

**AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG**  
**Gruppe Land- und Forstwirtschaft - Abteilung Agrarrecht**

Kennzeichen  
LF1-L-43/43

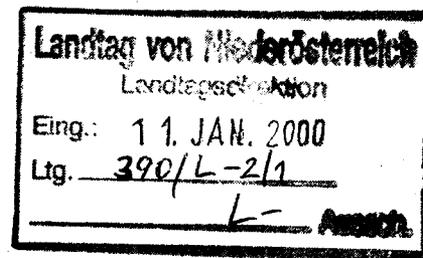
Bearbeiterin (02742) 200  
Dr. Fieber

Durchwahl  
2894

Datum  
21. Dez. 1999  
(Sitzungsdatum  
einstempeln)

Betrifft  
NÖ Landarbeitsordnung 1973, Änderung; Motivenbericht

Hoher Landtag



Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

**Allgemeiner Teil:**

**1. Ist - Zustand**

Mit dem Beitritt zum Europäischen Wirtschaftsraum (1. Jänner 1994) hat Österreich die Verpflichtung übernommen, das Arbeitnehmerschutzrecht der Europäischen Gemeinschaft und damit auch deren Richtlinien innerstaatlich umzusetzen (Artikel 67 EWR-Vertrag und Anhang XVIII).

Am 1. Jänner 1995 erfolgte der Beitritt Österreichs zur Europäischen Union. Seither ist Grundlage für die Weiterentwicklung des Arbeitnehmerschutzes Artikel 118a des EG-Vertrages.

Durch die Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 101/1998 wurde das Europäische Arbeitnehmerschutzrecht grundsatzgesetzlich innerstaatlich für die Landarbeitnehmer umgesetzt bzw. der grundsatzgesetzliche Auftrag erteilt, dieses weiter umzusetzen. Für die Landarbeitnehmer sind die im

-----  
Geschrieben am  
Verglichen am

Abgefertigt am  
Stück mit Beilagen

§ 248 Z.1.-31. enthaltenen Richtlinien (z. B. technische Arbeitnehmerschutzrichtlinien, Mutterschutzrichtlinie, Arbeitszeitrichtlinie, Jugendarbeitsschutzrichtlinie etc.) umzusetzen. Für die Arbeitnehmer außerhalb des Geltungsbereiches des Landarbeitsgesetzes ist die Umsetzung weitgehend mit dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), dem Mutterschutzgesetz (MSchG), dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), dem Arbeitszeitgesetz (AZG) sowie dem Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG) und dem NÖ Landesbedienstetenschutzgesetz erfolgt.

Das Urlaubsgesetz wurde im Rahmen des Sozialrechtsänderungsgesetzes 1995 BGBl. Nr. 832 sowie das Arbeitszeitgesetz mit BGBl. Nr. 446/1994 novelliert. Es muss daher eine Angleichung der Rechtstellung der Land- und Forstarbeiter bzw. Land- und Forstarbeitnehmer an die der Arbeitnehmer, die dem Urlaubsgesetz (UrlG – novelliert mit BGBl. Nr. 832/1995) und dem AZG unterliegen erfolgen.

## **2. Soll - Zustand**

Die grundlegenden Anforderungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz werden unter Berücksichtigung der EG-Richtlinien und des geltenden Rechtes – soweit dieses mit den europarechtlichen-Vorschriften vereinbar ist – im Abschnitt 5. „Arbeitsschutz“ des gegenständlichen Entwurfes geregelt. Nähere Ausführungen zu den einzelnen Gebieten sollen durch Verordnung gemäß § 239 NÖ LAO im Zusammenhang mit den im § 248 1.-31. enthaltenen Richtlinien erfolgen. Im Wesentlichen erfolgt die Umsetzung der Arbeitnehmerschutzrichtlinien nach dem Vorbild des ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 in der Fassung BGBl. I Nr. 9/1997; der Mutterschutzrichtlinie nach dem Vorbild der Novellen zum MSchG, BGBl. Nr. 434/1995 und BGBl. I Nr. 9/1997. Die Umsetzung der arbeitsvertrags- und betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben der Arbeitnehmerschutzrichtlinien erfolgt analog den Novellen zum AVRAG, BGBl. Nr. 450/1994 und BGBl. I Nr. 9/1997, und zum ArbVG, BGBl. Nr. 450/1994.

Die Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG und die Jugendarbeitsschutzrichtlinie 94/33/EG werden analog der AZG- Novelle, BGBl. I Nr. 46/1997, und der KJBG- Novelle BGBl. I Nr. 79/1997, umgesetzt.

Die mit den AZG- Novellen BGBl. Nr. 446/1994 und BGBl. I Nr. 46/1997 eingeführten flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeitszeit (Gleitzeit; Durchrechnungsmodelle) wurden – soweit sie für die Land- und Forstwirtschaft relevant sind – in den Abschnitt 5.1 "Arbeitszeit" aufgenommen.

### **3. Kompetenzrechtliche Grundlagen**

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.

Durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 101/1998, über Änderungen des Landarbeitsgesetzes 1984 wurden die gemäß Art.12 Abs.1 Z.6, des Bundes-Verfassungsgesetzes in der Fassung von 1929 aufgestellten Grundsätze über die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft geändert. Mit dieser Änderung erfolgt neben sonstigen Änderungen eine Neuorientierung des Arbeitnehmerschutzes sowie die Einführung von flexiblen Arbeitszeiten.

