

**Begutachtungsentwurf**  
11. April 2017

zu Zl. 01-VD-LG-1779/1-2017

**Erläuterungen  
zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem  
die Kärntner Landarbeitsordnung 1995  
geändert wird**

**Allgemeiner Teil**

Mit BGBl. I Nr. 44/2016 wurde das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSD-BG erlassen und u.a. das Landarbeitsgesetz 1984 – LAG geändert. Bei den im LAG nunmehr geänderten grundsatzgesetzlichen Regelungen handelt es sich im Wesentlichen um die Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU und um Anpassungen von Bestimmungen an das LSD-BG.

Mit BGBl. I Nr. 35/2017 und BGBl. I Nr. 36/2017 hat der Bundesgesetzgeber weitere Änderungen des LAG kundgemacht. Durch BGBl. I Nr. 35/2017 wurde die Tätigkeitsdauer der Personalvertretungsorgane sowie der Rechnungsprüfer zur Stärkung der Kontinuität der Gremien auf fünf Jahre verlängert. Durch BGBl. I Nr. 36/2017 wurden notwendige Anpassungen auf Grund der Änderung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes – KBGG vorgenommen.

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.

**Besonderer Teil**

**1. Zu Z 1 (§ 14a):**

§ 14a des Entwurfes entspricht § 13a LAG.

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 Arbeitnehmerfreizügigkeit wird durch Art. 45 AEUV gewährleistet und durch die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union (im Folgenden: „Freizügigkeits-VO“), ABl. Nr. L 141 vom 27.05.2011 S 1, und die Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG (im Folgenden: „Unionsbürger-RL“), ABl. Nr. L 158 vom 30.04.2004 S 77, in der Fassung der Berichtigung ABl. Nr. L 204 vom 04.08.2007 S 28, sekundärrechtlich konkretisiert.

Die Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30.04.2014 S 8, soll nunmehr die einheitliche Anwendung und Durchsetzung der durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 AEUV iVm Art. 1 bis 10 der Freizügigkeits-VO gewährten Rechte in der Praxis erleichtern. Diese Richtlinie gilt somit für

- den Zugang zur Beschäftigung;
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere in Bezug auf Entlohnung, Kündigung, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und - falls ein Arbeitnehmer der Union arbeitslos geworden ist - berufliche Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung;
- den Zugang zu sozialen und steuerlichen Vergünstigungen;

- die Zugehörigkeit zu Gewerkschaften und die Wählbarkeit zu den Organen der Arbeitnehmervertretungen;
- den Zugang zur beruflichen Bildung;
- den Zugang zu Wohnraum;
- den Zugang zur Bildung sowie Lehrlings- und Berufsausbildung für die Kinder von Arbeitnehmern der Union;
- die Hilfe durch die Arbeitsämter.

Die Richtlinie sieht unter anderem vor, dass die Mitgliedstaaten 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).

Zur Umsetzung des Art. 3 Abs. 6 der Richtlinie 2014/54/EU ist also ein Benachteiligungsverbot erforderlich. Es soll daher ein solches für alle dem Landarbeitsrecht unterliegende Arbeitnehmer, die infolge 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.

### **2. Zu Z 2, 3 und 5 sowie Art. II Abs. 1 (§ 16, § 16a und § 63f):**

Die hier angeführten Regelungen setzen § 285 Abs. 62 LAG um. Die entsprechenden Bestimmungen der K-LAO 1995 gelten nur mehr für Sachverhalte, die sich vor dem 1. Jänner 2017 ereignet haben, da für spätere Sachverhalte nach der Verfassungsbestimmung des § 1 Abs. 3 LSD-BG dieses Gesetz auch für den Bereich des Landarbeitsrechts zur Anwendung kommt.

### **3. Zu Z 4 und 12 (§ 62g Abs. 1 Satz 1 und § 311 Abs. 1a):**

Die Bestimmung setzt § 39k Abs. 1 LAG erster Satz um. Mit der Änderung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes im Jahre 2016 (tratt mit 1. März 2017 in Kraft) waren die bisherigen Bezugnahmen auf die Fixbeträge nach dem KBGG obsolet und werden im vorgeschlagenen § 62g Abs. 1 Satz 1 durch eine statische Verweisung auf den davor geltenden Gesetzestext des KBGG ersetzt. Da es sich somit um eine spezielle statische Verweisung handelt, wird diese in § 311 Abs. 1a von der allgemeinen Verweisungsnorm des § 311 Abs. 1 ausgenommen.

### **4. Zu Z 6 und 8 sowie Art. II Abs. 2 (§ 188 Abs. 1, § 204 Abs. 2, § 211 Abs. 1, § 217 Abs. 2, § 294 Abs. 1 und § 300 Abs. 1 lit. a):**

Die hier angeführten Regelungen setzen § 166 Abs. 1, § 180 Abs. 2, § 187 Abs. 1, § 193 Abs. 2, § 267 Abs. 1 und § 273 Abs. 1 Z 1 iVm. § 285 Abs. 64 LAG um. Die Tätigkeitsdauer der Personalvertretungsorgane 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. Darüber hinaus wurde auch die Gesetzgebungsperiode des Nationalrates auf fünf Jahre verlängert. Aus diesem Grund soll die Tätigkeitsdauer der Personalvertretungsorgane sowie der Rechnungsprüfer auf fünf Jahre verlängert werden.

### **5. Zu Z 7 (§ 247 Abs. 1):**

Diese Bestimmung setzt § 221 Abs. 1 LAG um. Derzeit hat jedes Mitglied eines Personalvertretungsorgans 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 von Personalvertretungsorganen 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 Personalvertretungsorgane auf fünf Jahre ausgedehnt werden.

### **6. Zu Z 5 bis 7 (§ 311 Abs. 1 Z 1, 2, 4, 5 und 8):**

Es erfolgen redaktionelle Anpassungen der Verweise.

## **Finanzielle Auswirkungen**

Nach Befassung mit dem Entwurf dieses Gesetzes teilte die Abteilung 10 – Land- und Forstwirtschaft des Amtes der Kärntner Landesregierung mit, dass keine finanziellen Auswirkungen für die Behörden und Dienststellen des Landes Kärnten zu erwarten sind.

### **Unionsrechtliche Auswirkungen**

Mit diesem Gesetz wird die Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. L 128 vom 30.4.2014, S 8, umgesetzt.