

Erläuternde Bemerkungen

Stand: 25.03.2019

I. Allgemeines:

1. Ziel und wesentlicher Inhalt:

Das Arbeiterrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz sind, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Erlassung von Ausführungsgesetzen und deren Vollziehung (Art. 12 Abs. 1 Z. 6 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG) in der geltenden Fassung). Die grundsatzgesetzlichen Bestimmungen sind im Landarbeitsgesetz 1984 sowie im IV. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes enthalten. Die Ausführungsbestimmungen erfolgten bislang im Land- und Forstarbeitsgesetz sowie im Antidiskriminierungsgesetz.

Mit der Novelle BGBl. I Nr. 14/2019 erfolgten Änderungen in der Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern. Ab dem 1. Jänner 2020 sind das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, Bundessache in der Gesetzgebung und Landessache in der Vollziehung (Art. 11 Abs. 1 Z. 9 B-VG in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2019). Bis zur Erlassung eines neuen Bundesgesetzes werden die in dieser Angelegenheit erlassenen Landesgesetze und die auf Grund dieser Gesetze erlassenen Verordnungen zu (partikulärem) Bundesrecht (vgl. Art. 151 Abs. 63 Z. 4 B-VG in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2019). Vor diesem Hintergrund sollen die im Antidiskriminierungsgesetz enthaltenen und auf Dienstnehmer im land- und forstwirtschaftlichen Bereich anwendbaren Bestimmungen in das Land- und Forstarbeitsgesetz übernommen werden. Dies geschieht im Land- und Forstarbeitsgesetz durch einen Verweis auf die relevanten Bestimmungen des Antidiskriminierungsgesetzes (§ 15 LFAG). Gleichzeitig sollen mit separatem, gleichzeitig zur Begutachtung versendeten Gesetzesvorhaben die ausschließlich land- und forstwirtschaftliche Dienstnehmer betreffenden Bestimmungen im Antidiskriminierungsgesetz – ausgenommen jene betreffend die Zuständigkeit des Landesvolksanwalts als Antidiskriminierungsstelle – entfallen (vgl. den gleichzeitig versendeten Begutachtungsentwurf zum Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes).

Daneben dient das vorliegende Gesetzesvorhaben der Ausführung der zwischenzeitlich mehrfach novellierten Grundsatzbestimmungen im Landarbeitsgesetz 1984 durch den Bundesgesetzgeber. Die folgenden Novellen des Landarbeitsgesetzes 1984 werden ausgeführt:

1.1. BGBl. I Nr. 35/2017:

Mit dieser Novelle erfolgte die Verlängerung der Tätigkeitsdauer der Betriebsräte und Rechnungsprüfer von vier auf fünf Jahre sowie die Erhöhung des Anspruches auf Bildungsfreistellung der Mitglieder des Betriebsrates um drei Tage.

1.2. BGBl. I Nr. 153/2017:

Durch die Novelle wurden die Bestimmungen über die Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unglücksfall geändert und die Kündigungsfristen neu geregelt.

1.3. BGBl. I Nr. 59/2018:

Mit der Novelle wurde die Bestimmung über den Abschluss von Lehrverträgen neu formuliert und an die Begrifflichkeiten des 2. Erwachsenenschutz-Gesetzes angepasst.

1.4. BGBl. I Nr. 100/2018:

Durch die Novelle wurden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984, die noch Regelungen zur Gleitpension sowie zur vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) betrafen, aus dem Rechtsbestand entfernt.

1.5. BGBl. I Nr. 16/2019:

Durch die Novelle wurden zahlreiche arbeitsrechtliche Bestimmungen für den land- und forstwirtschaftlichen Bereich nachvollzogen. Die wesentlichen Punkte betreffen:

- im Bereich der Arbeitszeit: Anhebung der Höchstarbeitszeit für Arbeitsspitzen und bei Gleitzeit, Entfall der Überstundenkontingente, Ausnahmen von den Aufzeichnungspflichten, Lage der Normalarbeitszeit und Abgeltung von Zeitguthaben, Verkürzung der Ruhepause auf 30 Minuten, Übernahme des Systems des Arbeitszeitgesetzes für die wöchentliche Ruhezeit (Wochenendruhe – Wochenruhe – Ersatzruhe), Durchrechnung der wöchentlichen Ruhezeit für Almbewirtschaftung, Schichtarbeit und Ernteübernahme, Kollektivvertragsdispositivität der gesetzlichen Sonntags- und Nachtarbeitszuschläge;
- im Bereich des technischen Arbeitnehmerschutzes: Betonung der Prävention von arbeitsbedingten psychischen Belastungen, Klarstellung über die Vereinbarkeit der Funktionen Präventivfachkraft und Sicherheitsvertrauensperson, Erneuerung der Terminologie bei gefährlichen Arbeitsstoffen, Neuregelung des Nichtraucherschutzes;
- im Bereich des Mutterschutzes und der Väterkarenz: Ermöglichung der späteren Karenz für den Elternteil, der das Kind nicht direkt nach der Geburt betreut, Karenz und Teilzeit auch für Pflegeeltern ohne Adoptionsabsicht, Einführung einer Bandbreite bei der Elternteilzeit, Kündigungs- und Entlassungsschutz für Dienstnehmerinnen nach einer Fehlgeburt;
- im Bereich der Arbeitszeit von Jugendlichen: Änderungen im Zusammenhang mit der Durchrechnung der Normalarbeitszeit, der wöchentlichen Ruhezeit sowie die Möglichkeit durch Kollektivvertrag vorzusehen, dass Jugendliche über 16 Jahre unter bestimmten Voraussetzungen bis 22 Uhr beschäftigt werden können;
- im Bereich des Arbeitsvertragsrechts: Wiedereingliederungsteilzeit, Schaffung eines zivilrechtlichen Anspruchs auf Lohnabrechnung, Transparenz bei der Anmeldung zur Sozialversicherung und bei All-In-Verträgen durch ziffernmäßige Ausweisung des Grundlohnes, Anpassungen bei der Familienhospizkarenz, Karenzierung für die Dauer des Bezugs von Reha- oder Umschulungsgeld;
- Ersatz von Internatskostenkosten für auszubildende Lehrlinge.

