

Begutachtungsentwurf

betreffend das Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird (Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2016)

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs

Der Bund hat mit BGBl. I Nr. 44/2016 ua. auch grundsatzgesetzliche Bestimmungen im Landarbeitsgesetz 1984 geändert. Die grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Bundes sind nun im Rahmen der Oö. Landarbeitsordnung 1989 auszuführen.

II. Kompetenzgrundlagen

In der Angelegenheit "Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt" kommt dem Bund die Zuständigkeit der Grundsatzgesetzgebung und den Ländern die Zuständigkeit zur Ausführungsgesetzgebung und Vollziehung zu (Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG).

III. Finanzielle Auswirkungen auf die Gebietskörperschaften

Durch diese Gesetzesnovelle werden grundsätzlich weder dem Land noch den Gemeinden (oder dem Bund) gegenüber der derzeitigen Rechtslage (nennenswerte) Mehrkosten erwachsen.

IV. Finanzielle Auswirkungen auf Bürgerinnen und Bürger und auf Unternehmen

Die in diesem Landesgesetz vorgesehenen Änderungen bringen keinerlei finanzielle Belastungen für die Bürgerinnen und Bürger im Allgemeinen und für Wirtschaftstreibende im Besonderen mit sich.

V. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union

Diesem Landesgesetz stehen - soweit ersichtlich - keine zwingenden unionsrechtlichen Vorschriften entgegen. Vielmehr wird durch das vorliegende Gesetzesvorhaben die Richtlinie 2014/54/EU in oberösterreichisches Landesrecht umgesetzt.

VI. Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen haben grundsätzlich - soweit ersichtlich - weder direkt noch indirekt unterschiedliche Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer. Dieses Landesgesetz ist gerade in Teilen intentional auf die Förderung bestimmter gesellschaftlich benachteiligter Gruppen ausgelegt und hat daher auf diese Gruppen besondere - positiv zu wertende - Auswirkungen.

Die Texte der vorliegenden Gesetzesnovelle wurden geschlechtergerecht formuliert. Eine Anpassung des gesamten Gesetzestextes wäre - im Vergleich mit den inhaltlichen Änderungen der vorliegenden Novelle - mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden und ist daher hier unterblieben, soll aber bei der nächsten dafür geeigneten Gelegenheit vorgenommen werden. Aus der nicht durchgängig geschlechtergerechten Textierung der nunmehr novellierten Oö. Landarbeitsordnung 1989 darf keinesfalls die Zulässigkeit tatsächlicher Differenzierungen bei denjenigen Bestimmungen abgeleitet werden, die noch nicht geschlechtergerecht formuliert sind.

VII. Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen weisen keinerlei umweltpolitische Relevanz auf.

VIII. Besonderheiten des Gesetzgebungsverfahrens

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält keine Verfassungsbestimmungen. Eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinn des Art. 97 Abs. 2 B-VG ist nicht vorgesehen. Der Gesetzentwurf hat keine Landes- oder Gemeindeabgabe im Sinn des § 9 Abs. 1 F-VG 1948 zum Gegenstand. Es

besteht auch aus sonstigen Gründen keine Verpflichtung, diesen Gesetzesbeschluss dem Bundeskanzleramt bekannt zu geben.

B. Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1 und 2:

Hier erfolgen erforderliche Anpassungen im Inhaltsverzeichnis.

Zu Art. I Z 3:

Der bisherige § 13 wird verschoben und im § 12 als Abs. 3 angefügt.

Zu Art. I Z 4:

Diese Bestimmung entspricht der Grundsatzbestimmung des § 13a Landarbeitsgesetz 1984 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2016. Sie dient auch der Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU.

