

Vorblatt

1. Anlass und Zweck der Neuregelung:

Die vorliegenden Gesetzesnovellen sind einerseits erforderlich, da das Landarbeitsgesetz 1984 als Grundsatzgesetz mit BGBl. I Nr. 61/2007, geändert wurde, und andererseits der Verfassungsgerichtshof mit Erkenntnis vom 13. Juni 2007 eine Bestimmung des Landarbeitsgesetzes als verfassungswidrig aufgehoben hat und dies nunmehr mit den vorliegenden Novellen in der Landarbeitsordnung und im Landarbeiterkammergesetz durchgeführt wird.

Mit BGBl. I Nr. 61/2007 wurde das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Landarbeitsgesetz geändert, da bestehende Flexibilisierungsregelungen der Arbeitszeit zum Teil nicht mehr den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen und der Wirtschaft sowie den Gegebenheiten der betrieblichen Praxis entsprachen, zu unübersichtlich waren und daher schwer umsetzbar. Mit dem Bundesgesetz wurden daher nachstehende Ziele verfolgt:

- Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitszeitrechts unter Berücksichtigung der EU-Arbeitszeitrichtlinie.
- Vereinfachung flexibler Arbeitszeitmodelle, die im Interesse beider Arbeitsvertragsparteien liegen.
- Verbesserte Durchsetzung des Arbeitszeitschutzes zur Förderung des Gesundheitsschutzes.
- Faire Abgeltung der im betrieblichen Interesse eingebrachten Flexibilität von Teilzeitbeschäftigten.

2. Inhalt:

- Ausweitung der Möglichkeiten zur Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bei Bestehen eines besonderen Arbeitsbedarfs auf 24 statt bisher zwölf Wochen im Jahr, maximal jedoch acht Wochen in Folge.
- Zwölf-Stunden-Schichten durch Kollektivvertrag bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit.
- Generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag, die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden anzuheben.
- Generelle Ermächtigung an die Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitregelungen, wenn auf Arbeitgeberseite keine kollektivvertragsfähige Interessenvertretung besteht, und generelle Weitergabemöglichkeit von Kollektivvertragsermächtigungen an die Betriebsvereinbarung.
- Vereinfachung der Regelungen über Gleitzeit, Vier-Tage-Woche und das Einarbeiten.
- Schaffung eines Zuschlags für Teilzeitkräfte bei Mehrarbeit.
- Vereinfachung der Regelung über Abbau von Zeitguthaben.
- Maßnahmen gegen Verletzungen des Arbeitszeitrechts.
- Flexibilisierung der Lage der Wochenendruhe im Schichtbetrieb.
- Aufhebung der vom Verfassungsgerichtshof im Landarbeitsgesetz behobene Bestimmung des § 1 Abs. 5 in der Steiermärkischen Landarbeitsordnung und im Landarbeiterkammergesetz.

3. Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

4. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Mit diesem Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

5. Kostenfolgen der beabsichtigten Regelung:

Durch die Novelle sind keine Mehrkosten zu erwarten.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

1. Anlass und Zweck der Neuregelung, Kompetenzlage:

Die vorliegenden Gesetzesnovellen sind einerseits erforderlich, da das Landarbeitsgesetz 1984 als Grundsatzgesetz mit BGBl. I Nr. 61/2007, geändert wurde, und andererseits der Verfassungsgerichtshof mit Erkenntnis vom 13. Juni 2007 eine Bestimmung des Landarbeitsgesetzes als verfassungswidrig aufgehoben hat und dies nunmehr mit den vorliegenden Novellen in der Landarbeitsordnung und im Landarbeiterkammergesetz durchgeführt wird.

Mit BGBl. I Nr. 61/2007 wurde das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Landarbeitsgesetz geändert, da bestehende Flexibilisierungsregelungen der Arbeitszeit zum Teil nicht mehr den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen und der Wirtschaft sowie den Gegebenheiten der betrieblichen Praxis entsprachen, zu unübersichtlich waren und daher schwer umsetzbar. Mit dem Bundesgesetz wurden daher nachstehende Ziele verfolgt:

- Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitszeitrechts unter Berücksichtigung der EU-Arbeitszeitrichtlinie.
- Vereinfachung flexibler Arbeitszeitmodelle, die im Interesse beider Arbeitsvertragsparteien liegen.
- Verbesserte Durchsetzung des Arbeitszeitschutzes zur Förderung des Gesundheitsschutzes.
- Faire Abgeltung der im betrieblichen Interesse eingebrachten Flexibilität von Teilzeitbeschäftigten.