1.6. BGBl. I Nr. 22/2019:

Die Novelle betrifft Änderungen im Zusammenhang mit der Feiertagsregelung des Karfreitags. Notwendig wurden gesetzliche Änderungen aufgrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH), dass die österreichische Rechtslage, nach der der Karfreitag nur für Angehörige von bestimmten Religionsgemeinschaften ein Feiertag ist, eine unmittelbare, nicht gerechtfertigte Diskriminierung aufgrund der Religion darstellt (vgl. EuGH vom 22.01.2019, C-193/17). Ein Teil der Grundsatzbestimmungen soll – aufgrund der zeitlichen Dringlichkeit – durch das Gesetz über eine Regelung des Erholungsurlaubes – Sammelnovelle, welches mittels Selbständigen Antrages in den Landtag eingebracht wurde, ausgeführt werden. Die verbleibende Grundsatzbestimmung zum Verbot besonderer Regelungen für den Karfreitag in Kollektivverträgen wird durch gegenständlichen Entwurf ausgeführt (§ 60I Abs. 5 LFAG).

2. Kompetenzen:

Gemäß Art. 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. Mit 1. Jänner 2020 wird sich dies – wie oben unter 1. ausgeführt – ändern.

3. Finanzielle Auswirkungen:

Durch dieses Gesetz entstehen dem Land oder den Gemeinden keine nennenswerten Kosten. Das Gesetz dient ausschließlich der Ausführung grundsatzgesetzlicher Vorgaben.

4. EU-Recht:

Das Recht der Europäischen Union enthält keine Bestimmungen, die den vorliegenden Änderungen entgegenstehen.

5. Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche:

Der Entwurf hat keine besonderen Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche.

II. Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z. 1 (§ 3 Abs. 4):

Der neue Abs. 4 dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 3 Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, und damit der Anpassung an die Novelle des Väter-Karenzgesetzes (VKG), BGBl. I Nr. 149/2015 sowie der Klarstellung zu § 144 Abs. 2 und 3 ABGB. Nach § 144 ABGB hat eine Frau, deren Lebensgefährtin oder eingetragene Partnerin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung schwanger wird, die Rechte und Pflichten eines Elternteiles. Demgemäß soll auch die Möglichkeit der Elternkarenz offen stehen.

Zu Z. 2 (§ 7a):

Der neue § 7a dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 7a des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Bei sogenannten All-In-Verträgen ist der Grundlohn ziffernmäßig auszuweisen, anderenfalls der Dienstnehmer zwingend Anspruch auf den branchen- und ortsüblichen Normalstundenlohn (Ist-Lohn) hat, der am Arbeitsort vergleichbaren Dienstnehmern von vergleichbaren Dienstgebern gebührt. Nachvollzogen wird damit die Bestimmung des § 2g Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, die mit dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2015, BGBl. I Nr. 152/2015, eingefügt wurde.

Zu Z. 3 (§ 11 Abs. 6 lit. b, Abs. 11):

Die Verweise werden angepasst.

Zu Z. 4 (§ 11 Abs. 16)

Der neue Abs. 16 dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 10a Abs. 10 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Dadurch wird der § 19d Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes (AZG) der Novelle BGBl. I Nr. 152/2015 nachvollzogen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind bei Ausschreibungen von im Betrieb frei werdenden Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren.

Zu Z. 5 und 6 (§§ 11a bis 11e):

Die neuen §§ 11a, 11b, 11c und 11e dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmung der §§ 10a bis 10f des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019.

Zu § 11a:

Durch die Bestimmung wird die Regelung zur Wiedereingliederungsteilzeit nach einem mindestens sechswöchigen Krankenstand des § 13a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. 54/2018, nachvollzogen.

Zu §§ 11b und 11c:

Die neuen Bestimmungen dienen der Angleichung an die Regelungen der §§ 19c und 19e AZG im Zusammenhang mit der Lage der Normalarbeitszeit und der Abgeltung von Zeitguthaben. Unvorhersehbare Fälle im Sinne des § 11b Abs. 3 sind in der Landwirtschaft etwa Arbeitsbeginn und Arbeitsende während der Erntezeit. Abweichend von § 19e Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes wird für Teilzeitbeschäftigte die Abgeltung von Zeitguthaben aus Normalarbeitszeit mit einem Zuschlag von 25% vorgesehen.

Zu § 11e:

Die dem Dienstnehmer nach den §§ 11 und 11b bis 11d zustehenden Rechte können durch Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Zu Z. 7 und 9 (§§ 12 Abs. 4, 18 Abs. 4):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmung der §§ 11a Abs. 4 und § 14 Abs. 4 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Der Dienstnehmer hat einen Anspruch auf Aushändigung einer Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung sowie auf Übermittlung einer schriftlichen, übersichtlichen, nachvollziehbaren und vollständigen Abrechnung für die in der jeweiligen Lohnzahlungsperiode zustehenden Bezüge (Entgelt und Aufwandsentschädigungen).