Die vom Bund aufgestellten Grundsätze sind durch den Landesgesetzgeber binnen 6 Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag (Kundmachung am 23. Juli 1998) zu erlassen. Der vorliegende Gesetzesentwurf verfolgt zusammen mit der Umsetzung der in § 248 Z.1.-31. enthaltenen Richtlinien diesen Zweck.

### **4. EG-Konformität**

Ist gegeben. Es wurden die im § 248 1.-31. enthaltenen Richtlinien in diesem Entwurf näher umgesetzt bzw. die im § 239 enthaltene Verordnungsermächtigung für die NÖ Landesregierung geschaffen. EG-Richtlinien, die bereits durch frühere Novellen zur NÖ LAO umgesetzt wurden, wurden gleichfalls in die Auflistung des § 248 Z.1.-31. aufgenommen.

## 5. Finanzielle Auswirkungen

Im Sinne des Konsultationsmechanismus sind für den Bund und die Gemeinden keine zusätzlichen Kosten zu erwarten.

Da gemäß § 4 Abs.2 NÖ LAO dieses Gesetz nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Bundeslandes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes beschäftigt sind, anwendbar ist, entstehen dadurch für den Bund, das Land und die Gemeinden als Dienstgeber keine finanziellen Mehrbelastungen. Es entstehen aber dem Land als Dienstnehmerschutzbehörde für land- und forstwirtschaftliche Arbeitnehmer durch die europarechtlich notwendige Neuorientierung des Arbeitnehmerschutzes (z.B. Evaluierung des Arbeitsplatzes) und die damit im Zusammenhang stehende erhöhte Beratungs- und Überwachungstätigkeit durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion als auch durch den vermehrten legislativen Aufwand bei der Abteilung Agrarrecht (Erstellung von Entwürfen: Änderung NÖ LAO, Verordnungen) zusätzliche Personalkosten durch Überstunden bzw. langfristig durch Personalaufstockung und bei der Abteilung Land- und Forstwirtschaftsinspektion durch Nachbesetzung der seit 1996 nicht besetzten Dienstposten von zwei Inspektionsorganen (A-Bedienstete) und eines Chemikers (A-Bediensteter oder B-Bediensteter – Ausbildung Lebensmitteltechnik Wieselburg HTL-Chemie). Zu berücksichtigen ist bei diesen Personalberechnungen, dass eine längere Einarbeitungszeit in diesem Ausbildungsbereich erforderlich ist und eines der beiden derzeitigen Inspektionsorgane in nächster Zeit das Pensionseintrittsalter erreicht haben wird. Weiters ist die Land- und Forstwirtschaftsinspektion auch für die Kontrolle der Verwendung von Pflanzenschutzmitteln in der Landwirtschaft zuständig, wobei über die Kontrolle der Verwendung dieser Mittel jährlich ein Bericht an die Europäische Kommission (im Wege des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft) zu erstatten ist.

Nach Art. 4 der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, für eine angemessene Kontrolle und Überwachung zu sorgen und auch aufgrund diverser Arbeitnehmerschutzrichtlinien regelmäßig an die Europäische Kommission zu berichten.

Im Zusammenhang mit den finanziellen Auswirkungen darf nicht außer Acht gelassen werden, dass dadurch ein arbeitsmarktpolitischer Effekt erzielt wird und jede

Verbesserung auf dem Gebiet des vorbeugenden Dienstnehmerschutzes einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen darstellt. Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und sonstige arbeitsbedingte Erkrankungen verursachen enorme Kosten für die Betriebe und für die Sozialversicherungsträger.

Bestimmungen, die eine unmittelbare Mitwirkung von Bundesorganen vorsehen, sind nicht enthalten.

## **6. Inhaltliche Regelungen**

Die Mitgliedstaaten sollen sich primär selbst um den Arbeitnehmerschutz bemühen. Der Rat der Europäischen Union sollte als Beitrag hiezu durch Richtlinien Mindestvorschriften festlegen, durch welche keine Behinderungen für kleine und mittlere Unternehmen entstehen dürfen. Die Mitgliedstaaten dürfen bessere Arbeitsbedingungen festlegen, die mit dem EG-Vertrag vereinbar sind. Der EG-Vertrag in der Fassung des Vertrages von Amsterdam enthält ähnliche Bestimmungen in seinem Artikel 137 Abs.1, 2 und 5.

Vorbeugender Dienstnehmerschutz darf sich nicht darauf beschränken, Arbeitsplätze im technischen Sinn sicher zu gestalten, er muss vielmehr die Beschäftigten vor allen arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren schützen. Die im § 248 Z.1.-31. angeführten Richtlinien gehen von einem umfassenden Verständnis des Dienstnehmerschutzes aus und berücksichtigen insbesondere auch Fragen der Arbeitsorganisation, der physischen Belastungen und des Einflusses der Umwelt auf den Arbeitsplatz.

Die Dienstnehmerschutzvorschriften müssen den geänderten Anforderungen angepasst werden, insbesondere neue Belastungen und neue Technologien berücksichtigen, alle Aspekte eines umfassenden Gesundheitsschutzes bei der Arbeit einbe-

ziehen und die Grundlage für eine aktive betriebliche Gesundheitsförderung und für geeignete betriebliche Strukturen zur Umsetzung der Grundsätze der Gefahrenverhütung schaffen. Die Arbeitnehmerschutzrichtlinien gehen von einer umfassenden Verpflichtung der Dienstgeber auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes aus. Die Verantwortung für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen liegt bei den Dienstgebern. Zu ihren Pflichten gehört auch die Bereitstellung der erforderlichen Organisation und der erforderlichen Mittel.