2. Inhalt:

- Ausweitung der Möglichkeiten zur Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bei Bestehen eines besonderen Arbeitsbedarfs auf 24 statt bisher zwölf Wochen im Jahr, maximal jedoch acht Wochen in Folge.
- Zwölf-Stunden-Schichten durch Kollektivvertrag bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit.
- Generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag, die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden anzuheben.
- Generelle Ermächtigung an die Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitregelungen, wenn auf Arbeitgeberseite keine kollektivvertragsfähige Interessenvertretung besteht, und generelle Weitergabemöglichkeit von Kollektivvertragsermächtigungen an die Betriebsvereinbarung.
- Vereinfachung der Regelungen über Gleitzeit, Vier-Tage-Woche und das Einarbeiten.
- Schaffung eines Zuschlags für Teilzeitkräfte bei Mehrarbeit.
- Vereinfachung der Regelung über Abbau von Zeitguthaben.
- Maßnahmen gegen Verletzungen des Arbeitszeitrechts.
- Flexibilisierung der Lage der Wochenendruhe im Schichtbetrieb.
- Aufhebung der vom Verfassungsgerichtshof im Landarbeitsgesetz behobene Bestimmung des § 1 Abs. 5 in der Steiermärkischen Landarbeitsordnung und im Landarbeiterkammergesetz.

3. Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

4. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Mit diesem Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

5. Kostenfolgen der beabsichtigten Regelung:

Durch die Novelle sind keine Mehrkosten zu erwarten.

C:\Dokumente und Einstellungen\dimberg\Lokale Einstellungen\Temporary Internet Files\OLK140\ErlLAOuLAKGNov2007.doc

II. Besonderer Teil

Zu Art- 1 (6. STLAO-Novelle):

Zu § 1 Abs. 5:

Der Entfall dieses Absatzes ist erforderlich, da der Verfassungsgerichtshof mit Erkenntnis vom 13. Juni 2007 den § 1 Abs. 5 des Landarbeitsgesetzes als verfassungswidrig aufgehoben hat und daher auch im Ausführungsgesetz diese Bestimmung zu entfallen hat

Zu § 4 Abs. 1:

Die Neufassung des Abs. 1 ist erforderlich, da die Landarbeitsordnung dem Grundsatzgesetz widerspricht. Dies wird daher entsprechend der grundsatzgesetzlichen Regelung richtig gestellt.

Zu § 7, § 11, § 22, § 45, § 76, § 78, § 79, § 80, § 81, § 82 und § 83:

In der gesamten Landarbeitsordnung erfolgt eine Begriffsanpassung von regelmäßiger Tages- bzw. Wochenarbeitszeit auf den moderneren Begriff wöchentliche bzw. tägliche Normalarbeitszeit.

Zu § 11 Abs. 1 und 2:

Hier wurde etwa an den Fall gedacht, dass durch Betriebsvereinbarung für Arbeiter eine kürzere Normalarbeitszeit festgesetzt wird, einzelne mit den gleichen Arbeiten beschäftigte Arbeiternehmer jedoch in einem Angestelltenverhältnis stehen und für Angestellte kein Betriebsrat errichtet ist. Wird diese kürzere Normalarbeitszeit für Angestellte einzelvertraglich vereinbart, liegt keine Teilzeitarbeit vor. Die Bestimmung des Abs. 2 wird im Zusammenhang mit der Einführung des Mehrarbeitszuschlages in zweifacher Hinsicht ergänzt. So wird zum einen ausdrücklich festgehalten, dass Änderungen des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit der Schriftform bedürfen. Diese Formvorschrift soll lediglich Beweisproblemen vorbeugen, die daraus entstehen können, dass sich mit der Änderung des Arbeitszeitausmaßes künftig auch die Grenzen für das Anfallen oder Nichtanfallen des Mehrarbeitszuschlages verändern. Zum anderen erscheint die Klarstellung erforderlich, dass eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen im Vorhinein vereinbart werden kann. Solange sich diese unregelmäßige Verteilung innerhalb dieser im Vorhinein vereinbarten Grenzen befindet, liegt schon definitionsgemäß keine Mehrarbeit vor und kann demzufolge auch kein Zuschlag anfallen. Im Umkehrschluss ergibt sich daraus aber auch eindeutig, dass eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit zu einem Mehrarbeitszuschlag führen kann, wenn sie nicht im Vorhinein vereinbart ist.