Dazu führt der Bund in den Materialien zu § 7 AVRAG - der § 13a Landarbeitsgesetz 1984 inhaltlich vollkommen entspricht - ua. aus:

"Die Grundfreiheit der Arbeitnehmerfreizügigkeit gewährleistet für Arbeitnehmer der Union und ihre Familienangehörigen ein umfassendes Recht auf Mobilität zur Umsetzung des diskriminierungsfreien Zugangs zum Arbeitsmarkt eines anderen Mitgliedstaates. Sie beinhaltet ein Verbot von auf der Staatsangehörigkeit beruhenden Ungleichbehandlungen in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen. Daneben beinhaltet sie ein Beschränkungsverbot: Davon sind solche Maßnahmen umfasst, die zwar keine Diskriminierung auf Grund der Staatsbürgerschaft darstellen, jedoch die Ausübung des Freizügigkeitsrechts erschweren oder weniger attraktiv machen.

Die Arbeitnehmer/innen/freizügigkeit wird durch Art. 45 AEUV gewährleistet und durch die VO (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union vom 5.4.2011 (Freizügigkeits-VO) und die Richtlinie 2004/38/EWG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, die sich im Hoheitsgebiet frei bewegen und aufhalten vom 29.4.2004 (Unionsbürger-RL) sekundärrechtlich konkretisiert.

Die Richtlinie 2014/54/EU vom 16.4.2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, soll nunmehr die einheitliche Anwendung und Durchsetzung der durch die Arbeitnehmer/innen/freizügigkeit nach Art. 45 AEUV iVm Art. 1 bis 10 der Freizügigkeits-VO gewährten Rechte in der Praxis erleichtern.

...

- Die Richtlinie ist bis 21.5.2016 umzusetzen und sieht unter anderem vor, dass die Mitgliedstaaten
- die Durchsetzung der mit Art. 45 AEUV und mit den in Art. 1 bis 10 der VO gewährten Rechte sicherstellen (Art. 3 Abs. 1),
 - Arbeitnehmer der Union, die ihre Rechte aus dem AEUV bzw. der VO geltend machen, vor benachteiligenden Reaktionen auf eine Beschwerde oder ein Verfahren schützen (Art. 3 Abs. 6),
 - Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmer der Union namhaft machen (Art. 4) und
 - Informationen für Arbeitnehmer der Union zur Verfügung stellen (Art. 6).

...

Für den Bereich des AuslBG, von dessen Anwendungsbereich EU-Bürger/innen und ihre Familienangehörigen explizit ausgenommen sind, besteht kein Bedarf für weitere Klarstellungen. Ebenso stellen die bestehenden "Arbeitsmarktgesetze" sicher, dass EU-Bürger/innen die Unterstützung und Dienstleistungen des AMS im Sinne der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Anspruch nehmen können und bei Beschwerden vor Benachteiligungen geschützt sind.

Jedoch sind Arbeitnehmer der Union, die als Reaktion auf die Durchsetzung ihrer sich aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit ergebenden Rechte benachteiligt werden, derzeit nur nach dem GIBG, wenn sich die Durchsetzung auf einen Diskriminierungstatbestand bezieht, und allenfalls nach § 105 Abs. 3 Z 1 lit i ArbVG (Motivkündigungsschutz wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin in Frage gestellter Ansprüche) geschützt. Zur Umsetzung des Art. 3 Abs. 6 der Richtlinie 2014/54/EU ist ein weitergehendes Benachteiligungsverbot erforderlich. In § 7 soll daher ein solches für alle dem AVRAG unterliegende Arbeitnehmer, die in Folge der Durchsetzung ihrer Freizügigkeitsrechte benachteiligt werden, geschaffen werden. Somit dürfen Arbeitnehmer in Hinkunft als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung ihrer Ansprüche aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden."

Zu Art. I Z 5 bis 7:

Diese Bestimmungen entsprechen ebenfalls den Grundsatzbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2016. Sie dienen der Anpassung im Hinblick auf die Neuerlassung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), das mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2017 die entsprechenden Regelungen für die im Landarbeitsgesetz 1984 aufgehobenen Bestimmungen nun unmittelbar enthält.