Zu Z. 8, 117 und 118 (§§ 15, 16 und 300 Abs. 1b und 4):

Die Grundsatzbestimmungen über die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft sind im IV. Teil des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG), BGBl. I Nr. 66/2004 in der Fassung BGBl. I Nr. 40/2017, enthalten. Die Ausführungsbestimmungen waren bislang im Antidiskriminierungsgesetz enthalten (vgl. die Erläuterungen zur RV, Blg. 2/2005, 28. LT).

Aufgrund der Novelle BGBl. I Nr. 14/2019 erfolgen Änderungen in der Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern. Ab dem 1. Jänner 2020 sind das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, Bundessache in der Gesetzgebung und Landessache in der Vollziehung (Art. 11 Abs. 1 Z. 9 B-VG in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2019). Bis zur Erlassung eines neuen Bundesgesetzes werden die in dieser Angelegenheit erlassenen Landesgesetze und die auf Grund dieser Gesetze erlassenen Verordnungen zu (partikulärem) Bundesrecht (vgl. Art. 151 Abs. 63 Z. 4 B-VG in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2019). Vor diesem Hintergrund sollen die im Antidiskriminierungsgesetz enthaltenen und auf Dienstnehmer im land- und forstwirtschaftlichen Bereich anwendbaren Bestimmungen in das Land- und Forstarbeitsgesetz übernommen werden. Rechtstechnisch geschieht dies durch einen statischen Verweis auf die relevanten Bestimmungen des Antidiskriminierungsgesetzes, die damit auch auf Dienstverhältnisse nach dem Land- und Forstarbeitsgesetz anzuwenden sind. Das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung wird in § 16 – vor dem Hintergrund der mit ihr zusammenhängenden Strafbestimmung – eigens ausgeführt (vgl. die Grundsatzbestimmung des § 49 des Gleichbehandlungsgesetzes).

Parallel dazu sollen mit dem gleichzeitig zur Begutachtung verschickten Gesetzesvorhaben betreffend das Antidiskriminierungsgesetz die darin vorgesehenen ausschließlich land- und forstwirtschaftliche Dienstnehmer betreffenden Bestimmungen entfallen (vgl. den Begutachtungsentwurf zum Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes). Die Zuständigkeit des Landesvolksanwaltes als Antidiskriminierungsstelle soll jedoch aufrecht bleiben (s. § 15 ADG in der Fassung des Begutachtungsentwurfes zum Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes). Siehe auch die Inkrafttretensbestimmung in § 302 Abs. 5.

Zu § 300 Abs. 1b und 4:

Wer eine Stelle entgegen der Bestimmung des § 16 ausschreibt, begeht eine Verwaltungsübertretung. Die Strafbestimmung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 58 des Gleichbehandlungsgesetzes.

Zu Z. 10 (§ 21 Abs. 3):

Die Neufassung des Abs. 3 dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 16 Abs. 3 und 4 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novellen BGBl. I Nr. 100/2018 sowie BGBl. I Nr. 16/2019. Der bisherige § 16 Abs. 3 Landarbeitsgesetz 1984 entfiel durch BGBl. I Nr. 100/2018 (vgl. die Erläuterungen zu Z. 28 bis 36); mit BGBl. I Nr. 16/2019 wurde ein neuer § 16 Abs. 4 Landarbeitsgesetz 1984 eingefügt. Durch diese kollektivvertragliche Abweichungsmöglichkeit soll den Betrieben eine Erleichterung bei der Beschäftigung von Erntehelferinnen und Erntehelfern geboten werden; ermöglicht wird eine Pauschalierung der Sonderzahlungen, jedoch kein Entfall.

Zu Z. 11, 12 und 13 (§ 26 Abs. 1, 3, und 4):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen des § 21 Abs. 1 und 4 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 153/2017, sowie des § 21 Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2016.

Zu § 26 Abs. 1:

Durch die Sammelnovelle zu BGBl. I Nr. 153/2017 wurden unter anderem im Bereich des Entgeltfortzahlungsanspruches Angleichungen zwischen Arbeitern und Angestellten vorgenommen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von acht Wochen besteht nunmehr bereits nach einjähriger Dauer des Dienstverhältnisses (anstatt der bisher vorgesehenen Dauer von fünf Jahren). Er beträgt somit im ersten Arbeitsjahr sechs und nach dem ersten bis zum 15. Arbeitsjahr acht Wochen in voller Höhe. Siehe auch die Übergangsbestimmung in § 308 Abs. 4.

Zu § 26 Abs. 3:

Es wird eine Zitatberichtigung vorgenommen.

Zu § 26 Abs. 4:

Im Fall einer Wiedererkrankung bzw. eines neuerlichen Unglücksfalles des Dienstnehmers innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur soweit, als der Entgeltfortzahlungsanspruch für dieses Arbeitsjahr noch nicht ausgeschöpft ist. Mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres entsteht der Anspruch wieder im vollen Umfang.

Reicht eine Arbeitsverhinderung von einem Arbeitsjahr ins nächste Arbeitsjahr, gilt die im neuen Arbeitsjahr liegende Erkrankung als Erkrankung im neuen Arbeitsjahr. Dies gilt auch dann, wenn im alten Arbeitsjahr wegen der Ausschöpfung des Anspruchs keine Entgeltfortzahlung mehr bestand. Siehe auch die Übergangsbestimmung in § 308 Abs. 4.

