

Bericht

des Ausschusses für Kommunales und Land- und Forstwirtschaft betreffend das Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird (2. Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2018)

[L-2013-158942/14-XXVIII,
miterledigt [Beilage 808/2018](#)]

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs

Der Bund hat mit BGBl. I Nr. 153/2017 ua. auch grundsatzgesetzliche Bestimmungen im Landarbeitsgesetz 1984 geändert. Diese grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Bundes sind nun im Rahmen der Oö. Landarbeitsordnung 1989 auszuführen. Bei den im Landarbeitsgesetz 1984 geänderten und nun umzusetzenden grundsatzgesetzlichen Regelungen handelt es sich um Anpassungen zur im Regierungsprogramm vorgesehenen Harmonisierung der Rechte der Angestellten und Arbeiter.

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.

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.

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:

Die vorgesehenen Änderungen dienen der Angleichung der dienstrechtlichen Regelungen der Angestellten und Arbeiter. Die in der Oö. Landarbeitsordnung 1989 geregelten arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen der Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft werden den entsprechenden Bestimmungen für die Angestellten im Gutsangestelltengesetz angeglichen. Insbesondere werden geregelt:

- die Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unglücksfall:
 - Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von acht Wochen bereits nach einjähriger (statt bisher fünfjähriger) Dauer des Dienstverhältnisses (§ 21 Abs. 1);
 - Festlegung, dass im Fall einer Wiederekrankung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers innerhalb eines Arbeitsjahres ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur soweit besteht, als der Entgeltfortzahlungsanspruch nicht ausgeschöpft ist (§ 21 Abs. 4);
 - Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung im Krankenstand über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus analog zur Dienstgeberkündigung auch im Fall der einvernehmlichen Beendigung des Dienstverhältnisses (§ 24 Abs. 2);
- die Vereinheitlichung der Kündigungsbestimmungen (§ 28).

Zu Art. II:

Artikel II enthält die Inkrafttretens- und Übergangsbestimmungen.

Der Ausschuss für Kommunales und Land- und Forstwirtschaft beantragt, der Oö. Landtag möge das Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird (2. Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2018), beschließen.

Linz, am 4. Oktober 2018

Johann Hingsamer
Obmann

Annemarie Brunner
Berichterstatlerin

**Landesgesetz,
mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird
(2. Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2018)**

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Oö. Landarbeitsordnung 1989, LGBl. Nr. 25/1989, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 55/2018, wird wie folgt geändert:

1. § 21 Abs. 1 zweiter Satz lautet:

„Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls 8 Wochen; er erhöht sich auf die Dauer von 10 Wochen, wenn es 15 Jahre, und auf 12 Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat.“

2. § 21 Abs. 4 lautet:

„(4) Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruchs gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.“

3. § 24 Abs. 2 lautet:

„(2) Wird die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 21 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft die Dienstgeberin oder den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Landesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 21 Abs. 1, 4 und 5 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 21 Abs. 1, 4 und 5 einvernehmlich beendet wird.“

4. § 28 lautet:

**„§ 28
Kündigung**

(1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.

(2) Mangels einer für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung kann die Dienstgeberin oder der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf 2 Monate, nach dem vollendeten fünften

Dienstjahr auf 3, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf 4 und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf 5 Monate. Durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen Saisonbetriebe im Sinn des § 159 Abs. 6 überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden.

(3) Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die im Abs. 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten des Kalendermonats endigt.

(4) Mangels einer für sie oder ihn günstigeren Vereinbarung kann die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer das Dienstverhältnis mit dem letzten Tag eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer vereinbarte Kündigungsfrist. Durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen Saisonbetriebe im Sinn des § 159 Abs. 6 überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden.

(5) Ist das Dienstverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfs vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.“

Artikel II

(1) Dieses Landesgesetz tritt mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung im Landesgesetzblatt für Oberösterreich in Kraft.

(2) Gemäß § 285 Abs. 67 Landarbeitsgesetz 1984 sind § 21 Abs. 1 und 4, § 24 Abs. 2 und § 28 in der Fassung dieses Landesgesetzes auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem Inkrafttreten dieses Landesgesetzes begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind.

(3) § 21 Abs. 1 und 4 in der Fassung dieses Landesgesetzes sind auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem Inkrafttreten dieses Landesgesetzes, frühestens jedoch nach dem 30. Juni 2018, begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind und für zu diesem Zeitpunkt laufende Dienstverhinderungen ab Beginn dieses Arbeitsjahres.

(4) § 24 Abs. 2 in der Fassung dieses Landesgesetzes ist auf einvernehmliche Beendigungen des Dienstverhältnisses während einer Dienstverhinderung gemäß § 21 Abs. 1, 4 und 5 in der Fassung dieses Landesgesetzes oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 21 Abs. 1, 4 und 5 in der Fassung dieses Landesgesetzes anzuwenden, die eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach dem Inkrafttreten dieses Landesgesetzes, frühestens jedoch nach dem 30. Juni 2018 bewirken.

(5) § 28 in der Fassung dieses Landesgesetzes ist auf Beendigungen des Dienstverhältnisses anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2020 ausgesprochen werden.