Zentraler Ansatzpunkt für Sicherheit und Gesundheitsschutz ist die betriebliche Ebene. Die öffentlich-rechtlichen Dienstnehmerschutzvorschriften müssen die Rahmenbedingungen und die Mindestanforderungen für die Schutzmaßnahmen vorgeben, die Umsetzung und die Anpassung an die konkreten betrieblichen Verhältnisse muss aber unter der Verantwortung der Dienstgeber auf betrieblicher Ebene erfolgen.

Der vorliegende Entwurf geht – in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Richtlinien – von einer stärkeren Eigenverantwortung der Dienstgeber und von ihrer Verpflichtung zur Eigeninitiative und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aus.

Ausgangspunkt für die Umsetzung auf betrieblicher Ebene ist die systematische Erfassung und Auswertung der Belastungsdaten. Auf Grundlage dieser Ermittlung und Beurteilung sind Schutzmaßnahmen festzulegen und Programme zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu entwickeln. Dieses Konzept soll die Entwicklung individueller Lösungen ermöglichen, die auf die konkrete betriebliche Situation abstellen und die an den jeweiligen Stand der Technik und der einschlägigen Erkenntnisse angepasst sind.

Die Dienstgeber sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zunehmend auf die Beratung und Unterstützung durch innerbetriebliche oder externe Fachleute angewiesen. Diesem Grundsatz entsprechend legt die Richtlinie 89/391/EWG die Verpflichtung der Dienstgeber zur Bestellung von Arbeitnehmern mit besonderer Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz (§§ 75a ff. Bestellung von betriebseigenen Sicherheitsfachkräften) oder zur Beiziehung externer Personen oder Dienste fest (siehe dazu die Regelungen über Präventivdienste Abschnitt 5.2.7.2, §§ 92a bis 92g).

Von zentraler Bedeutung für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf betrieblicher Ebene ist die Einbeziehung der Dienstnehmer, insbesondere bei der Erfassung der Belastungen und der Umsetzung der Dienstnehmerschutzvorschriften in konkrete betriebliche Maßnahmen und Programme. Die Richtlinie 89/391/EWG betont die Notwendigkeit, den Dialog und die ausgewogene Zusammenarbeit im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zwischen den Dienstgebern und den Dienstnehmern bzw. ihren Vertretern durch geeignete Verfahren und Instrumente auszuweiten. Damit die Dienstnehmer ihrer wichtigen Funktion auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachkommen können, müssen sie umfassend informiert und unterwiesen werden.

Von besonderer Bedeutung ist außerdem die Zusammenarbeit aller mit Sicherheits- und Gesundheitsschutzaufgaben auf betrieblicher Ebene betrauter Personen und ihre Kooperation mit den Dienstnehmern oder den Belegschaftsorganen.

Vorbild für die Umsetzung der Arbeitnehmerschutzrichtlinien ist das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Den umfangreichen Detailregelungen der Richtlinien wird im ASchG mit Durchführungsverordnungen zu den Bereichen Arbeitsstätten, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, biologische Arbeitsstoffe, Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze, Gesundheitsüberwachung, Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung, Nachweis von Fachkenntnissen, Bildschirmarbeit und Grenzwerte entsprochen, wobei folgende Verordnungen bereits erlassen wurden:

- Verordnung über die Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP-VO), BGBl. Nr. 172/1996;
- Verordnung über die Fachausbildung von Sicherheitsfachkräften (SFK-VO), BGBl. Nr. 277/1995;
- Verordnung über Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO), BGBl. Nr. 478/1996, geändert durch BGBl. II Nr. 53/1997;
- Verordnung über die Gesundheitsüberwachung (VGÜ), BGBl. II Nr. 27/1997;
- Verordnung über Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung (KennV), BGBl. II Nr. 101/1997;
- Verordnung über Bildschirmarbeit-BSV, BGBl. II Nr. 124/1998;
- Verordnung über biologische Arbeitsstoffe-VbA, BGBl. II Nr. 237/1998;
- Arbeitsstättenverordnung, BGBl. II Nr. 368/1998;

- Verordnung über arbeitsmedizinische Zentren (AMZ-VO), BGBl. Nr. 441/1996 i. d. F. BGBl. II Nr. 441/1998;
- Verordnung über sicherheitstechnische Zentren (STZ-VO), BGBl. II Nr. 450/1998;
- Verordnung über die Lagerung von Druckgaspackungen in gewerblichen Betriebsanlagen 1995, BGBl. Nr. 666/95.

Die alten Verordnungen wurden im ASchG grundsätzlich in Gesetzesrang übergeleitet und sind wirksam, bis neue Verordnungen erlassen werden.

Insbesondere folgende weitere Verordnungsinhalte sind auch für die Land- und Forstwirtschaft umzusetzen:

- Elektroschutzverordnung 1995-ESV 1995, BGBl. Nr. 706/95
- Aufzüge-Sicherheitsverordnung 1996 (ASV 1996), BGBl. Nr. 780/1996
- Verordnung über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO), BGBl. II Nr. 436/1998

Da in großen Teilbereichen dieses Gesetzes eine Neugestaltung erfolgte, wurde zur besseren inhaltlichen Übersicht ein strukturiertes Inhaltsverzeichnis erstellt.