Zu Z. 14 (§ 29):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 24 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 153/2017.

Nach geltender Rechtslage hat ein Dienstnehmer einen Entgeltfortzahlungsanspruch auch nach Ende des Dienstverhältnisses, wenn der Dienstnehmer während der Dienstverhinderung gekündigt oder ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen wird oder den Dienstgeber ein Verschulden an einem vorzeitigem Austritt des Dienstnehmers trifft.

Ein Entgeltfortzahlungsanspruch über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus gebührt dem Dienstnehmer nunmehr auch dann, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung einvernehmlich beendet wird. Siehe auch die Übergangsbestimmung in § 308 Abs. 5.

Zu Z. 15 bis 26 (§§ 35 Abs. 5, 37 Abs. 1 lit. b, Abs. 2, 4 und 5, 41 Abs. 1, 41a, 41b Abs. 2, 5, 6 und 10, 41c Abs. 1 und 41d Abs. 1):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 26a Abs. 5, 26d Abs. 1, 4 und 5, 26j Abs. 1, 26k, 26l Abs. 1, 5, 6 und 10, 26m Abs. 1 und 26n Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Die Bestimmungen dienen der Angleichung an die Novellen des Väter-Karenzgesetzes (VKG) und des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG) BGBl. I Nr. 149/2015 und BGBl. I Nr. 162/2015.

Wenn die Kindesmutter keinen Karenzanspruch hat, soll der Vater Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen können (sogenannter zweiter Meldezeitpunkt, §§ 35 Abs. 5 und 37 Abs. 2). Pflegeväter sollen auch ohne Adoptionsabsicht einen Anspruch auf Karenz haben, daraus ergibt sich für diese auch ein Anspruch auf Elternteilzeit (§§ 37 Abs. 1 lit. b, 4 und 5).

Klargestellt wird, dass ein Teilzeitantrag zurückgezogen und ein neuer Antrag eingebracht werden kann, wenn z.B. erkennbar ist, dass der ursprüngliche Antrag keine innerbetriebliche Zustimmung finden wird (§ 41b Abs. 2).

Weiters wird bei der Elternteilzeit eine Bandbreite eingeführt. Die Arbeitszeitreduktion muss mindestens 20% der wöchentlichen Normalarbeitszeit betragen; die wöchentliche Mindestarbeitszeit ist mit 12 Stunden pro Woche festgelegt (§§ 41 Abs. 1 lit. c, 41a, 41b Abs. 5 und 6, 41c und 41d). Vereinbaren die Vertragsparteien jedoch ein Ausgestaltungsmodell der Teilzeit außerhalb der Bandbreite, sollen auf Grund dieser Willensübereinstimmung die Bestimmungen über die Elternteilzeit Anwendung finden (§ 41b Abs. 10).

Zu Z. 27 (§ 44):

Die Neufassung der Kündigungsregelung in § 44 dient der Ausführung der Grundsatzbestimmungen in § 29 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung BGBl. I Nr. 153/2017. Mit diesem Gesetz wurden die Bestimmungen über die Kündigung im ABGB dahingehend neu geregelt, als die Regelungen für Angestellte auch für Arbeiter Anwendung finden. Gleichzeitig wurde die Regelung auch ins Landarbeitsgesetz 1984 übernommen. Die Bedingungen des § 44 können durch Dienstvertrag oder durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nur zum Vorteil des Dienstnehmers geändert werden.

Die geänderten Kündigungsbestimmungen sind gemäß § 317 auf Beendigungen von Dienstverhältnissen anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2020 ausgesprochen werden.

Zu Z. 28 bis 36 (§§ 47 Abs. 1, 4, 5, 6 und 8, 59d, sowie Entfall des bisherigen § 48 Abs. 3):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 31, 32, und 39h des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 100/2018. Durch die Novelle wurden die Grundsatzbestimmungen, die noch Regelungen zur vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit sowie zur Gleitpension nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) betrafen, aus dem Rechtsbestand entfernt. Die entsprechenden Bestimmungen im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) entfielen bereits durch BGBl. I Nr. 43/2000 und BGBl. I Nr. 71/2003.

Zum nunmehrigen § 47 Abs. 4 lit. c und d:

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 31 Abs. 1 Z. 1a und 1b des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Mit der Bestimmung wird die Regelung des § 23a Abs. 1 Z. 3 und 4 des Angestelltengesetzes in der Fassung BGBl. I. Nr. 152/2015 betreffend den Anspruch bei Kündigung seitens des Dienstnehmers übernommen.

Zu § 47 Abs. 8:

Bei der Änderung des Verweises in Abs. 8 handelt es sich um eine Zitatkorrektur.

Zu Z. 37 (§ 59g Abs. 4):

Es handelt sich um eine Zitatberichtigung.

Zu Z. 38 (§ 59p):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 39u des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit der die Bestimmung des § 14b des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 30/2017 nachvollzogen wurde. Eine neuer Anlassfall für die neuerliche Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz und des Pflegekarenzgeldes soll – der bisherigen Verwaltungspraxis folgend – auch dann vorliegen, wenn die Karenzierung anlässlich einer weiteren notwendigen Therapie erfolgen soll, selbst wenn sich keine Hinweise auf ein neues Krankheitsbild oder eine maßgebliche Verschlechterung des Gesundheitszustandes finden.

Zu Z. 39 (§ 59u):

Die neue § 59u dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 39z des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019 mit dem § 15b AVRAG in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 152/2015 umgesetzt wurde.

