

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

Kennzeichen
 LF1-LEG-44/005-2007

Frist

DVR: 0059986

Bezug

Bearbeiterin (0 27 42) 9005
 Dr. Gyenge

Durchwahl
 12894

Datum
 16. Oktober 2007

Betrifft

NÖ Landarbeitsordnung 1973, Änderung; Motivenbericht

Hoher Landtag !

Landtag von Niederösterreich
 Landtagsdirektion
 Eing.: 17.10.2007
 Ltg.-**985/L-2/4-2007**
 L-Ausschuss

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

Allgemeiner Teil:

1. Ist – Zustand:

A)

Mit Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 13. Juni 2007, G 212/06, wurde § 1 Abs. 5 des Bundesgesetzes betreffend die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz), BGBl. 287/1984 in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 36/2007 als verfassungswidrig aufgehoben. Die Kundmachung dieses Erkenntnisses erfolgte mit BGBl. I Nr.48/2007 vom 10. Juli 2007.

B)

Mit BGBl. I Nr. 61/2007 vom 31. Juli 2007 wurde im Artikel 3 eine Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 in Anpassung an die Neuregelungen des Arbeitszeitgesetzes, welches auf Grund eines Sozialpartnerabkommens und des Regierungsübereinkommens geändert wurde, kundgemacht.

Im Einzelnen enthält diese Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984 folgenden wesentlichen Inhalt:

- Moderne Begriffsanpassung in der gesamten NÖ Landarbeitsordnung 1973 von regelmäßiger Tages- bzw. Wochenarbeitszeit auf tägliche bzw. wöchentliche Normalarbeitszeit
- Schaffung eines Zuschlags für Teilzeitkräfte bei Mehrarbeit
- Schaffung einer Regelung über Abbau von Zeitguthaben
- Generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag, die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden anzuheben
- Zusätzliche Maßnahmen gegen Verletzungen des Arbeitszeitrechts

2. Soll – Zustand:

Mit der vorliegenden Novelle soll nun das unter Punkt A) angeführte Erkenntnis des VfGH auch in der NÖ Landarbeitsordnung 1973 nachvollzogen sowie die unter Punkt B) angeführten Grundsatzbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 in die NÖ Landarbeitsordnung 1973 übernommen bzw. darin ausgeführt werden.

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. EG-Konformität:

Dieser Gesetzesentwurf steht mit keinen zwingenden gemeinschaftsrechtlichen 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

Zu Anlage A, Inhaltsverzeichnis:

Auf Grund der vorgenommenen Änderungen ist eine Anpassung des Inhaltsverzeichnisses erforderlich.

Zu § 1 Abs. 5:

Mit Erkenntnis des VfGH vom 13. Juni 2007, G 212/06, wurde die Bestimmung des § 1 Abs. 5 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287/1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 36/2006 als verfassungswidrig ohne Fristsetzung aufgehoben. Dieses Erkenntnis wurde im BGBl. I Nr. 48/2007 vom 10. Juli 2007 kundgemacht.

Da seit diesem Zeitpunkt die in der NÖ Landarbeitsordnung 1973 enthaltene gleichlautende Bestimmung keine Deckung im Grundsatzgesetz findet, ist diese Bestimmung ersatzlos zu streichen.

Zu § 7 Abs. 2 Z. 11, § 10a Abs. 1, 17 Abs. 4 und im § 31 Abs. 1, § 55 Abs. 2, § 55 Abs. 3 bis 5, § 55a Abs. 1, § 56 Abs. 1 und Abs. 3, § 56 Abs. 2, § 56a Abs. 1

und Abs. 3 Z. 4, § 57 Abs. 1, § 57a Abs. 2, § 58 Abs. 1, § 58a Abs. 1:

In diesen Bestimmungen erfolgt eine einheitliche Begriffsanpassung von regelmäßiger Tages- bzw. Wochenarbeitszeit auf tägliche bzw. wöchentliche Normalarbeitszeit.

Zu § 10a Abs. 2:

Die Bestimmung wird im Zusammenhang mit der Einführung des Mehrarbeitszuschlages in zweifacher Hinsicht ergänzt. So wird zum Einen ausdrücklich festgehalten, dass Änderungen des Ausmaßes der Arbeitszeit der Schriftform bedürfen. Damit soll vor allem Beweisproblemen vorgebeugt werden, die daraus entstehen können, dass sich mit der Änderung des Arbeitszeitausmaßes künftig auch die Grenzen für das Anfallen oder Nichtanfallen des Mehrarbeitszuschlages verändern.