Im gegenständlichen Entwurf der NÖ LAO wurden die derzeitigen Arbeitnehmerschutzbestimmungen insbesondere §§ 75 bis 92 inhaltlich auf Grund der bisherigen Praxiserfahrung bei der Überwachung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen angepasst und als §§ 79 bis 88, 90 und 91 in den auf Grund der Richtlinien (§ 248 Z. 1.-31.) neuorientierten Arbeitnehmerschutzbereich des 5. Abschnittes eingegliedert.

Die Leitsätze der Richtlinien § 248 Z. 1.-20. wurden im Landarbeitsgesetz BGBl. I Nr. 101/1998 als Grundsätze übernommen; die Umsetzung der Detailregelungen der Richtlinien, insbesondere der Anhänge, war von den Ländern durchzuführen. Dabei können die Verordnungen zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz teilweise als Vorbild dienen.

Die in den Arbeitnehmerschutzrichtlinien enthaltenen arbeitsvertrags- und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen werden im vorliegenden Entwurf nach Vorbild der Novellen zum AVRAG, BGBl. Nr. 450/1994 und BGBl. I Nr. 9/1997, und zum Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 450/1994, umgesetzt.

Dabei handelt es sich insbesondere um Bestimmungen über

- Benachteiligungsverbote für Dienstnehmer, die bei unmittelbarer Gefahr ihren Arbeitsplatz verlassen (§ 37a),
- Benachteiligungsverbote für Dienstnehmer mit besonderen Funktionen bei Sicherheit und Gesundheitsschutz (§ 37b),
- Informations- und Anhörungsrechte der Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmervertreter (§§ 76c,d).

Vorgesehen ist die Einführung von Benachteiligungsverboten, Kündigungs- und Entlassungsschutz, Präzisierung und Determinierung von Informations- und Beratungsrechten des Betriebsrates im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und Zustimmung der Dienstnehmer bei der Verwendung von Kontrollmaßnahmen, sofern keine entsprechende Betriebsvereinbarung besteht.

Nach dem Vorbild der Novelle zum Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 434/1995, werden in Umsetzung der Richtlinie 92/85/EWG (Mutterschutzrichtlinie) bzw. des Anhanges I Z 17 und Anhanges II Z 12 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654/EWG, vor allem folgende Regelungen getroffen:

- Evaluierungspflichten für Arbeitsplätze, die von Frauen besetzt werden, hinsichtlich Gefahren für Schwangere und stillende Mütter (§ 94a);
- Freistellungsanspruch für Vorsorgeuntersuchungen (§ 95 Abs. 7);
- Einführung der Verpflichtung des Dienstgebers, schwangeren Frauen und stillenden Müttern das Hinlegen und Ausruhen unter geeigneten Bedingungen zu ermöglichen (§ 99a).

Der gesamte Abschnitt 5.1. über die Arbeitszeit wird übersichtlicher gestaltet. Die Gleitzeitbestimmungen der AZG- Novelle, BGBl. Nr. 446/1994, werden zur Einführung weiterer Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitszeitrecht nachvollzogen. Die Durchrechnungsmöglichkeiten für die regelmäßige Wochenarbeitszeit werden analog der AZG- Novelle, BGBl. I Nr. 46/1997, erweitert. Die Richtlinie 93/104/EWG

über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung wird hinsichtlich der Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit und der Ruhezeit umgesetzt.

Die Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz erfordert Änderungen, insbesondere durch Anhebung des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung, Änderungen bei der Durchrechnung der Arbeitszeit sowie bei der täglichen Ruhezeit, Verlängerung der Wochenruhe und Einführung einer Evaluierungspflicht für den Dienstgeber (vgl. KJBG- Novelle BGBl. I Nr. 79/1997). Diese Regelungen erfolgten im Abschnitt 5.2.9 Schutz von Kindern und jugendlichen Dienstnehmern, §§ 105 bis 109.

Mit der Novelle zum Urlaubsgesetz im Rahmen des Sozialrechtsänderungsgesetzes, BGBl. Nr. 832/1995, erfolgte in Reaktion auf die Rechtsprechung des OGH eine ausdrückliche gesetzliche Klarstellung, dass entgeltfortzahlungsfreie Dienstverhinderungszeiten zu keiner Aliquotierung des Urlaubsanspruches führen. Dies wird auch für die Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft durch § 71 Abs.1a nachvollzogen.

## **7. Auswirkungen auf die Erreichung der Ziele des Klimabündnisses**

Durch den gegenständlichen Entwurf sind positive Auswirkungen zu erwarten. Zu berücksichtigen ist, dass durch eine verbesserte Ausbildung der Dienstnehmer hinsichtlich der Unfallverhütung und einem gesteigertem Verantwortungsbewusstsein der Dienstgeber und Dienstnehmer Unfälle mit gefährlichen Arbeitsstoffen oder Arbeitsmitteln und eine damit zusammenhängende negative Auswirkung auf das Klima verhindert werden kann.

## **Besonderer Teil:**

### **Zu Z.1 (Inhaltsverzeichnis):**

Da in großen Teilbereichen dieses Gesetzes eine Neugestaltung erfolgte, wurde zur besseren inhaltlichen Übersicht ein strukturiertes Inhaltsverzeichnis erstellt.

### **Zu Z.2 bis 5 (§ 1 bis 3):**

Diese Einfügungen ergeben sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses sowie der systematischen Umgestaltung (vgl. Ausführungen zu Z.1).