Bei dem Verweis auf das Landarbeitsgesetz 1984 handelt es sich um einen Verweis auf unmittelbar anwendbares Bundesrecht.

Zu Z. 40 (§ 60l Abs. 5):

Der neue Abs. 5 dient der Ausführung des § 285 Abs. 77 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 22/2019. Aufgrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH), dass die österreichische Rechtslage, nach der der Karfreitag nur für Angehörige von bestimmten Religionsgemeinschaften ein Feiertag ist, eine unmittelbare, nicht gerechtfertigte Diskriminierung aufgrund der Religion darstellt (vgl. EuGH vom 22.01.2019, C-193/17) waren gesetzliche Änderungen notwendig. Der Bundesgesetzgeber hat sich dazu entschieden, auch solche kollektivvertragliche Bestimmungen als unwirksam zu erklären, die nur für Dienstnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen (vgl. § 33a Abs. 28 des Arbeitsruhegesetzes (ARG) in der Fassung BGBl. I Nr. 22/2019). Diese Regelung wird nachvollzogen.

Zu Z. 41 (§ 76 Abs. 2):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 56 Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, wonach die höhere wöchentliche Normalarbeitszeit für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Hausgemeinschaft mit freier Station entfällt.

Zu Z. 42 (§ 77 Abs. 1):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 57 Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Die Arbeitsspitzenregelung wird auf die Forstwirtschaft ausgedehnt. Eine Anpassung der Arbeitszeit an den Jahreszeiten ist z.B. bei Förstern und Revierjägern notwendig.

Zu Z. 43 und 44 (§ 78 Abs. 4 und 5):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 58 Abs. 4 und 5 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit der die Erweiterung der Normalarbeitszeit bei Gleitzeit in § 4b Abs. 4 und 5 Arbeitszeitgesetz in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 53/2018 übernommen wurde.

Zu Z. 45 bis 47 und 49 (§§ 81, 82 Abs. 3):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 61 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, womit die Definition der Überstunden und die Regelung zur Verpflichtung von Dienstnehmern zur Leistung von Überstunden an diejenigen des Arbeitszeitgesetzes angepasst wurden.

In § 82 Abs. 3 wird der Verweis angepasst.

Zu Z. 48 (§ 81a):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 61a des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Die Bestimmung wurde neu gefasst, um die bisherige Regelung der zulässigen Überstundenkontingente, die auf dem jeweiligen Modell der Normalarbeitszeit aufbaut, durch klare Höchstgrenzen für die tägliche und die wöchentliche Normalarbeitszeit zu ersetzen. Unter Arbeitsspitzen ist ein erhöhter Arbeitsbedarf auf Grund besonderer Umstände zu verstehen.

Zu Z. 50 (§ 83):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 63 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Die Mindestruhepause wird von einer Stunde auf eine halbe Stunde verkürzt, weil ein besonderes Bedürfnis nach längeren Ruhepausen in der Land- und Forstwirtschaft nicht mehr feststellbar ist und längere Einsatzzeiten nicht im Interesse der Dienstnehmer liegen.

Zu Z. 51 und 52 (§§ 83a, 83b und 84):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 63a, 63b und 64 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019.

In § 84 werden für Buschen- und Almausschanken, die als Nebengewerbe der Land- und Forstwirtschaft von der Gewerbeordnung 1994 ausgenommen sind, sowie für Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Fremdenverkehr zusätzliche Ausnahmen von der Sonntags- und Feiertagsruhe zugelassen. Weitere Ausnahmen aus wirtschaftlichen Gründen sollen durch Kollektivvertrag zugelassen werden können (vgl. die Regelung der §§ 8 und 12a ARG, BGBl. Nr. 144/1983 in der Fassung BGBl. I Nr. 53/2018).

Dadurch kann es vermehrt dazu kommen, dass an Sonntagen Normalarbeitszeit geleistet wird, weshalb in § 83a eine Neuregelung der wöchentlichen Ruhezeit in Form von Wochenendruhe und Wochenruhe nach dem Vorbild des Arbeitszeitgesetzes erfolgt.

Für die Bewirtschaftung von Almen, die weitab von Siedlungen liegen, wird in § 83b eine abweichende Regelung der wöchentlichen Ruhezeit durch Kollektivvertrag ermöglicht. Dabei werden die Vorgaben des Art. 17 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie beachtet. § 83b Abs. 1 und 2 enthalten Sonderregelungen für die Schichtarbeit nach dem Vorbild des § 5 Abs. 1 und 2 ARG. Die Sonderregelung in Abs. 4 betrifft insbesondere Silomeister sowie Kellermeister, die typischerweise nicht ersetzt werden können.

Zu Z. 53 bis 55 und 116 (§§ 84a, 85 und 300 Abs. 1 lit. a):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 64a und 65 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019.

Die in § 84a vorgesehene Ausgleichsruhe für Arbeiten während der wöchentlichen Ruhezeit orientiert sich hinsichtlich Dauer und Lage an der Ersatzruhe nach dem ARG. Die Ausgleichsruhezeit ist auf die Arbeit anzurechnen, sie ist jedoch nicht zu entlohnen. Der Ausgleich für die Arbeit während der wöchentlichen Ruhezeit erfolgt vielmehr durch den Zuschlag von 100%. Der Zuschlag gebührt, wenn die Ausgleichsruhe nicht zum vorgesehenen Zeitpunkt eingehalten wird (§ 84a Abs. 5). Dies ist etwa bei witterungsbedingter Notwendigkeit zur raschen Einbringung der Ernte möglich (§ 84a Abs. 3). Das fiktive Entgelt wird jedoch auf die Bemessungsgrundlage für verschiedene Ansprüche angerechnet (§ 84a Abs. 6).

