

Bericht

des Verfassungs- und Verwaltungsausschusses zur Vorlage der Landesregierung (Nr 144 der Beilagen) betreffend ein Gesetz, mit dem die Salzburger Landarbeitsordnung 1995 geändert wird

Der Verfassungs- und Verwaltungsausschuss hat sich seiner Sitzung vom 9. November 2005 mit der zitierten Vorlage der Landesregierung zur Änderung der Salzburger Landarbeitsordnung in Anwesenheit von dem für die Land- und Forstwirtschaft ressortzuständigen Regierungsmitglied Landesrat Eisl geschäftsordnungsgemäß befasst.

Auf der Expertenbank waren Dr. Pallwein-Prettner und OAR Hattinger (Referat 4/02), Kammeramtsdirektor Dr. Sommerauer (Landarbeiterkammer) sowie Frau Mag. Gromaczkiewicz (Landwirtschaftskammer) vertreten.

Aus den Erläuterungen zum Gesetzesvorhaben wird allgemein Folgendes festgehalten:

1. Durch die entworfenen Novellen zur Salzburger Landarbeitsordnung 1995 werden die in folgenden Bundesgesetzen enthaltenen grundsatzgesetzlichen Bestimmungen ausgeführt:
 - a) Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitszeitgesetz, das Angestelltengesetz, das Gutsangestellten-gesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Arbeitsmarktförde-rungsgesetz geändert werden, BGBl I Nr 64/2004, (im Folgenden kurz als „Gesetz 64/2004“ bezeichnet),
 - b) Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, BGBl I Nr 160/2004, (im Folgenden kurz als „Gesetz 160/2004“ bezeichnet),
 - c) Bundesgesetz, mit dem das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz, das Allgemeine Sozi-alversicherungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Einkommensteuergesetz 1988 geändert werden, BGBl I Nr 36/2005, (im Folgenden kurz als „Gesetz 36/2005“ bezeichnet), und
 - d) Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehand-lungsgesetz – GIBG) erlassen und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Arbeitsleben erlassen werden, BGBl I Nr 66/2004, (im Folgenden als „Gleichbehandlungsgesetz“ bezeichnet), zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 82/2005.

2. Durch die im Gesetz 64/2004 enthaltenen grundsatzgesetzlichen Bestimmungen wird das bereits in der Regierungserklärung vom 6. März 2003 angekündigte Vorhaben realisiert, „zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie künftig in mittleren und größeren Betrieben einen Anspruch auf Teilzeit und flexible Arbeitszeitregelung für Eltern von Kindern bis zum Schuleintritt“ – bei gleichzeitigem Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit – zu schaffen. Die Regierungserklärung weiter: „Wir haben beim Arbeitsmarktservice derzeit rund 20.000 Arbeitsuchende gemeldet, die den Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung im Rahmen ihrer Vormerkung deponiert haben. Fast 19.000 davon sind Frauen, genau jene Zielgruppe, für die diese Maßnahme geradezu maßgeschneidert ist.“

