines gesetzlich vorgeschriebenen Weihnachtsgeldes durch die Aufnahme eines neuen Abs. (3) im § 15 LAO am zweckmäßigsten.

Zu Z. 5:

Gemäß § 22, Abs. (2) letzter Satz werden Dienstnehmern, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, Zeiten des Aufenthaltes des Dienstnehmers in einer Kranken- oder Pflegeanstalt in die Zeit, während der freie Station gebührt, eingerechnet. Es ist nicht einzusehen, daß bei Spitalsaufenthalt der Anspruch auf freie Station nicht ebenso in Geld abgelöst werden soll, als wenn die Hausgemeinschaft aus sonstigen wichtigen Gründen aufgelöst wurde. Der Abs. (2) letzter Satz ist entsprechend den vorangehenden Bestimmungen über die Geldablöse anzugleichen.

Ebenso ist der Unterschied zwischen ledigen und verheirateten Dienstnehmern im Abs. (4) unbegründet und die gänzliche Streichung des Abs. (4) gerechtfertigt.

Die bisherige Regelung des § 22, Abs. (7) LAO hinsichtlich der Entlassung nach längerer Dienstverhinderung, stellte zweifellos schon einen Fortschritt gegenüber der harten und ungerechtfertigten Vorschrift des § 82 h der Gewerbeordnung dar. In Entsprechung der allgemeinen Forderung der Dienstnehmerschaft soll jedoch auch im Landarbeitsrecht nunmehr der Grundsatz gelten, daß eine Entlassung wegen einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Dienstverhinderung des Arbeitnehmers überhaupt unzulässig ist. Die Änderung des

bisherigen Abs. (7) nunmehr Abs. (6) findet darin ihre Begründung.

Wenngleich eine Entlassung im Falle einer durch Krankheit oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung in Hinkunft nicht mehr möglich sein soll, darf eine Kündigung von seiten des Dienstgebers vorgenommen werden. In diesem Falle kann der Dienstnehmer auch alle seine Krankenentgeltsansprüche ausschöpfen und soll erst dann gekündigt werden können. Der bisherige Abs. (8) nunmehr Abs. (7) war dementsprechend zu ändern.

Zu Z. 6:

Gemäß § 26 sind die Forstarbeiter, welche vom Beginn der Schlägerungsarbeiten bis zum Abschluß der Bringungsarbeiten beschäftigt waren, bis zur neuen Schlägerungsperiode gegen Kündigung geschützt. Es ist daher eine Gleichstellung der Landarbeiter in der Form berechtigt und notwendig, daß letztere ebenfalls bis zum Beginn der neuen Anbauzeit geschützt sind, wenn sie bis zum Abschluß der Erntearbeiten beschäftigt waren. Es wurde deshalb das Ende des Monats März gewählt, da die neue Anbauzeit ungefähr mit Anfang April anzunehmen ist. Durch den erweiterten Kündigungsschutz wird zugleich auch ein allfälliger Mißbrauch der Arbeitslosenversicherung verhindert.

Zu Z. 7:

Zwecks Gleichbehandlung der Dienstnehmer erscheint auch eine Angleichung der Abfertigungssätze an die burgenländische Landarbeitsordnung als wünschenswert. Die Voraussetzungen für den Anspruch auf Abfertigung sollen überdies sowie im Angestellten- bzw. Gutsangestelltengesetz geregelt werden und zwar in der Richtung, daß grundsätzlich die Abfertigung gebührt und nur gewisse Fälle ausgenommen werden. Dies bedingt die Abänderung der Abs. (1) und (5). Überdies sollen im Falle des Todes des Dienstnehmers grundsätzlich die gesetzlichen Erben kraft eigenen Rechtes in den Genuß der Abfertigung kommen. Die Unterhaltspflicht im Zeitpunkt des Todes des Dienstnehmers soll dafür nicht mehr maßgebend sein. Der Abs. (4) des § 30 war dementsprechend zu ändern.

Zu Z. 8:

Die Angleichung an die 45-Stunden-Woche, die laut Kollektivvertrag für die Dienstnehmer in den Gutsbetrieben, in der Forstwirtschaft und auch in den bäuerlichen Betrieben für jene Dienstnehmer, die nicht in Hausgemeinschaft mit dem Dienstgeber leben, schon gilt, soll nunmehr faktisch zu einem Arbeitszeitgesetz in der Landwirtschaft führen. Im Höchsthalle sollen 51 Stunden nicht überschritten werden dürfen.

Zu Z. 9:

Eine neue Regelung des § 57 erscheint im Hinblick auf die längst fällige Gleichstellung des Stallpersonals mit den übrigen Dienstnehmern ebenfalls als unaufschiebbar. Grundsätzlich muß auch das Stallpersonal als qualifizierte Arbeitergruppe Anspruch auf Überstundenentlohnung und mindestens einen freien Tag pro Woche haben. Mangels einer baldigen Gleichstellung des Stallpersonals in Lohn- und dienstrechtlicher Hinsicht würde sich bald kein Dienstnehmer mehr für diese Berufskategorie finden.

Zu Z. 10:

Die Änderung im § 58 ist durch die im § 56 verfügte Herabsetzung der Arbeitszeit bedingt.