Auch für Arbeit am freien Tag der Wochenruhe gebührt künftig ein Zuschlag von 100% (§ 85 Abs. 2b). Bei einer 5-Tage-Woche wird dies der letzte der freien Tage sein. Der Sonntagszuschlag, soweit es sich um Normalarbeitszeit handelt, und eingeschränkt auch 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 (§ 85 Abs. 2c). Hinsichtlich des Feiertagszuschlages entfällt die Ausnahme für Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt (§ 85 Abs. 2c).

In den Strafbestimmungen war der Verweis entsprechend anzupassen (§ 300 Abs. 1 lit. a).

Zu Z. 56 bis 67 und 76 (§§ 96a Abs. 1a, 97, 98 Abs. 3, 99 Abs. 1 und 2, 102 und 110 Abs. 2):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der § 76a Abs. 1, 77, 79, 80 Abs. 1 und 2, 83 sowie 91 Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit denen Änderungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz in der Fassung BGBl. I Nr. 118/2012 übernommen wurden.

Zu § 96a Abs. 1a:

Beim neuen § 96a Abs. 1a handelt es sich um eine Klarstellung, die der stärkeren Betonung der Wichtigkeit psychischer Belastungen dient.

Zu § 97:

Im § 97 Abs. 1 wird ausdrücklich klargestellt, dass im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren die Grundsätze der Gefahrenverhütung nach § 80 zu berücksichtigen sind. Die Ergänzung der Aufzählung durch die neue lit. f orientiert sich am Leitfaden der Arbeitsinspektionen zu arbeitsbedingten psychischen Belastungen bzw. der ÖNorm EN ISO 10075 "Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen" (Teil 1-3). Zwischenfälle, die eine akute psychische Belastungsreaktion auslösen können, wie sie im neuen § 97 Abs. 7 lit. c gemeint sind, sind etwa die Häufung von Konflikten oder Beschwerden, Gewaltübergriffe, posttraumatische Belastungsstörung nach einem Arbeitsunfall, etc. In § 97 Abs. 8 werden die zu beauftragenden Fachleute beispielhaft aufgezählt; im Hinblick auf die Evaluierung psychischer Beanspruchungen sind insbesondere Personen aus dem Fach der Arbeitspsychologie hervorzuheben.

Zu § 98 Abs. 3:

In Anlehnung an das Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz, BGBl. I Nr. 90/2006, wird die Formulierung angepasst.

Zu § 99 Abs. 1 und 2:

Auch bei der Gefahrenverhütung sind die grundlegenden Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen sowie deren Zusammen- und Wechselwirkung und die Schnittstelle Mensch-Technik-Organisation zu berücksichtigen.

Zu § 102 Abs. 1 und 9:

Durch die derzeitige Formulierung wird nicht mit hinreichender Unmissverständlichkeit zum Ausdruck gebracht, dass nur Dienstnehmer (und nicht etwa externe Dienste) zu Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt werden können.

Durch den neuen Abs. 9 wird die Bestimmung des § 83 Abs. 9 des Landarbeitsgesetzes 1984 ausgeführt, mit der eine Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. 94/2014 übernommen wurde.

Zu § 110 Abs. 2:

Es wird die Formulierung des § 60 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. 118/2012 übernommen. Die ständige Durchführung von Arbeiten in Zwangshaltung, insbesondere mit nicht gestützten oder über den Kopf gestreckten Armen sowie in stark gebückter oder kniender Stellung, muss möglichst vermieden sein. Um die Durchführung von Arbeiten in nicht körpergerechter Stellung zu vermeiden, sind erforderlichenfalls entsprechende Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel, wie Hebe- oder Absenkvorrichtungen, zur Verfügung zu stellen. Es wird klargestellt, dass bei der Gestaltung der Arbeitsvorgänge auch sonstige psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, möglichst gering gehalten werden sollen.

Zu Z. 68 und 69 (§ 107h):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 88h des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit dem die Neuregelung des Nichtraucher-schutzes in § 30 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. 126/2017 umgesetzt wurde.

Der Schutz von nichtrauchenden Beschäftigten am Arbeitsplatz vor schädlichem Passivrauchen soll an die Schutzstandards des Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtraucher-schutzgesetz – TNRS-G, in der Fassung BGBl. I Nr. 101/2015, angepasst werden. In diesem Sinn wird ein allgemeines Rauchverbot in Arbeitsstätten in Gebäuden festgelegt. In einzelnen Räumen kann das Rauchen gestattet werden, allerdings nicht in Arbeitsräumen sowie bestimmten sonstigen Räumen (Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräume).

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

Zu Z. 70 bis 75 (§§ 109 und 109b Abs. 2 und 4):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 90, 90a Abs. 2 und 91 Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit dem Änderungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes durch die Novellen BGBl. I Nr. 118/2012 und BGBl. I Nr. 60/2015 nachvollzogen wurden.

In § 109 Abs. 1 wird der Ausdruck „Zubereitung“ präzisiert, im Abs. 2 ein Zitat angepasst, im Abs. 5 die Formulierung angepasst und im Abs. 6 die Aufzählung der Rechtsvorschriften um die Verordnung (EG) Nr. 1271/2008 (CLP-Verordnung) ergänzt und die Bezeichnung weiterer Rechtsvorschriften aktualisiert.