2.1 In inhaltlicher Hinsicht ist als der zentrale Punkt der Regelungen für die Teilzeitbeschäftigung hervorzuheben, dass ein Rechtsanspruch dem Grunde nach auf Teilzeitbeschäftigung nur in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (im Jahresdurchschnitt) besteht. Die sachliche Rechtfertigung für diese Einschränkung wird vom Bundes(grundsatz)gesetzgeber darin gesehen, dass sich in „größeren“ Betrieben der Personaleinsatz flexibler gestalten lässt. In „kleineren“ Betrieben, in denen sich der Personaleinsatz nicht so flexibel gestalten lässt, bleibt es im Wesentlichen bei den bisherigen Regelungen über die Teilzeitbeschäftigung. Zusätzliche Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung bereits mindestens drei Jahre ununterbrochen bestanden hat. Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes. Die näheren Modalitäten wie Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit sind zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber zu vereinbaren. Kommt nach einem innerbetrieblichen Verfahren eine diesbezügliche Einigung nicht zu Stande, kann der Dienstgeber beim Arbeits- und Sozialgericht Klage erheben. Das Gericht hat in diesem Fall unter Abwägung der beiderseitigen Interessen eine endgültige Entscheidung über die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung zu treffen. Der Dienstnehmer hat jedoch ein Recht auf Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Modalitäten, wenn der Dienstgeber – trotz Nichtzustandekommens einer Einigung – die Klageeinbringung unterlässt oder versäumt. Besteht kein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung (in „kleineren“ Betrieben oder bei einer kürzeren Beschäftigungsdauer) und ist ein Anspruch darauf auch nicht in einer Betriebsvereinbarung festgelegt, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung (nur) bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes einschließlich der näheren Modalitäten vereinbart werden. Der Dienstgeber kann (so wie bisher) eine Teilzeitbeschäftigung aus sachlichen Gründen ablehnen. Bei Nichteinigung kann der Dienstnehmer eine Klage einbringen. Die Möglichkeit und die Dauer einer Teilzeitbeschäftigung hängen nicht mehr von einer in Anspruch genommenen Karenz ab („Entkoppelung“). Die gleichzeitige Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile ist zulässig. Unzulässig ist jedoch die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung bei gleichzeitiger Karenz des

jeweils anderen Elternteiles. Je Elternteil und Kind ist nur eine einmalige Inanspruchnahme zulässig. Der eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmende Elternteil kann einmal deren vorzeitige Beendigung, Änderung (Ausmaß, Lage der Arbeitszeit) oder Verlängerung verlangen. Der Dienstgeber kann ebenso einmal eine vorzeitige Beendigung oder Änderung (Ausmaß oder Lage der Arbeitszeit) der Teilzeitbeschäftigung verlangen. Die Teilzeitbeschäftigung endet jedoch vorzeitig, wenn der Elternteil eine Karenz oder eine Teilzeitbeschäftigung für ein weiteres Kind in Anspruch nimmt. Bis zum 4. Geburtstag des Kindes besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz, danach besteht nur mehr ein Motivkündigungsschutz. Eine besondere Kündigungsmöglichkeit des Dienstgebers besteht dann, wenn der Elternteil während der Teilzeitbeschäftigung eine Erwerbstätigkeit ohne Zustimmung des Dienstgebers aufnimmt.

- 2.2 Der Vollständigkeit halber ist im Zusammenhang mit der Beschränkung des Rechts auf Teilzeitbeschäftigung auf „größere“ Betriebe darauf hinzuweisen, dass im § 26 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes durch eine besondere Beihilfe, auf die allerdings kein Rechtsanspruch besteht, ein Anreiz für Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten geschaffen wurde, Teilzeitarbeit für die Eltern von Kleinkindern zu ermöglichen und so zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Durch diese Beihilfe sollen die Aufwendungen für die Arbeitsplatzausstattung bei der Einrichtung zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze und Aufwendungen im Zusammenhang mit der notwendigen Reorganisation der Arbeitsabläufe bei einer Ausweitung der Teilzeitarbeit – zumindest zum Teil – abgegolten werden.
3. Durch das Gesetz 160/2004 werden die Änderungen des Arbeitsrechtsänderungsgesetzes 2000, BGBl I Nr 44, und des Arbeitnehmerschutz-Reformgesetzes, BGBl I Nr 159/2001, im Landarbeitsgesetz 1984 nachvollzogen und die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 über die befristeten Arbeitsverhältnisse sowie Art 7 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen umgesetzt. Die Eckpunkte des Gesetzes 160/2004 sind Anpassungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder bei einer Dienstverhinderung aus sonstigen Gründen, die Aliquotierung des Urlaubs im Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses, der Entfall der Postensuchtage bei Selbstkündigung, das Verbot der Diskriminierung befristet beschäftigter Dienstnehmer, die Möglichkeit der Sterbebegleitung naher Angehöriger bzw der Begleitung schwerst erkrankter Kinder sowie der Entfall des Frauennachtarbeitsverbots und des Haushaltstages für Dienstnehmerinnen. Auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes soll durch die Einführung von Mindesteinsatzzeiten für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner und durch die Hinzuziehung von sonstigen Fachleuten dazu beigetragen werden, die Zahl der Arbeitsunfälle weiter zu senken.