Zu § 11 Abs. 4a bis 4f:

Im **Abs. 4a** wird ein gesetzlicher Mehrarbeitszuschlag in der Höhe von 25 % vorgesehen, der grundsätzlich gebührt, sobald Mehrarbeit im Sinne des Abs. 4 vorliegt. Der Mehrarbeitszuschlag wurde analog dem Überstundenzuschlag konstruiert, dementsprechend ist auch vorgesehen, dass hinsichtlich der Berechnung des Zuschlags § 10 Abs. 3 anzuwenden ist.

Es soll jedoch verhindert werden, dass durch die Regelung des Mehrarbeitszuschlages die derzeit mögliche Flexibilität ausgeschaltet wird.

So sieht **Abs. 4b** in zwei Fällen vor, dass Mehrarbeitsstunden zuschlagsfrei sind. Z 1 ermöglicht den Ausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten. Z 2 berücksichtigt die Besonderheiten der Gleitzeit, bei der die ArbeitnehmerInnen über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochen der Gleitzeitperiode entscheiden.

Abs. 4c gilt nur für jene Fälle, in denen der Kollektivvertrag die wöchentliche Normalarbeitszeit verkürzt. Ist nämlich für Vollzeitbeschäftigte, deren Wochenarbeitszeit über der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit aber unter der gesetzlichen 40-Stunden-Grenze liegt, kein oder ein geringer Mehrarbeitszuschlag vorgesehen, so soll dies im selben Ausmaß auch für Teilzeitbeschäftigte gelten. Es wäre für Vollzeitarbeitskräfte nicht einsichtig, wenn sie für Mehrarbeit keinen Zuschlag erhalten, Teilzeitbeschäftigte hingegen schon. Legt ein Kollektivvertrag also z.B. eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden fest und sieht er für die 39. und 40. Wochenstunde keinen Zuschlag vor, sind für ArbeitnehmerInnen, die z.B. eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden vereinbart haben, die 21. und 22. Wochenstunde ebenfalls zuschlagsfrei.

Abs. 4d schließt die Kumulation von Zuschlägen für dieselbe zeitliche Mehrleistung aus. Dies betrifft z.B. das Verhältnis zwischen Mehrarbeitszuschlag und Überstundenzuschlag. Wenn durch die Mehrarbeit auch die gesetzlichen Grenzen der Normalarbeitszeit überschritten wurden, und das Verhältnis zwischen gesetzlichem und einem allfälligen kollektivvertraglichen Zuschlag. In solchen Fällen gebührt der jeweils höchste Zuschlag.

Im **Abs. 4e** ist weiters vorgesehen, dass die Abgeltung von Mehrarbeitsstunden auch durch Zeitausgleich vereinbart werden kann und dass für diesen dieselben Regelungen (d.h. die Abs. 4b bis 4d) gelten.

Abs. 4f normiert schließlich die Kollektivvertragsdispositivität für alle den Mehrarbeitszuschlag betreffenden Regelungen. Es ist daher sowohl zulässig, einen niedrigeren als den gesetzlichen Zuschlag als auch die Verlängerung der Durchrechnungszeiträume zu vereinbaren.

Zu § 11 Abs. 9:

Diese Bestimmung enthält eine Zitat Anpassung, die durch Einfügung der Abs. 4a bis 4f notwendig geworden ist. Teilzeitbeschäftigte, die Elternteilzeit nach Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz in Anspruch nehmen, sind gemäß Abs. 4 grundsätzlich nicht zu Mehrarbeit verpflichtet, weil dies dem Sinn und Zweck der Elternteilzeit widerspricht. Wird Mehrarbeit jedoch einvernehmlich geleistet, muss diesen ArbeitnehmerInnen schon aus Gleichheitserwägungen auch ein Mehrarbeitszuschlag unter den selben Bedingungen wie allen anderen Teilzeitbeschäftigten zustehen.

Es bleibt unverändert, dass bei Teilzeit nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz Mehrarbeit absolut freiwillig ist. In der Praxis kann es aber vorkommen, dass solche freiwillige Mehrarbeit unter Betrachtung eines längeren Zeitraumes regelmäßig geleistet wird. In diesem Fall soll diese Mehrarbeit auch z.B. bei Bemessung der Sonderzahlungen berücksichtigt werden.

Zu § 11a:

Hier wird eine Regelung über die Abgeltung von Zeitguthaben aufgenommen, da nach § 77 ebenfalls langfristige Durchrechnungen der Normalarbeitszeit möglich sind.