Zum Anderen erscheint eine Klarstellung erforderlich, dass eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen im Vorhinein vereinbart werden können. Solange sich diese unregelmäßige Verteilung innerhalb dieser im Vorhinein vereinbarten Grenzen befindet, liegt schon definitionsgemäß keine Mehrarbeit vor und kann demzufolge auch kein Zuschlag anfallen. Im Umkehrschluss ergibt sich daraus aber auch eindeutig, dass eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit zu einem Mehrarbeitszuschlag führen kann, wenn sie nicht im Vorhinein vereinbart ist.

Zu § 10a Abs. 4a bis 4f:

Entsprechend dem Regierungsübereinkommen wird im Abs. 4a ein gesetzlicher Mehrarbeitszuschlag in der Höhe von 25 % vorgesehen, der grundsätzlich gebührt, sobald Mehrarbeit im Sinne des Abs. 4 vorliegt. Der Mehrarbeitszuschlag wurde analog dem Überstundenzuschlag konstruiert, dementsprechend ist auch vorgesehen, dass hinsichtlich der Berechnung des Zuschlages § 62 Abs. 2 anzuwenden ist.

Es soll jedoch verhindert werden, dass durch die Regelung des Mehrarbeitszuschlages die derzeit mögliche Flexibilität ausgeschaltet wird.

So sieht Abs. 4b in zwei Fällen vor, dass Mehrarbeitsstunden zuschlagsfrei sind. Z. 1 ermöglicht den Ausgleich in Verhältnis 1:1 innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten. Z. 2 berücksichtigt die Besonderheiten der Gleitzeit, bei der die Dienstnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit auch die einzelnen Wochen der Gleitzeit-

periode entscheiden.

Abs. 4c gilt nur für jene Fälle, in denen der Kollektivvertrag die wöchentliche Normalarbeitszeit verkürzt. Ist nämlich für Vollzeitbeschäftigte, deren Wochenarbeitszeit über der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit aber unter der gesetzlichen 40-Stunden-Grenze liegt, kein oder ein geringerer Mehrarbeitszuschlag vorgesehen, so soll dies im selben Ausmaß auch für Teilzeitbeschäftigte gelten. Es wäre für Vollzeitbeschäftigte nicht einsichtig, wenn sie für Mehrarbeit keinen Zuschlag erhalten, Teilzeitbeschäftigte hingegen schon. Legt ein Kollektivvertrag also z.B. eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden fest und sieht er für die 39. und 40. Wochenstunde keinen Zuschlag vor, so sind Dienstnehmer, die z.B. eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden vereinbart haben, die 21. und die 22. Wochenstunde ebenfalls zuschlagsfrei.

Abs. 4d schließt die Kumulation von Zuschlägen für dieselbe zeitliche Mehrleistung aus. Dies betrifft z.B. das Verhältnis zwischen Mehrarbeitszuschlag und Überstundenzuschlag, wenn durch die Mehrarbeit auch die gesetzlichen Grenzen der Normalarbeitszeit überschritten wurden, und das Verhältnis zwischen gesetzlichem und einem allfälligen kollektivvertraglichen Zuschlag. In solchen Fällen gebührt der jeweils höchste Zuschlag.

Im Abs. 4e ist weiters vorgesehen, dass die Abgeltung von Mehrarbeitsstunden auch durch Zeitausgleich vereinbart werden kann und dass für diesen dieselben Regelungen (das heißt die Absätze 4b bis 4d) gelten.

Abs. 4f normiert schließlich die Kollektivvertragsdispositivität für alle den Mehrarbeitszuschlag betreffenden Regelungen. Es ist daher sowohl zulässig einen niedrigeren als den gesetzlichen Zuschlag als auch die Verlängerung der Durchrechnungszeiträume zu vereinbaren.

Zu § 10a Abs. 9:

Die Bestimmung enthält eine Zitat Anpassung, die durch die Einfügung der Abs. 4a bis 4f erforderlich geworden ist. Teilzeitbeschäftigte, die Elternkarenz in Anspruch nehmen, sind gemäß Abs. 4 grundsätzlich nicht zur Mehrarbeit verpflichtet, weil dies

dem Sinn und Zweck der Elternteilzeit widerspricht. Wird Mehrarbeit jedoch einvernehmlich geleistet, muss diesen Dienstnehmern schon aus Gleichheitserwägungen auch ein Mehrarbeitszuschlag unter denselben Bedingungen wie allen anderen Teilzeitbeschäftigten zustehen.