### **Zu Z.6 bis 9 (familieneigene Dienstnehmer § 3):**

Wesentlicher Inhalt dieser Bestimmungen ist eine Einschränkung des Begriffes "familieneigene Dienstnehmer" auf jene, die sich in einem Dienstverhältnis zum Dienstgeber befinden. Damit fallen aus diesem Begriff jene Familienangehörigen (vor allem Ehefrauen/Ehemänner), die aufgrund familienrechtlicher Beistandspflichten beschäftigt werden (z. B. gemäß § 90 ABGB). Diese Einschränkung ist grundsatzgesetzlich (§ 3 LAG) vorgegeben.

Als Merkmale eines solchen Dienstverhältnisses gelten:

- a) die persönliche Arbeitspflicht
- b) die Fremdbestimmung der Arbeit
- c) ein zeitliches Verpflichtungsverhältnis zwischen den Partnern
- d) persönliche Fürsorge- und Treuepflicht
- e) Unterordnung des Dienstnehmers in den Organismus des Betriebes  
(vgl. Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht, Seite 119f).

Es kommt auf das Überwiegen der wesentlichen Merkmale im Einzelfall an. Die erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage des Grundsatzgesetzes sehen als wesentliches Charakteristikum die Weisungsgebundenheit an.

Die Anmeldung zur Sozialversicherung ist für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses nicht von konstitutiver Bedeutung, sie ist ein bloßes Indiz (vgl. Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht, Seite 119f). Dies bedeutet, dass weder die Anmeldung des Ehegatten zur Sozialversicherung der Bauern das Nichtvorliegen eines Dienstvertrages indiziert, noch die Anmeldung zur Gebietskrankenkassa das Vorliegen eines solchen. Im Falle der Ehegatten ist entscheidend, ob die Mitwirkung über die eheliche Beistandspflicht des § 90 ABGB hinausgeht oder nicht (vgl. Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht, Seite 127). Ein weiteres Indiz kann das Vorliegen eines Dienstscheines sein.

Der Begriff der familieneigenen Arbeitskräfte (Dienstnehmer) ist entscheidend dafür, ob der Betrieb der Kontrolle durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion unterliegt oder nicht.

Die Ausnahme der Familienbetriebe von den Bestimmungen über die Präventivdienste soll kleinere Betriebe, die ausschließlich Familienangehörige beschäftigen, entlasten.

Für die in **Abs. 2** angeführten Familienangehörigen gilt das LAG bzw. die NÖ LAO nunmehr nur dann, wenn sie Dienstnehmer sind, nicht jedoch, wenn sie beispielsweise auf Grund familienrechtlicher Beistandspflichten im Betrieb beschäftigt sind. Diese Dienstnehmer sind (wie bisher) vom dienstvertragsrechtlichen, mutterschutz- und arbeitszeitrechtlichen Teil des LAG bzw. der NÖ LAO ausgenommen, wenn sie hauptberuflich im Betrieb beschäftigt werden und in Hausgemeinschaft leben. In diesen Fällen wird das Verhältnis zum Dienstgeber trotz Vorliegens eines Dienstverhältnisses als so eng erachtet, dass die Ausnahme der Personen aus dem vertragsrechtlichen Teil des LAG bzw. der NÖ LAO gerechtfertigt ist. Dienstnehmereigenschaft ist jedenfalls dann gegeben, wenn ein Dienstvertrag abgeschlossen wird. Wird kein schriftlicher Dienstvertrag abgeschlossen, ist beispielsweise die Ausstellung des Dienstscheines (§ 7) als Indiz für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses zu werten. Bei der Beurteilung ist immer auf den Einzelfall abzustellen, wobei als wesentliches Charakteristikum die Weisungsgebundenheit des Dienstnehmers wie oben ausgeführt anzusehen ist.

**Zu Z.10 bis 12 (§ 4 und 5):**

Diese Einfügungen ergeben sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses sowie der systematischen Umgestaltung (vgl. Ausführungen zu Z.1).

**Zu Z.13 (§ 33 Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstgebers/Entlassung):**

Die Aufnahme dieses Entlassungsgrundes erfolgte aufgrund einer Sozialpartnereini- gung und stellt den Ausgleich zur Verpflichtung des Dienstgebers, eine entsprechende persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen, dar (vgl. auch §§ 73, 76f und 89). Zu berücksichtigen ist, dass jedenfalls eine beharrliche Weigerung (einmalige ge- nügt somit nicht, eine 5-malige Weigerung kombiniert mit Uneinsichtigkeit trotz Aufklä- rung und Unterweisung ist jedenfalls als beharrliche Weigerung zu werten) vorliegen muss, die zum persönlichen Gebrauch geeignete Schutzausrüstung zweckentspre- chend zu verwenden.

**Zu Z.14 (§§ 37a bis c Verhalten bei Gefahr, Schutzmaßnahmen für Sicherheitsver- trauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner, Kontrollmaßnahmen):**

Diese Bestimmungen entsprechen den §§ 38a bis c des Grundsatzgesetzes. Die Abs. 3 des § 38a und b des Grundsatzgesetzes stellen unmittelbares Bundesrecht dar und waren daher nicht in der Ausführungsgesetzgebung umzusetzen.

§ 38a Abs. 3 LAG lautet:

“(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der Kläger hat den Anfechtungsgrund glaub- haft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.”

§ 38b Abs. 3 LAG lautet:

“(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der Kläger hat den Anfechtungsgrund glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.”