Die Bestimmung enthält folgende Neuerungen:

- Die Regelung des Abs. 1 (Abbau von Zeitguthaben an Normalarbeitszeit) wird zur Vereinfachung künftig auf Durchrechnungszeiträume von mehr als 26 Wochen eingeschränkt.
- Das Zeitguthaben muss zwar künftig nicht unbedingt binnen 13 Wochen ausgeglichen werden, stattdessen wird eine „Nachfrist“ für die Vereinbarung eines späteren Zeitpunktes eingeführt. Erfolgt jedoch weder Ausgleich noch Festlegung des Ausgleichzeitpunktes, kann der/die Arbeitnehmer/in den Zeitpunkt des Verbrauchs unter Einhaltung einer vierwöchigen Vorankündigungsfrist einseitig festlegen oder eine Abgeltung in Geld verlangen.
- Die Regelung des Abs. 2 (Abbau eines Zeitguthabens an Überstunden) wird noch deutlicher vereinfacht, weil die bisher notwendige laufende Beachtung des Ausmaßes des Zeitguthabens im Hinblick auf das Erreichen der 30-StundenGrenze wegfällt. An dessen Stelle sind nur die Überstunden eines Kalendermonats zusammenzurechnen.
- Es wird auch auf die automatische Umwandlung des Zuschlags in Geld verzichtet, womit die Gefahr der Verjährung wegfällt, wenn auf Erklärung der späteren Inanspruchnahme vergessen wird.
- Die Frist für den Ausgleich wird von 13 Wochen auf sechs Monate verlängert. Es ist jedoch eine vierwöchige Vorankündigungsfrist einzuhalten.

Zu § 75a:

Schon bisher war vorgesehen, dass Regelungen, zu denen dieses Gesetz einen Kollektivvertrag ermächtigte, ersatzweise auch durch Betriebsvereinbarung getroffen werden konnte. Der Kollektivvertrag kann von den Ermächtigungen weiterhin selbst Gebrauch machen und im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigungen abweichende Regelungen zulassen. Gibt der Kollektivvertrag jedoch die Ermächtigung an die Betriebsvereinbarung weiter, entscheidet die Betriebsvereinbarung über die öffentlich-rechtliche Zulässigkeit.

Zu § 76:

Abs. 3 enthält die generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag zur Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf zehn Stunden.

In **Abs. 3a** wird die bisher nicht enthaltene Regelung über das Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen nach dem Vorbild des § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz aufgenommen. Eine ausdrückliche Regelung der täglichen Normalarbeitszeit bei einem Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist nicht notwendig, da diese bereits nach Abs. 3 neun Stunden beträgt.

In **Abs. 4** wird geregelt, dass die Vier-Tage-Woche künftig nicht mehr durch Kollektivvertrag, sondern durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung zugelassen werden soll. Neu ist auch, dass eine Vier-Tage-Woche auch für nicht zusammenhängende Tage vereinbart werden kann (z.B. Arbeitstage Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag). Eine Überstundenregelung ist nicht erforderlich, da sie schon nach § 82 Abs. 2 Z 1 ab einer täglichen Normalarbeitszeit von zehn Stunden eine tägliche Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden ergibt.

Zu § 77:

In **Abs. 2** kann die bisher vorgesehene Übertragungsmöglichkeit auf die Betriebsvereinbarung entfallen, da sich diese bereits aus § 75a ergibt. Lediglich die kollektivvertragliche Zulassung der Regelung durch schriftliche Einzelvereinbarung für Betriebe mit weniger als fünf DienstnehmerInnen wird beibehalten.

Zu § 78:

Gemäß Abs. 2 kann im Kollektivvertrag die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen geregelt werden. Sollte dies fehlen oder der Kollektivvertrag für bestimmte Dienstverhältnisse nicht gelten, ist die bisher schon geltende Regelung anzuwenden.

Zu § 79 Abs. 4:

Künftig soll auch ohne Vorliegen einer kollektivvertraglichen Ermächtigung möglich sein, die tägliche Normalarbeitszeit in der Gleitzeitvereinbarung (Abs. 2) mit 10 Stunden festzusetzen.

Zu 81 Abs. 2:

Bei Vorliegen einer kollektivvertraglichen Zulassung können 12-Stunden-Schichten ermöglicht werden. Diese Bestimmung kann nur dann Anwendung finden, wenn es sich um einen Betrieb gemäß § 5 Abs. 4 handelt (Ein- und Verkaufsgenossenschaften), da eine übliche Schichtarbeit nicht üblich ist. Zudem sind auch die Mindestruhezeiten gemäß § 84 zu berücksichtigen. Eine Anpassung der Wochenendruhe bei mehrschichtiger Arbeitsweise muss nicht erfolgen, da es keine ausdrückliche Begrenzung für das Arbeitsende am Samstag gibt.

