

Leitende Angestellte: Wenn Förster in die Falle tappen

Das Thema Arbeitszeitaufzeichnungen fristete in der Land- und Forstwirtschaft jahrzehntelang ein stiefmütterliches Dasein. Dies hat sich mit einem Schlag grundlegend geändert.

Wissen Sie, wie viele Anzeigen von der Arbeitsaufsicht in der Land- und Forstwirtschaft in NÖ im letzten Jahrzehnt wegen der Verletzung von Aufzeichnungspflichten erstattet wurden? Die Antwort wird manche überraschen: nicht einmal eine Handvoll. Warum die Frage der Verpflichtung zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen von Arbeitgebern nun zu einem großem Thema gemacht wird, ist sachlich gar nicht nachvollziehbar. Oder geht es dabei in Wahrheit um etwas ganz anderes?

Keine Ausnahme in der LAO

Grundsätzlich ist jeder Arbeitgeber in Österreich verpflichtet, die Arbeitszeiten seiner Dienstnehmer aufzuzeichnen. Für Betriebe außerhalb der Land- und Forstwirtschaft finden sich die entsprechenden Rechtsnormen im Arbeitszeitgesetz (AZG), für land- und forstwirtschaftliche Dienstgeber in den Landarbeitsordnungen (LAO). Schon in der Stamfassung des AZG aus dem Jahr 1969 waren aber „leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind“ vom gesamten Geltungsbereich ausgenommen. In der Landwirtschaft hingegen hat es eine derartige Ausnahme nie gegeben.

Seit die Angst vor Bestrafungen nach dem Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz in Arbeitgeberkreisen umgeht, beginnt man sich auch für die Verpflichtung zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen zu interessieren. Lohndumping liegt nämlich auch dann vor, wenn Überstundenzuschläge nicht korrekt abgerechnet werden, und das ist insbesondere bei klassischen landwirtschaftlichen Angestelltenberufen im Außendienst ein heißes Thema. Revierförster, die in aller Regel auch jagdliche Dienstpflichten zu erfüllen haben, arbeiten mitunter buchstäblich Tag und

Nacht. So etwas möchte natürlich niemand so gerne schwarz auf weiß dokumentiert sehen.

Nun haben die land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber die Forderung erhoben, auch im Landarbeitsrecht derartige „leitende Angestellte“ zu definieren. Wen man als „leitenden Angestellten“ sieht, wurde auch bereits klar ausgesprochen: Nicht etwa nur Direktoren und Leiter großer Guts- und Forstbetriebe sondern insbesondere auch Revierförster.

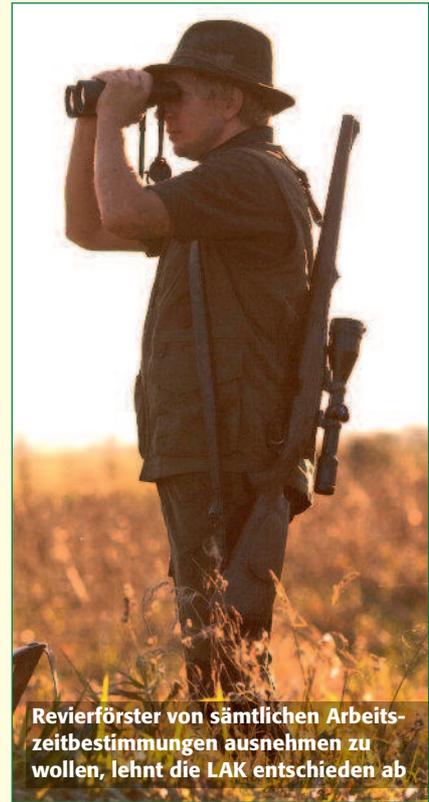
Verstimmung auf Arbeitnehmerseite hat ausgelöst, wie dieser Wunsch von den Arbeitgebern „verkauft“ wird. Den betroffenen Arbeitnehmern wird das Arbeitgeberinteresse dadurch schmackhaft gemacht, als man ihnen erklärt, man wolle lediglich den Wegfall der – angeblich so mühevollen – Aufzeichnungsverpflichtung und dadurch viel größere Freiheit für den Arbeitnehmer erreichen. Die rückständigen und unflexiblen Arbeitnehmervertreter würden aber genau das verhindern wollen.

Wegfall hätte weitreichende Folgen

Die Wahrheit ist freilich eine ganz andere. Die Landarbeiterkammern waren zu Gesprächen über Erleichterungen bei den Aufzeichnungspflichten immer bereit. Die Arbeitgebervertreter haben aber – nachdem dies ursprünglich ganz anders kommuniziert worden war – zuletzt ausdrücklich betont, „leitende Angestellte“ von sämtlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit ausnehmen zu wollen.

Das bedeutet insbesondere:

- keine fixierte Normalarbeitszeit
- keine Arbeitszeithöchstgrenzen
- keine Überstundenbegrenzungen
- keine Überstundenzuschläge
- keine Mindestruhezeiten
- keine Wochenendruhe
- keine Feiertagsruhe



Revierförster von sämtlichen Arbeitszeitbestimmungen ausnehmen zu wollen, lehnt die LAK entschieden ab

Dahinter steht ganz offensichtlich der Wunsch nach dem „All-in-Förster“ oder „All-in-Filialleiter“ im Lagerhaus - ohne Deckungsprüfung. Dies heißt, dass durch ein Pauschalentgelt sämtliche Mehrleistungen bezahlt werden, ohne dass der Arbeitnehmer eine Überprüfung verlangen kann, ob die Überstunden durch die Überzahlung tatsächlich bezahlt werden.

LAK sieht massive Beeinträchtigung

Aufgrund der in der Land- und Forstwirtschaft in den potenziell betroffenen Berufsgruppen herrschenden Betriebsstrukturen und Arbeitsbedingungen würde dies massive Beeinträchtigungen der Arbeitnehmerinteressen nach sich ziehen. Der kollektivvertragliche Mindestlohn für einen Forstrevierleiter etwa beträgt je nach Dienstjahren derzeit zwischen EUR 2.226,- und EUR 2.901,-. Junge Revierleiter könnten dann völlig rechtskonform für weniger als EUR 2.500,- brutto 60 Wochenstunden und mehr eingesetzt werden.

Dies werden die Landarbeiterkammern nicht zulassen. Möglichst effiziente und unbürokratische Wege der Arbeitszeiterfassung sind uns hingegen ein großes Anliegen.