**§ 37a** regelt ein Benachteiligungsverbot von Dienstnehmern, die bei Gefahr ihren Arbeitsplatz verlassen oder Maßnahmen ergreifen, um eine Gefahr abzuwehren. Diese Bestimmung setzt Art. 8 Abs. 4 der Richtlinie 89/391 um, wonach einem Arbeitnehmer, der bei ernster und unmittelbarer Gefahr seinen Arbeitsplatz oder einen gefährlichen Bereich verlässt, kein Nachteil entstehen darf und er gegen alle Benachteiligungen und ungerechtfertigten Folgen entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften geschützt werden muss.

Um diese Forderung zu erfüllen, wurde ein Benachteiligungsverbot der Dienstnehmer, die bei Gefahr den Arbeitsplatz verlassen, festgeschrieben. Kündigungen oder Entlassungen, die entgegen diesem gesetzlichen Verbot ausgesprochen werden, können bei

Gericht angefochten werden. Die Anfechtungsregelung wurde jener des § 8 AVRAG nachgebildet; die Anfechtungsfrist wurde analog zu § 210 Landarbeitsgesetz bzw. §§ 208 und 210 Abs.1 NÖ LAO mit zwei Wochen festgesetzt.

Nach Art. 8 Abs.5 der Richtlinie 89/391 ist ein Benachteiligungsverbot auch für Dienstnehmer vorzusehen, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit bzw. die Sicherheit anderer Personen unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und technischen Mittel Maßnahmen treffen, um der Gefahr auszuweichen. Das Benachteiligungsverbot sowie der Kündigungs- und Entlassungsschutz sind dann nicht gegeben, wenn die Dienstnehmer bei der Gefahrenbekämpfung grob fahrlässig gehandelt haben.

**§ 37b** regelt entsprechend Art. 11 der Richtlinie 89/391 das Benachteiligungsverbot für Dienstnehmersvertreter mit einer besonderen Funktion bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Dienstnehmer. Nach Art. 3 lit.c dieser Richtlinie sind dies

jene Personen, die gemäß den nationalen Rechtsvorschriften ausgewählt oder benannt wurden, um die Dienstnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu vertreten. Dabei handelt es sich um Sicherheitsvertrauenspersonen. Im AVRAG erfolgte die Umsetzung mit § 9.

Art. 11 Abs. 4 der Richtlinie sieht vor, dass Dienstnehmervetretern mit besonderer Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz durch ihre Schutz Tätigkeiten und ihre Tätigkeiten zur Verhütung von berufsbedingten Gefahren keine Nachteile entstehen dürfen. Art. 7 Abs. 2 sieht ein entsprechendes Benachteiligungsverbot für die mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienstnehmer vor. Dabei handelt es sich um Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner sowie deren Fach- oder Hilfspersonal.

Nachdem diese Personen auch in Betrieben zu bestellen sind, in denen keine Betriebsräte zu errichten sind, ist es erforderlich, einen Kündigungs- und Entlassungsschutz auch außerhalb des Kündigungs- und Entlassungsschutzes der §§ 210 und 211 LAG bzw. §§ 208 und 209 NÖ LAO vorzusehen. Der besondere Kündigungsschutz, wie er z. B. nach dem Mutterschutzgesetz besteht, bleibt davon unberührt.

Die Meldung von Kündigungen und Entlassungen von Sicherheitsvertrauenspersonen an die zuständigen Interessenvertretungen der Dienstnehmer (NÖ Landarbeiterkammer) soll die Rechtsstellung dieser Personen in Bezug auf die Durchsetzung ihrer Rechte verbessern (Abs. 4). Die Bestimmung erfolgt in Anpassung an die Novelle zum AVRAG, BGBl. I Nr. 9/1997.

**§ 37c** setzt die Bestimmung des Anhanges Punkt 3 lit.b der Richtlinie 90/270/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten um, orientiert sich aber an § 201 Abs. 1 Z.3 LAG bzw. § 199 Abs. 1 Z.3 NÖ LAO (vgl. § 10 AVRAG).

Kontrollmaßnahmen, welche die Menschenwürde berühren, dürfen auch nach geltendem Recht nur mit Zustimmung des Betriebsrates eingeführt und verwendet werden (§ 201 Abs. 1 Z.3 LAG bzw. § 199 Abs. 1 Z.3 NÖ LAO). Wenn kein Betriebsrat besteht, bedarf die Einführung und die Verwendung solcher Kontrollmaßnahmen nunmehr der Zustimmung der einzelnen Dienstnehmer. Eine einmal erteilte Zustimmung kann vom

Dienstnehmer jederzeit widerrufen werden, wenn nicht schriftlich festgelegt wurde, für wie lange die Zustimmung erteilt wird. Jede verdeckte Kontrollmaßnahme, insbesondere solche zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle der Arbeitsleistungen an Bildschirmgeräten, ist als Maßnahme anzusehen, die die Menschenwürde berührt.

**Zu Z.15 bis 19 (§§ 38a, 39, 49, 51, 55):**

Diese Einfügungen ergeben sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses sowie der systematischen Umgestaltung (vgl. Ausführungen zu Z.1).

**Zu Z.20 (§ 55 Tages- und Wochenarbeitszeit):**

Diese Bestimmung entspricht dem § 56 des Grundsatzgesetzes.

**Abs.3** begrenzt erstmals generell die Tagesarbeitszeit mit neun Stunden (vgl. bisher § 105 Abs.2 NÖ LAO Begrenzung der Tagesarbeitszeit für Jugendliche ursprünglich neun Stunden, nunmehr acht Stunden). Die Tageshöchstgrenze beträgt nunmehr gemäß § 55 neun Stunden plus die gemäß § 58 erlaubten Überstunden pro Werktag.