Zu § 10b (neu):

Auch in der NÖ Landarbeitsordnung 1973 wird nunmehr eine Regelung über die Abgeltung von Zeitguthaben aufgenommen, da nach § 55a ebenfalls langfristige Durchrechnungen der Normalarbeitszeit möglich sind.

Mit der Neuregelung soll verhindert werden, dass fehlende Vereinbarungen des konkreten Zeitpunkts für den Verbrauch des Zeitausgleiches im Vorhinein dazu führen, dass Dienstnehmer zu lange über den Zeitpunkt des Verbrauchs im Ungewissen bleiben.

Die Regelung des Abs. 1 (Abbau von Zeitguthaben an Normalarbeitszeit) ist auf Durchrechnungszeiträume von mehr als 26 Wochen eingeschränkt.

Das Zeitguthaben muss zwar nicht unbedingt binnen 13 Wochen ausgeglichen werden, stattdessen wird eine „Nachfrist“ für die Vereinbarung eines späteren Zeitpunkts eingeführt. Erfolgt jedoch weder Ausgleich noch Festlegung des Ausgleichszeitpunktes, kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Verbrauchs unter Einhaltung einer vierwöchigen Vorankündigungsfrist einseitig festlegen oder das Zeitguthaben wahlweise auch fällig stellen.

Nach der Regelung des Abs. 2 (Abbau eines Zeitguthabens an Überstunden) sind nur die Überstunden eines Kalendermonates zusammen zu rechnen.

Die Frist für den Ausgleich beträgt sechs Monate, dafür kann der Dienstnehmer den Ausgleich einseitig festlegen oder wahlweise auch eine Abgeltung in Geld verlangen. Es ist jedoch eine vierwöchige Vorankündigungsfrist einzuhalten.

Zu § 54a:

In einigen Bestimmungen der NÖ Landarbeitsordnung (z.B. bei der Durchrechnung der Arbeitszeit) war schon bisher vorgesehen, dass Regelungen, zu denen dieses Landesgesetz den Kollektivvertrag ermächtigt, ersatzweise auch durch Betriebsvereinbarung getroffen werden können. Im Sinne einer Vereinfachung und besseren

Übersichtlichkeit sowie entsprechend der im Regierungsprogramm angekündigten Stärkung der betrieblichen Ebene wird diese Regelung nun ganz allgemein in einer Generalklausel festgelegt, vorbehaltlich abweichender Bestimmungen im Gesetz. Selbstverständlich kann der Kollektivvertrag von den Ermächtigungen weiterhin selbst Gebrauch machen und im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigungen abweichende Regelungen zulassen. In diesem Fall erfolgt die betriebliche Umsetzung durch Betriebsvereinbarung. Gibt der Kollektivvertrag jedoch die Ermächtigung an die Betriebsvereinbarung weiter, entscheidet die Betriebsvereinbarung auch über die öffentlich-rechtliche Zulässigkeit.

Zu § 55 Abs. 3:

Diese Bestimmung enthält analog zu § 4 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz die generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag zu Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden.

In Abs. 3a wird die bisher in der Landarbeitsordnung nicht enthaltene Regelung über das Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen nach dem Vorbild des § 4 Abs. 3 AZG aufgenommen. Eine ausdrückliche Regelung der täglichen Normalarbeitszeit bei einem Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist nicht notwendig, da diese bereits nach Abs. 3 neun Stunden beträgt.

Zu Abs. 4:

Diese Bestimmung entspricht der Vorgabe im Regierungsübereinkommen, dass die Vier-Tage-Woche künftig nicht mehr durch Kollektivvertrag sondern durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung, zugelassen werden soll.

Zu § 55a Abs. 2:

Im Abs. 2 kann die bisher vorgesehene Übertragungsmöglichkeit auf die Betriebsvereinbarung entfallen, da sich diese bereits aus § 54a ergibt. Lediglich die kollektivvertragliche Zulassung der Regelung durch schriftliche Einzelvereinbarung für Betriebe mit weniger als fünf Dienstnehmern wird beibehalten.

Zu § 55a Abs. 3:

Der Absatz 3 des § 55a kann entfallen, da die Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf zehn Stunden schon nach § 55 Abs. 3 zulässig ist.