Der § 90a Landarbeitsgesetz 1984 des Bundes wurde in Umsetzung der Richtlinie 2014/27/EU neu gefasst. Die Änderungen der Grundsatzbestimmung werden in § 109b ausgeführt, inhaltlich wurde die Richtlinie 2014/27/EU bereits auf Verordnungsebene umgesetzt (vgl. Verordnung der Landesregierung über den Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer gegen Gefährdung durch gefährliche Arbeitsstoffe und über Grenzwerte für gefährliche Arbeitsstoffe, LGBl.Nr. 67/2018).

Zu Z. 77 bis 79 (§ 111 Abs. 2, 3 und 8):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 92 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Die Stoffaufzählung wird an die Erfordernisse in der Land- und Forstwirtschaft angepasst.

Die Abs. 1 und 2 sind künftig auch dann nicht anzuwenden, wenn nachgewiesen wird, dass das durchschnittliche tägliche Expositionsausmaß der in Abs. 2 genannten Stoffe bestimmte, von der Land- und Forstwirtschaft in einer Verordnung nach Abs. 8 festzulegende Werte nicht überschreitet.

Zu Z. 80 bis 82 (§§ 112a Abs. 4 lit. e, Abs. 6 lit. b und c, 113a Abs. 8 lit. f):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 93a, 94a des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit dem Änderungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz durch die Novelle BGBl. I Nr. 126/2017 nachvollzogen wurden.

Nach geltendem Recht darf in die Präventionszeit der Präventivdienste in Bezug auf die Evaluierung nur jene Zeit eingerechnet werden, die für "die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente" aufgewendet wird (Folgeevaluierungen).

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 bestehenden Gefahren (Erstevaluierung) in die Präventionszeit mit eingerechnet werden können (§§ 112a Abs. 4 lit. e und 113a Abs. 8 lit. f).

Das verpflichtende Begehungsintervall für die präventivdienstliche Betreuung soll für Arbeitsstätten mit einem bis zehn Dienstnehmern, 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 (vgl. die ausführlichen Erläuterungen zu BGBl. I Nr. 126/2017, SA 2228/A Blg. NR XXV. GP Art. I zu § 77a Abs. 2 Z 1a).

Zu Z. 83 (§ 113b Abs. 4):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 94b Abs. 4 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, und dient der Intensivierung der Zusammenarbeit von Behörde und Präventivkräften.

Zu Z. 84 und 85 (§ 113c):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 94c des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit der die Terminologie in § 86 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes der Novelle BGBl. I Nr. 118/2012 übernommen wurde (zeitgemäßere Formulierung).

Zu Z. 86 und 87 (§ 121 Abs. 1a und 4):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung der § 102 und 103 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit denen Änderungen im MSchG in der Fassung BGBl. I Nr. 149/2015 übernommen wurden. Künftig soll auch Frauen nach einer Fehlgeburt ein zeitlich begrenzter Schutz vor Kündigung und Entlassung zukommen.

Zu Z. 88 (§ 123 Abs. 2):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 104 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019.

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

Zu Z. 89 und 90 (§ 124 Abs. 4 und 5):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 105 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019.

Einem Elternteil soll 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 dem MSchG spätestens drei Monate vor dem geplanten Antritt bekannt zu geben und in Anspruch zu nehmen (Abs. 4). Im Abs. 5 wird der dazu notwendige Kündigungsschutz geregelt.

Zu Z. 91 bis 93 (§ 124c):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 105c des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit der Änderungen im MSchG und VKG durch die Novellen BGBl. I Nr. 149/2015 und 162/2015 nachvollzogen wurden.

Für Pflegeeltern, die aus der Übernahme der Pflege kein Entgelt beziehen, wird ein Karenzanspruch geschaffen.

Zu Z. 94 bis 100 (§§ 125 Abs. 1, 125a, 125b, 125c Abs. 1 und 125d Abs. 1):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 105f, 105g, 105h, 105i und 105j des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, im Zusammenhang mit der Einführung der Bandbreite bei der Elternteilzeit (vgl. die Erläuterungen zu Z. 15 bis 26).

Zu Z. 101 bis 105 (§ 128):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 109 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit dem folgende Neuerungen im Bereich des Jugendarbeitsschutzes vorgesehen wurden:

- Die Durchrechnung der Normalarbeitszeit wurde aus § 11 Abs. 2a und 3 des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes 1987 übernommen (Abs. 2a und 2b).
- Die tägliche Ruhezeit bei Viehpflege und Melkung kann nur mehr auf elf statt bisher zehn Stunden verkürzt werden (Abs. 5).
- Die Arbeit von Jugendlichen über 16 Jahren kann bei tätigkeitsspezifischer Notwendigkeit (z.B. bei Buschenschanken) durch Kollektivvertrag bis 22 Uhr zugelassen werden (Abs. 7).
- Die Bestimmung über die wöchentliche Ruhezeit von zwei zusammenhängenden Tagen wird neu gefasst (Abs. 9). Am Samstag ist die Beschäftigung bis 13 Uhr zulässig, wenn der nächste Montag arbeitsfrei bleibt. Um eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden zu erreichen, kann die Tagesarbeitszeit von Dienstag bis Freitag neun Stunden betragen.

In Abs. 10 erfolgt eine Zitat Anpassung.

Zu Z. 106 und 107 (§ 130):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 236a des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019, mit der Änderungen des AZG durch die Novelle BGBl. I Nr. 53/2018 übernommen wurden.

Für bestimmte Dienstnehmer soll nur die Dauer der Tagesarbeitszeit aufgezeichnet werden müssen (Abs. 4a), die lit. a und b 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.