4. Seit dem Inkrafttreten des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BGBl I Nr 100/2002) sind bereits mehr als zwei Jahre vergangen. Das Gesetz 36/2005 ist das legislativ bearbeitete Ergebnis einer Bewertung der zwischenzeitig gewonnenen Erfahrungen aus der Praxis: Diese Erfahrungen haben gezeigt, dass der festgelegte Beitragszeitraum von jeweils einem Monat im Hinblick auf die geringe Höhe der Beiträge bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen für den Dienstgeber einen beträchtlichen Verwaltungsaufwand bedeutet. Es wird den Dienstgebern daher eine Wahlmöglichkeit hinsichtlich des Beitragszeitraums für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse eingeräumt: Die Beiträge können entweder – so wie bisher – monatlich oder einmal jährlich (entsprechend der Überweisung der Beiträge für geringfügig Beschäftigte nach § 44 Abs 2 ASVG) überwiesen werden.

5.1 Ein 2. Kernstück des Novellierungsvorschlages sind die in den §§ 134a bis 134j enthaltenen Bestimmungen zur Gleichbehandlung im Arbeitsleben. Im Art 13 des EG-Vertrages heißt es: „Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrages kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung bekämpfen.“ Es besteht ein allgemeiner gesellschaftlicher Konsens, dass gesetzlichen Maßnahmen im Kampf gegen Rassismus und Intoleranz eine außerordentliche Bedeutung zukommt. Weiters ist es angesichts der demographischen Trends außerordentlich wichtig sicherzustellen, dass ein möglichst hoher Prozentsatz an Personen im erwerbsfähigen Alter einer Beschäftigung nachgeht. Diskriminierungen aus den im Art 13 des EG-Vertrags angeführten Gründen können insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhang sowie die Solidarität unterminieren. Beschäftigung und Beruf sind Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für die volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind. Es wird den Betroffenen ermöglicht, ihr wirtschaftliches Potential zu nutzen, so gut wie möglich für sich selbst und ihre Familie zu sorgen und weniger auf staatliche Hilfe angewiesen zu sein. Die Europäische Union hat daher im Jahr 2000 zwei Richtlinien zum Thema Antidiskriminierung verabschiedet, und zwar:

- a) die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (im Folgenden als „Antirassismusrichtlinie“ bezeichnet) und
- b) die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (im Folgenden als „Rahmen-

Gleichbehandlungsrichtlinie“ bezeichnet). Diese Richtlinie ergänzt die Antirassismusrichtlinie und enthält weitere unzulässige Diskriminierungsgründe (Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung).

5.2 Ein weiterer Änderungsbedarf ergibt sich aus folgenden gemeinschaftsrechtlichen Rechtsakten:

- a) Richtlinie 2002/73/EG des europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (im Folgenden als „Geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie“ bezeichnet) und
- b) Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1998 über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes („Beweislastrichtlinie“)

5.3 Die geltenden Bestimmungen der Landarbeitsordnung 1995 regeln nur die Gleichbehandlung und tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen. Die Umsetzung der Antirassismusrichtlinie sowie der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie erfordert zunächst die Festlegung von weiteren Diskriminierungstatbeständen. Das im bisherigen § 16 enthaltene Diskriminierungsverbot auf Grund des Geschlechts wird durch das grundsätzliche Verbot jeder unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung sowie jeder diskriminierenden Belästigung aus den Diskriminierungsgründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters sowie der sexuellen Orientierung ergänzt. Die Rechtsschutzmöglichkeiten und Sanktionen werden ausgebaut (Ersatzregelungen bei Verletzungen der Gleichbehandlungsgebote, Beweislastregeln, Verbot der Benachteiligung wegen Wahrnehmung von Rechten udgl).