Zu § 56a Abs. 4:

Das Regierungsübereinkommen sieht vor, dass es künftig auch ohne Vorliegen einer kollektivvertraglichen Ermächtigung möglich sein soll, die tägliche Normalarbeitszeit in der Gleitzeitvereinbarung mit zehn Stunden festzusetzen.

Zu § 57a Abs. 3:

Durch den neu eingefügten Abs. 3 sollen entsprechend dem Regierungsprogramm bei Vorliegen einer kollektivvertraglichen Ermächtigung 12-Stunden-Schichten ermöglicht werden. Diese Bestimmung kann nur dann Anwendung finden, wenn es sich um einen Schichtbetrieb handelt. Diese Möglichkeit wird allerdings auf den genossenschaftlichen Bereich (§ 5 Abs. 4) beschränkt, da im Übrigen Schichtarbeit nicht üblich ist.

Zu § 58 Abs. 3 und Abs.4:

Die im Regierungsprogramm vorgesehene Ausweitung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeitgrenzen (12/60) wird in der Landarbeitsordnung unter Beibehaltung des bewährten Systems der Festsetzung von täglich und wöchentlich zulässigen Überstunden umgesetzt.

Dem „besonderen Arbeitsbedarf“ nach § 7 Abs. AZG entsprechen in der Land- und Forstwirtschaft die Arbeitsspitzen (§ 56). Es sind daher die entsprechenden Überstundenbestimmungen für diese Zeiten anzupassen.

Eine Ausdehnung der täglich zulässigen Überstunden ist nicht erforderlich, da eine tägliche Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden bereits nach geltendem Recht möglich ist. Zur Ermöglichung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 60 Stunden ist jedoch das wöchentlich zulässige Ausmaß an Überstunden anzuheben.

Zu § 58a Abs.1:

In Abs. 1 erfolgt in den Fällen des § 58 Abs. 3 und Abs. 4 eine Deckelung der Höchstgrenze der Arbeitszeit mit 60 Arbeitsstunden. Dies ist deshalb notwendig, da in § 55 Abs. 2 für Dienstnehmer, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind,

eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 42 Stunden normiert wird und so die nunmehrigen Überstundenkontingente zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 62 Stunden führen könnten.

Zu § 70 Abs. 2a (neu):

Das Nichtführen von Arbeitsaufzeichnungen soll künftig neben den verwaltungsstrafrechtlichen Sanktionen auch zivilrechtliche Folgen haben. So stehen Dienstnehmern, die z.B. vor dem Arbeitsgericht ein noch ausstehendes Entgelt für geleistete Überstunden einklagen, oft vor dem Problem, dass etwa in den Kollektivverträgen sehr kurze Verfallfristen für das Geltendmachen solcher Ansprüche normiert sind. Unter der Voraussetzung, dass durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird, sollen diese Verfallfristen daher gehemmt werden.

Zu § 105 Abs. 2:

Da Überstunden für Jugendliche unzulässig sind, ist hier weder der bisherige Begriff „regelmäßige Wochenarbeitszeit“ noch der nunmehr in den Arbeitszeitbestimmungen für Erwachsene verwendete Begriff „wöchentliche Normalarbeitszeit“ sinnvoll.

Zu § 105b Abs. 3:

Nach dem Vorbild des ASchG wurde die bisherige Strafbarkeit der Bevollmächtigten beseitigt, da diese neben den Dienstgebern strafbar waren und dies auf Grund der heute bestehenden Möglichkeiten der Bestellung von verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 VStG als nicht mehr zeitgemäß erscheint. Verantwortliche Beauftragte treten hinsichtlich der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung an die Stelle der Dienstnehmer. Zu Bevollmächtigten wurden oft Dienstnehmer ohne tatsächliche Einflussmöglichkeit auf die Einhaltung von Arbeitszeitvorschriften bestellt.

Zu § 234 Abs. 3a:

Nunmehr ist festgelegt, dass auch Verstöße gegen die Aufzeichnungsverpflichtung hinsichtlich jedes einzelnen Dienstnehmers gesondert zu bestrafen sind, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnung die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird. Die Unzumutbarkeit wird in aller Regel mit der Größe des Betriebes ansteigen.

Zu § 274 Abs. 2 und zu § 294:

Es handelt sich um notwendige Zitat Anpassungen.

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
Dipl. Ing. P l a n k
Landesrat