Keine Arbeitsaufzeichnungen sollen für Angestellte, die mit der maßgeblichen Führung des gesamten landwirtschaftlichen oder forstwirtschaftlichen Betriebs betraut sind, geführt werden müssen (Abs. 4b).

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. 4c).

In Abs. 1 lit. b wird der Verweis angepasst.

Zu Z. 108 und 109 (§ 146 Abs. 2 bis 4):

Die Änderung in Abs. 2 dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 127 Abs. 4 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 59/2018. Mit der Novelle wurde die Bestimmung über den Abschluss von Lehrverträgen neu formuliert und an die Begrifflichkeiten des 2. Erwachsenenschutz-Gesetzes angepasst. Ebenso werden die Begrifflichkeiten in den Abs. 3 und 4 angepasst.

Zu Z. 110 (§ 149 Abs. 4):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 130 Abs. 4 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019. Mit dem Bundesgesetz, mit dem das Insolvenz-Entgeltversicherungsgesetz und das Berufsausbildungsgesetz geändert werden, BGBl. I Nr. 154/2017, wurde eine Förderung für Lehrlinge in der Form eingeführt, dass die Internatskosten (Unterbringung und Verpflegung) von den Lehrberechtigten getragen und diesen von den Lehrlingsstellen ersetzt werden (vgl. die unmittelbar anwendbare bundesgesetzliche Bestimmung des § 130 Abs. 4a Landarbeitsgesetz 1984). Diese Regelung wird im Land- und Forstarbeitsrecht nachvollzogen.

Zu Z. 111 (§§ 183 Abs. 1, 199 Abs. 2, 206 Abs. 1, 212 Abs. 2, 276 Abs. 1 und 282 Abs. 1 lit. a):

Die Änderungen dienen der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 166 Abs. 1, 180 Abs. 2, 187 Abs. 1, 193 Abs. 2, 267 Abs. 1 und 273 Abs. 1 Z. 1 Landarbeitsgesetz 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 35/2017.

Die Tätigkeitsdauer der Organe der Dienstnehmerschaft beträgt derzeit vier Jahre. Die Bedingungen der Arbeitswelt und die Anforderungen an die Belegschaftsvertretung haben sich jedoch seit der Einführung dieser Bestimmung vor 30 Jahren grundlegend verändert. Dies erfordert eine Stärkung der Kontinuität der Gremien. Aus diesem Grund wird die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, des Zentralbetriebsrates, des SCE-Betriebsrates sowie der Rechnungsprüfer auf fünf Jahre verlängert. Siehe auch die Übergangsbestimmung in § 318.

Zu Z. 112 (§ 242 Abs. 1):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 221 Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 35/2017.

Derzeit hat jedes Mitglied eines Betriebsrates Anspruch auf Bildungsfreistellung im Ausmaß von bis zu drei Wochen. Der Bildungsbedarf hat jedoch in den letzten Jahren, nicht zuletzt durch den technologischen Fortschritt, stark zugenommen. Mitglieder eines Betriebsrates müssen sich im Rahmen ihrer Vertretungsaufgaben mit zum Teil sehr komplexen Fragestellungen auseinandersetzen. Schließlich soll der Anspruch auf Bildungsfreistellung auch im Hinblick auf die Verlängerung der Tätigkeitsdauer der Organe der Dienstnehmerschaft auf fünf Jahre ausgedehnt werden. Siehe auch die Übergangsbestimmung in § 318.

Zu Z. 113 bis 115 (§ 299 Abs. 1 Z. 4, 8 und 41 bis 43):

Die Änderung dient der Ausführung der Grundsatzbestimmung des § 284 des Landarbeitsgesetzes 1984, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019.

Zu Z. 119 (§ 302 Abs. 5):

Die Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsgebot (§§ 15, 16, 300 Abs. 1b und Abs. 4) sollen gemeinsam mit dem Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes in Kraft treten (siehe die Erläuterungen zu Z. 8, 117 und 118 sowie den gleichzeitig versendeten Begutachtungsentwurf zum Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes).

Zu Z. 120 (§ 306a):

Die neue Übergangsbestimmung war aufgrund von § 285 Abs. 72 zweiter Satz Landarbeitsgesetz 1984 (eingefügt durch BGBl. I Nr. 16/2019) vorzusehen.

Zu Z. 121 (§ 308 Abs. 4 und 5):

§ 308 sieht bereits derzeit Übergangsbestimmungen zur Entgeltfortzahlung vor. Vor dem Hintergrund der Änderungen in § 26 Abs. 1 und 4 ist in Ausführung des § 285 Abs. 68 Z. 1 und 2 Landarbeitsgesetz 1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 153/2017 eine Ergänzung notwendig.

Zu Z. 122 (§§ 318 bis 320):

Zu § 318:

§ 317 wird in Ausführung des § 285 Abs. 68 Z. 3 Landarbeitsgesetz 1984, geändert durch BGBl. I Nr. 153/2017, eingefügt und betrifft die Neufassung der Kündigungsbestimmung (§ 44).

Zu § 319:

Die neue Übergangsbestimmung war aufgrund von § 285 Abs. 64 Landarbeitsgesetz 1984 (eingefügt durch BGBl. I Nr. 35/2017) vorzusehen.

Zu § 320:

Die neue Übergangsbestimmung war aufgrund von § 285 Abs. 72 erster Satz Landarbeitsgesetz 1984 (eingefügt durch BGBl. I Nr. 16/2019) vorzusehen.