Zu Z. 11:

Das Stallpersonal war bisher neben der Benachteiligung bezüglich der Überstunden auch hinsichtlich der Anzahl der freien Tage schlechter gestellt als die übrigen Dienstnehmer. In Hinkunft soll wöchentlich für diese Berufskategorie ein freier Tag als Ersatzruhetag gewährt werden. Überdies muß ein Ersatzruhetag monatlich auf einen Sonntag fallen.

Zu Z. 12:

Hier soll klargestellt werden, daß die Arbeit des Stallpersonals an Sonntagen und an Ersatzruhetagen mit einem 100 %-igen Zuschlag zu entlohnen ist. Im Gegensatz zum Feiertag steckt ja der Sonntag bzw. Ersatzruhetag nicht im Monatslohn und gebührt für Arbeit an solchen Tagen das doppelte Entgelt.

Zu Z. 13:

Die von der Allgemeinheit mit Recht erhobene Forderung, daß Krankheit den Urlaub unterbricht, soll auch im Landarbeitsrecht ehebal- dig erfüllt werden. Eine Erholung benötigt der Dienstnehmer nicht nur von der Arbeitsanstrengung, sondern auch von einer Krankheit. Der Urlaubszweck soll nicht durch eine dazwischentretende Krankheit vereitelt werden. § 65 ist daher entsprechend abzuändern. Der neue Abs. (7) stellt eine Angleichung an die kärntner Landarbeitsordnung dar und soll die Invaliden entsprechend begünstigen.

Zu Z. 14:

Diese Regelung wird durch den eingeführten Grundsatz, daß Krankheit den Urlaub unterbricht, notwendig.

Zu Z. 15:

Außer einem Weihnachtsgeld soll in Hinkunft eine Urlaubssonderzah- lung gewährt werden. Im übrigen siehe die Bemerkungen zu Z. 4.

Zu Z. 16:

Auch hier handelt es sich um eine Angleichung an die 45-Stunden-Woche und wurde vorläufig darauf verzichtet, eine nur 44 Stunden betragende wöchentliche Arbeitszeit für Jugendliche, wie sie in Gewerbe und in der Industrie bereits besteht, zu verlangen. Die Beschränkung auf 51 Stunden im Höchstfall hat dieselbe Begründung wie sie zu Z. 8 gegeben wurde.

Zu Z. 17:

Die Kinderarbeit soll endlich in moderner Weise geregelt werden und empfiehlt sich daher die Angleichung an die wiener Landarbeitsordnung. Die alten Landesgesetze aus der Zeit vor mehr als 20 Jahren können nicht mehr als hinreichend angesehen werden.

Zu Z. 18:

Eine Gleichstellung der bäuerlichen Betriebe mit den Gutsbetrieben auf dem Gebiete der Betriebsvertretung ist insoferne vorzunehmen, daß grundsätzlich bei Vorhandensein von mindestens 5 Dienstnehmern im Mindestalter von 18 Jahren eine Betriebsvertretung (Vertrauensmann bzw. Betriebsrat) eingerichtet werden kann. Es ist durch nichts zu begründen,

daß bisher z.B. in einem Gutsbetrieb mit 5 Beschäftigten ein Vertrauensmann gewählt werden konnte, nicht jedoch in einem bäuerlichen Betrieb mit 19 Beschäftigten. Gerade in kleinen, bäuerlichen Betrieben ist eine Betriebsvertretung oft doppelt notwendig, um die Einhaltung der sozialrechtlichen Bestimmungen zu gewährleisten.

Zu Z. 19:

Die Ergänzung dieser Bestimmung erscheint deswegen als notwendig, weil wiederholt bei Beendigung des Dienstverhältnisses die Dienstnehmer zu einem rechtswirksamen Verzicht auf alle Lohnansprüche überredet werden. Wenn sie dann später über ihre wahren Ansprüche aufgeklärt werden, ist es meist zu spät, solche Verzichtserklärungen zu bekämpfen. Eine Anfechtung ist in der Regel nur dann möglich, wenn Sittenwidrigkeit, Nichtbesitz der vollen geistigen Kräfte, Zwang, Irreführung etc. nachgewiesen werden kann. Es soll daher zumindest während einer gewissen Zeit nach Auflösung des Dienstverhältnisses ein Verzicht nur in Form eines gerichtlichen Vergleiches möglich sein. Nach der bisherigen Judikatur sind nur Verzichtserklärungen bei aufrechter Dienstverhältnis (wirtschaftliche Abhängigkeit) ungültig.

Die gefertigten Abgeordneten stellen daher folgenden

A N T R A G:

Der Hohe Landtag möge beschließen:

1. Der zuliegende Gesetzentwurf, mit dem das Gesetz vom 6. Oktober 1949, LGBI. Nr. 66/1949, in der Fassung der Gesetze vom 22. September 1953, LGBI. Nr. 50/1953, vom 10. September 1958, LGBI. Nr. 291/1958 und vom 22. März 1960, LGBI. Nr. 46/1960, abgeändert und ergänzt wird, wird genehmigt.
2. Die Landesregierung wird beauftragt, zur Durchführung dieses Gesetzesbeschlusses das Erforderliche zu veranlassen.

König *Fuchs* *Pöhl* *Lang*
Herberich *Spindler*