6. Daneben wird das durch die im Pkt 1 angeführten Gesetze begründete Ausführungserfordernis dazu genutzt, die Regelungen über die Karenz von männlichen Dienstnehmern in den §§ 124 bis 128c in stärkerer Anlehnung an die grundsatzgesetzlichen Bestimmungen neu zu fassen. Ziel dieses Vorhabens ist, die in den geltenden Bestimmungen enthaltenen Verweisungsketten zu eliminieren, was sich positiv auf die Lesbarkeit und Verständlichkeit dieser Bestimmungen auswirken wird. Weiters werden die §§ 270 und 271 überarbeitet, um die darin angeführten gemeinschaftsrechtlichen Rechtsakte sowie die darin verwiesenen Bundesgesetzes in ihrer jeweils aktuellen Fassung zu erfassen.

Vor der Abstimmung über einzelne Bestimmungen gibt es eine ausführliche Generaldebatte. Diese lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Abg. Ing. Schwarzenbacher (ÖVP) weist darauf hin, dass es sich bei der vorliegende Novelle zur Salzburger Landarbeitsordnung vorwiegend um die Ausführungsgesetzgebung von grundsatzgesetzlichen Bestimmungen des Bundes handle. Es gehe dabei um die Anpassung an die ASVG-Bedingungen sowie um die Umsetzung der EU-Richtlinien. Ziel sei die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auf Wunsch der Landarbeiterkammer sollte das Datum des Inkrafttretens des Gesetzesvorhabens mit 1. Jänner 2006 festgelegt werden und Abg. Ing. Schwarzenbacher erkundigt sich bei Hofrat Dr. Faber, ob dies möglich sei.

Abg. Dr. Reiter (Die Grünen) erkundigt sich, für wie viele Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen dieses Gesetz gelte. Es handle sich dabei um Materien, die zum großen Teil für alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Österreich zu gelten haben und rechtswirksam seien. Sinnvoller wäre eine bundeseinheitliche Regelung. Besonders kritisiert Abg. Dr. Reiter, dass im Gesetzesentwurf und in den Erläuterungen diskriminierende und unklare Formulierungen enthalten seien. Das Gesetzesvorhaben solle für eine geschlechtergerechte Formulierung zurückgestellt werden.

Abg. Zehentner (SPÖ) meint, dass die Landarbeitsordnung nicht sehr viele Menschen im Land Salzburg betreffe. Für die Betroffenen wäre sie aber sehr wichtig. Im Begutachtungsverfahren habe es keine wesentlichen Einwendungen gegeben. Abg. Zehentner signalisiert die Zustimmung der SPÖ zur vorliegenden Regierungsvorlage.

Kammeramtsdirektor Dr. Sommerauer (Landarbeiterkammer) weist darauf hin, dass ca 1.000 Dienstnehmer von der Landarbeitsordnung betroffen seien. Neben der Landarbeiterkammer wünsche sich auch die Landwirtschaftskammer den 1. Jänner 2006 als Datum des Inkrafttretens des Gesetzes, weil dieses bereits überfällig wäre. Auswirkungen gebe es zB beim Beginn eines Urlaubsjahres.