**Abs.4** sieht eine kollektivvertragliche Ausdehnung der Tagesarbeitszeit auf zehn Stunden bei der Vier-Tage-Woche analog § 4 Abs.7 Z.1 AZG vor.

**Abs.5** Als absolute Tagesarbeitszeitgrenze werden zwölf Stunden festgelegt. Zusätzliche Überstunden sind nicht erlaubt.

**Zu Z.21 (§ 55a Durchrechnung der Arbeitszeit):**

Diese Bestimmung entspricht dem § 56a des Grundsatzgesetzes.

Mit dieser Bestimmung werden analog zu § 4 AZG Durchrechnungsregelungen auf Kollektivvertragsbasis mit Weitergabemöglichkeit an die Betriebsvereinbarung vorgesehen.

**Abs.1** entspricht § 4 Abs.6 AZG, der letzte Satz § 4 Abs.8 AZG.

**Abs.2** entspricht weitgehend § 4 Abs.9 Z.1 AZG.

**Abs.3** entspricht § 4 Abs.7 Z.2 und 3 AZG. Besteht keine kollektivvertragliche Ausdehnung der Tagesarbeitszeit auf zehn Stunden, darf die Tagesarbeitszeit gemäß § 55 Abs.3 neun Stunden nicht überschreiten.

#### **Zu Z.22 bis 25 (§ 56 Arbeitsspitzen):**

Diese Einfügungen ergeben sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses sowie der systematischen Umgestaltung (vgl. Ausführungen zu Z.1).

Abs.1: Der Entfall der Wortfolge "um sechs Stunden, ab 5. Jänner 1976" erfolgt, da er zwischenzeitlich überholt ist. Eine Verlängerung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach § 56 ist daher, wie bisher, um drei Stunden möglich. Die Zitatberichtigungen erfolgen wegen des neuen § 55, wobei der ursprüngliche Abs.2 entfällt und der ursprüngliche Abs.1 zu Abs.2 wird.

Die Bestimmungen des Abs.1, 2 und teilweise 3 kommen nach Abs.4 nicht zur Anwendung, sobald Durchrechnungsmodelle gemäß § 55a durch Kollektivvertrag zugelassen sind.

#### **Zu Z.26 (§ 56a Gleitende Arbeitszeit):**

Der ursprüngliche § 56a ist inhaltlich in § 55 Abs.1 neu enthalten.

Die Regelung der Gleitzeit wurde nach dem Vorbild der AZG- Novelle, BGBl. Nr. 446/1994 (§ 4b) für die Landarbeitnehmer übernommen. In der Praxis kommen in der Land- und Forstwirtschaft in größeren Betrieben Gleitzeitsysteme vor, die nunmehr einer gesetzlichen Grundlage zugeführt werden.

Gleitzeit liegt dann vor, wenn der Dienstnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner Tagesarbeitszeit selbst bestimmt, und kann durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer eingeführt werden **(Abs.1 und 2)**.

Die Dauer der Gleitzeitperiode, der Gleitzeitrahmen, das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und Dauer und Lage der fiktiven Arbeitszeit müssen vereinbart werden **(Abs.3)**.

Der Gleitzeitrahmen ist die Zeitspanne zwischen dem frühestmöglichen Arbeitsbeginn und dem spätestmöglichen Arbeitsende eines Tages. Arbeitsleistungen außerhalb dieses Rahmens sind nicht Bestandteil der ausgehandelten Gleitzeitvereinbarung. Die Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode sind nur gültig, wenn sie einschließlich eines Höchstausmaßes derartiger Übertragungsmöglichkeiten ausdrücklich vereinbart worden sind.

Unter fiktiver Arbeitszeit ist ein Zeitrahmen zu verstehen, der angibt, wann die tägliche Arbeitszeit beginnen und enden würde, wenn der Dienstnehmer nicht gleiten könnte, sondern sich an starre Arbeitszeiten zu halten hätte. Erforderlich ist die Definition einer fiktiven Normalarbeitszeit, um im Falle einer Dienstverhinderung bestimmen zu können, welcher Anteil der Dienstverhinderung in die Arbeitszeit des betroffenen Dienstnehmers fällt. Wird beispielsweise die fiktive Arbeitszeit zwischen 8.00 Uhr und 16.00 Uhr angesetzt und ein Dienstnehmer ist zwischen 15.00 Uhr und 16.00 Uhr an der Dienstleistung verhindert, so ist die Zeit zwischen 15.00 Uhr und 16.00 Uhr als Arbeitszeit auf dem Gleitzeitkonto zu verbuchen. Darüber hinausgehende Zeit ist in die Freizeit einzurechnen.

Die Wochenarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode 40 Stunden im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben in die nächste Gleitzeitperiode vereinbart wurden **(Abs.4)**.

**Zu Z.27 bis 29 (§§ 57, 57a):**

Diese Einfügungen ergeben sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses sowie der systematischen Umgestaltung (vgl. Ausführungen zu Z.1).

**Zu Z.30 bis 32 (§ 57a Arbeitszeit bei Schichtarbeit):**

Diese Bestimmung entspricht dem § 60 des Grundsatzgesetzes. Im Übrigen vergleiche Ausführungen zu Z.1.

**Zu Z.33 bis 40 (§ 58 Überstundenarbeit):**

Diese Bestimmung entspricht dem § 61 des Grundsatzgesetzes.