Dazu führt der Bund in den Materialien zu § 1 Abs. 3 LSD-BG ua. aus:

"Nach der Verfassungsbestimmung des § 1 Abs. 3 LSD-BG findet das LSD-BG mit Ausnahme der §§ 3 bis 6 LSD-BG Anwendung auf Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des LAG 1984. Die §§ 3 bis 6 finden nur Anwendung, soweit dieser die Entsendung von Arbeitern im Sinne des LAG betrifft. Die §§ 8 Abs. 2 und 20 Abs. 3 finden keine Anwendung. Mit dieser Bestimmung werden die §§ 14a Abs. 2 und 14b ff LAG 1984 in das LSD-BG überführt. Der 3. Abschnitt des 2. Hauptstückes entspricht inhaltlich der Verfassungsbestimmung des § 14b LAG 1984; das 3. Hauptstück (§§ 36 ff LSD-BG) findet konsequenterweise auf alle nach dem LSD-BG geführten Kontrollverfahren und damit auch im Bereich der Lohnkontrolle im LAG 1984 Anwendung. Die Frage der Zulässigkeit einer Überlassung von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern durch einen LAG-Betrieb ist weiter nach Maßgabe des LAG zu beurteilen. Mit Artikel 5 [richtig Artikel 4] dieses Bundesgesetzes erfolgen die entsprechenden Anpassungen im LAG 1984. An der Ausnahme der land- und forstwirtschaftliche Arbeiter/innen vom AÜG (§ 1 Abs. 2 Z 2) ändert sich nichts.

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass das LSD-BG nach § 1 Abs. 1 Z 1 auf die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse von land- und forstwirtschaftlichen Angestellten Anwendung findet. Für land- und forstwirtschaftliche Angestellte fällt jedoch nur das Arbeitnehmerschutzrecht unter die Grundsatzgesetzgebung, das Arbeitsvertragsrecht hingegen unter die Bundeskompetenz nach Art. 10 B-VG."

Zu Art. I Z 8 und 9:

Hier erfolgen legislative Anpassungen durch die Streichung der Verweise auf die aufgehobenen Bestimmungen.

Zu Art. II (Inkrafttreten):

Artikel II enthält die Inkrafttretens- und Übergangsbestimmungen entsprechend den grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Bundes. Demnach sind die aufgehobenen Bestimmungen (Art. I Z 5 bis 9) weiter auf Sachverhalte anzuwenden, die sich vor dem 1. Jänner 2017 ereignet haben. Für später verwirklichte Sachverhalte ist das LSD-BG anzuwenden (vgl. die Verfassungsbestimmung des § 1 Abs. 3 LSD-BG).

**Landesgesetz,
mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird
(Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2016)**

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Oö. Landarbeitsordnung 1989, LGBl. Nr. 25/1989, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 149/2015, wird wie folgt geändert:

1. *Im Inhaltsverzeichnis lautet die Eintragung zu § 13:*

„§ 13 Benachteiligungsverbot“

2. *Im Inhaltsverzeichnis entfallen die Eintragungen zu den §§ 14b bis 14d.*

3. *Nach § 12 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:*

„(3) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber und die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer sollen einander mit Achtung, gegenseitigem Verständnis und gutem Willen begegnen.“

4. *§ 13 lautet:*

„§ 13

Benachteiligungsverbot

Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinn des Art. 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der durch die Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV, Art. 1 bis 10 VO 492/2011 und Art. 1 RL 2014/54/EU gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden.“

5. *Im § 14a entfallen der Abs. 2 und die Absatzbezeichnung „(1)“.*

6. *Die §§ 14b bis 14d entfallen.*

7. *Im § 40g entfallen die Abs. 2 bis 5 und die Absatzbezeichnung „(1)“.*

8. Im § 250 Abs. 2b entfällt die Z 2 und in der Z 3 wird das Zitat „§ 40g Abs. 1“ durch das Zitat „§ 40g“ ersetzt.

9. Im § 250 Abs. 2d entfällt die Wortfolge „des § 40g Abs. 5 und“.

Artikel II

(1) Dieses Landesgesetz tritt mit 1. Jänner 2017 in Kraft.

(2) Die im Art. I Z 5 bis 9 genannten Bestimmungen sind, soweit sich dies nicht bereits auf Grund unmittelbar anwendbaren Bundesrechts ergibt, weiter auf Sachverhalte anzuwenden, die sich vor dem 1. Jänner 2017 ereignet haben.