Hofrat Dr. Faber verweist zum Datum des Inkrafttretens 1. April 2006 auf den Fristenlauf. Das Datum 1. Jänner 2006 bewirke ein rückwirkendes Inkrafttreten. Das Gesetz enthalte einerseits Begünstigungen für ArbeitnehmerInnen und andererseits Belastungen für die Betriebe. Nach dem rechtsstaatlichem Prinzip sollten belastende Bestimmungen nicht rückwirkend in Kraft gesetzt werden, wenn es keinen besonderen Grund hierfür gebe. Zur Kritik von Abg. Dr. Reiter (Die Grünen) bezüglich geschlechtergerechter Formulierungen stellt Hofrat Dr. Faber fest, dass das ganze Gesetz nicht geschlechtergerecht formuliert sei und die Novelle dem bestehenden System entsprechend formuliert worden sei. Im Übrigen würde die Lesbarkeit eines Gesetzes durch eine geschlechtergerechte Formulierung nicht vereinfacht. Zur Forderung nach einer bundeseinheitlichen Regelung verweist Hofrat Dr. Faber auf die bundesverfassungsrechtliche Kompetenzverteilung, die durch den EU-Beitritt nicht verändert worden sei. Er sei im Ausschuss 5 des Konventes dafür eingetreten, dass im Bereich dieser Bemühungen eine Bundes-

kompetenz gemacht werde. Auf die Frage von Abg. Dr. Reiter (Die Grünen), ob es für Dienstnehmer keine Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung gebe, verweist Hofrat Dr. Faber auf Bestimmungen über die Karenz und über die Teilzeitbeschäftigung für Mütter und für Väter. Es haben beide Personengruppen in ähnlicher Weise Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

Zum Änderungswunsch des Datums für das Inkrafttreten führt Frau Mag. Gromaczkiewicz (Landwirtschaftskammer) aus, dass der 1. April 2004 für die Lohnverrechnung große Schwierigkeiten bringen würde. In der Praxis werde es bereits jetzt so gehandhabt, dass das allgemeine Bundesarbeitsrecht auch im Landarbeitsrecht vollzogen werde.

Landesrat Eisl führt aus, dass bei der Landarbeitsordnung lediglich bestehende Vorgaben übernommen worden seien. Der Landesrat spricht sich grundsätzlich dafür aus, dass die Kompetenzen zwischen Bund und Ländern bereinigt würden. Im Verfassungskonvent habe man sich sehr darum bemüht, aber es habe keine Verfassungsmehrheit für den Konventsvorschlag gegeben – so Landesrat Eisl.

Sodann wird in den Ausschussberatungen von Seite der Dienstgeber als auch der Dienstnehmer der Wunsch geäußert, die Novelle bereits mit 1. Jänner 2006 in Kraft treten zu lassen. Dies sei wegen der Besonderheit der neuen Bestimmungen, die vielfach auf Jahreszeiträume abstellen, gerechtfertigt. Dem Wunsch wird daher, die Strafbestimmung natürlich ausgenommen, Rechnung getragen.

Die Ausschussmitglieder kommen übereinstimmend zur Auffassung, die geringfügig geänderte Novelle zur Salzburger Landarbeitsordnung dem Landtag zur Beschlussfassung zu empfehlen.

Der Verfassungs- und Verwaltungsausschuss stellt mit den Stimmen von SPÖ, ÖVP, FPÖ und den Grünen – sohin einstimmig – den

Antrag,

der Salzburger Landtag wolle beschließen:

Das in der Nr 144 der Beilagen vorgeschlagene Gesetz wird mit folgenden Änderungen im § 275 zum Beschluss erhoben:

1. Im Abs 1 entfällt die Nennung des (§) „269 Abs 1 und 2“, wird das Datum „1. April 2006“ durch das Datum „1. Jänner 2006“ ersetzt und angefügt: „§ 269 Abs 1 und 2 tritt mit 1. April 2006 in Kraft.“

2. In den Abs 2, 3 und 4 wird jeweils das Datum „31. März 2006“ durch das Datum „31. Dezember 2005“ ersetzt.

Salzburg, am 9. November 2005

Der Vorsitzende:
Kosmata eh

Der Berichterstatter:
Ing. Schwarzenbacher eh

Beschluss des Salzburger Landtages vom 14. Dezember 2005:

Der Antrag wurde einstimmig zum Beschluss erhoben.