Zu § 82 Abs. 3 und 4:

Die vorgesehene Ausweitung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeitgrenzen (12/60) wird unter Beibehaltung des bewährten Systems der Festsetzung von täglich und wöchentlich zulässigen Überstunden umgesetzt. Dem „besonderen Arbeitsbedarf“ Arbeitszeitgesetz entsprechen in der Landarbeitsordnung die Arbeitsspitzen (§ 78). Es sind daher die entsprechenden Überstundenbestimmungen für diese Zeiten anzupassen (§ 82 Abs. 3 und 4). Eine Ausdehnung der täglich zulässigen Überstunden ist nicht erforderlich, da eine tägliche Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden bereits nach geltendem Recht möglich ist. Zur Ermöglichung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 60 Stunden ist jedoch das wöchentlich zulässige Ausmaß an Überstunden anzuheben.

Zu § 83 Abs. 1:

In Abs. 1 erfolgt in den Fällen des § 82 Abs. 3 und 4 eine Deckelung der Höchstgrenze der Arbeitszeit mit 60 Stunden. Dies ist deshalb notwendig, da im § 76 Abs. 2 für DienstnehmerInnen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 42 Stunden normiert wird, und so die nunmehrigen Überstundenkontingente zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 62 Stunden führen könnten.

Zu § 95 Abs. 3:

Das Nichtführen von Arbeitszeitaufzeichnungen soll künftig neben den verwaltungsstrafrechtlichen -Sanktionen auch zivilrechtliche Folgen haben. So stehen ArbeitnehmerInnen, die z.B. vor dem Arbeitsgericht ein noch ausstehendes Entgelt für geleistete Überstunden einklagen, oft vor dem Problem, dass etwa in den Kollektivverträgen sehr kurze Verfallsfristen für das Geltendmachen solcher Ansprüche normiert sind. Unter der Voraussetzung, dass durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar wird, sollen diese Verfallsfristen daher gehemmt werden. Unzumutbarkeit liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Aufzeichnungen willkürlich vorenthält.

Zu § 161 Abs. 2:

Da Überstunden für Jugendliche unzulässig sind, ist hier weder der bisherige Begriff „regelmäßige Wochenarbeitszeit“ noch der nunmehr in den Arbeitszeitbestimmungen für Erwachsene verwendete Begriff „wöchentliche Normalarbeitszeit“ sinnvoll.

Zu § 163 Abs. 3:

Nach dem Vorbild des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes wird die bisherige Strafbarkeit der Bevollmächtigten beseitigt, da diese neben den ArbeitgeberInnen strafbar waren und dies aufgrund der heute bestehenden Möglichkeiten der Bestellung von verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 Verwaltungsstrafgesetz als nicht mehr zeitgemäß erscheint. Verantwortliche Beauftragte treten hinsichtlich der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung an die Stelle der ArbeitgeberInnen. Zu Bevollmächtigten wurden jedoch oft ArbeitnehmerInnen ohne tatsächliche Einflussmöglichkeit auf die Einhaltung von Arbeitszeitvorschriften bestellt.

Zu § 307 Abs. 1a:

Nun wird festgelegt, dass auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten hinsichtlich jedes/jeder einzelnen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin gesondert zu bestrafen ist, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird. Die Unzumutbarkeit wird in der Regel mit der Größe des Betriebes ansteigen.

Zu § 309 Z. 14:

In dieser Ziffer wird die nunmehr umgesetzte EU-Richtlinie angeführt.

Zu § 309 Z. 34:

Die Richtlinie 2003/72/EG wurde bereits mit der 5. STLAO-Novelle, LGBl. Nr. 73/2007, vollständig umgesetzt und die Richtlinienumsetzung lediglich nachträglich angeführt.

Zu 311 Abs. 5:

Darin werden die Inkrafttretensbestimmungen geregelt, wobei wegen der sozialversicherungsrechtlichen Ummeldung der Monatsletzte festgelegt wird.

Zu Art. 2 (5. LAKG-Novelle):

Zu 2 Abs. 1 lit. c:

Da die Bestimmung in der Landarbeitsordnung aufgrund des Verwaltungsgerichtshofurteils zu entfallen hat, ist auch die Bestimmung im Landarbeiterkammergesetz zu entfernen.

Zu § 36 Abs. 5:

Darin werden die Inkrafttretensbestimmungen gleichlautend zur STLAO- Novelle geregelt.