Zur Klarstellung wird ausdrücklich in den jeweiligen Bestimmungen auf die Wochenarbeitszeitgrenzen hingewiesen. Der Entfall der Wortfolge "ab 5. Jänner 1976" erfolgt, da er zwischenzeitlich überholt ist.

In **Abs.6** wird geregelt, dass Zeitguthaben, die am Ende einer Gleitzeitperiode bestehen und nach einer Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, nicht als Überstunden gelten (vgl. § 6 Abs.1a AZG).

**Zu Z.41 (§ 58a Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit):**

Diese Bestimmung entspricht dem § 61a des Grundsatzgesetzes.

**Abs.1** legt eine absolute Höchstgrenze für die Wochenarbeitszeit in einzelnen Wochen fest, wobei aber auch die Begrenzung mit 48 Stunden zu beachten ist. Nicht erlaubt ist beispielsweise, dass vier Monate hindurch in jeder Woche bis zu 52 Stunden gearbeitet wird. Diese Höchstgrenze gilt nicht bei Jahresdurchrechnungen gemäß § 56, so-

dass in einzelnen Wochen länger als 52 Stunden gearbeitet werden kann, wobei aber die Begrenzung auf durchschnittlich 48 Stunden gemäß Abs.2 jedenfalls zu beachten ist.

**Abs.2** entspricht Art. 6 der Arbeitszeitrichtlinie, der eine Begrenzung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit mit 48 Stunden vorsieht. Der Durchrechnungszeitraum wurde gemäß Art. 16 Z.2 der Arbeitszeitrichtlinie 93/104 mit vier Monaten festgelegt.

Nach dieser Bestimmung kann in einzelnen Wochen des viermonatigen Durchrechnungszeitraumes die Arbeitszeit inklusive Überstunden über 48 Stunden hinaus (gemäß Abs.1 bis maximal 52 Stunden) gearbeitet werden, wenn in anderen Wochen auf 48 Stunden ausgeglichen wird, also dementsprechend weniger Stunden gearbeitet werden.

#### **Zu Z.42 und 43 (§ 59 Mindestruhezeit):**

Diese Bestimmung entspricht dem § 62 des Grundsatzgesetzes.

**Abs.1** sieht abweichend vom bisher geltenden Recht eine Mindestruhezeit von mindestens elf Stunden innerhalb 24 Stunden während der Nachtzeit vor. Damit wird Art.3 Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG umgesetzt, wonach ein Anspruch auf eine Ruhezeit von 11 Stunden besteht.

#### **Zu Z.44 bis 46 (§ 61 Sonn- und Feiertagsruhe):**

Beginn und Dauer der Sonntagsruhe sind von der Ausführungsgesetzgebung fest zu begrenzen (vgl. Abs.2). In den einzelnen Ländern bestehen unterschiedliche Regelungen. Die Regelung des Abs.1a, wonach anstelle des 15. Novembers (Landesfeiertag) durch Kollektivvertrag ein Ersatz festgelegt werden kann, erfolgt grundsatzgesetzeskonform zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit durch die Sozialpartner im Wege des Kollektivvertrages.

Nach § 64 Abs.4 LAG hat die Ausführungsgesetzgebung Artikel 5 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung umzusetzen. Die Einfügung des Abs.6 erfolgte aus diesem Grund.

Mit **Abs.6** wird ausdrücklich klargestellt, dass die wöchentliche Mindestruhezeit nach der Arbeitszeitrichtlinie beachtet werden muss (Art.5: "Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Artikel 3 gewährt wird. Wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann eine Mindestruhezeit von 24 Stunden gewählt werden").

**Zu Z.47 und 48 (§ 62 Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit):**

**Abs.1:** Die Neugestaltung dieser Bestimmung erfolgte aufgrund einer Sozialpartnervereinbarung und ist im Zusammenhang mit der flexiblen Arbeitszeit zu sehen (vgl. auch § 55 a Durchrechnung der Arbeitszeit).

Eine solche Mehrdienstleistung ist zwar in erster Linie durch Freizeitausgleich und erst in zweiter Linie durch zusätzliche Entlohnung auszugleichen, gleichzeitig wird aber durch die neue Formulierung deutlich gemacht, dass es sich um zwei gleichwertige Ausgleichsformen handelt. Dies zeigt auch die derzeitige Handhabung in der Praxis, wo bei der überwiegenden Zahl der bestehenden Kollektivverträge der entsprechende Zuschlag in Form von Freizeit oder Geld vorgesehen ist.

Die Dauer der Freizeit ergibt sich aus der Bewertung, die im Abs.2 vorgenommen wird. Wenn der Ausgleich der Mehrdienstleistung in Geld auf der Basis eines 50prozentigen Zuschlags erfolgt, so ergibt sich daraus zwingend, dass auch der Ausgleich durch Freizeit nicht in einfacher, sondern in eineinhalbfacher Stundenanzahl zu erfolgen hat.

Dies ist um so mehr gerechtfertigt, als die längere Arbeitszeit einen größeren Verschleiß von Körperkräften der Dienstnehmer zur Folge hat. Die Gewährung von Freizeit zum Zweck des Ausgleichs besteht in einer Verkürzung der täglichen Arbeitszeit, die jedoch vom Dienstgeber nicht willkürlich oder zur Unzeit (Regen, Stillstand von Maschinen usw.) angeordnet werden kann, sondern mit dem Dienstnehmer für einen solchen Zeitpunkt zu vereinbaren ist, an dem dieser von der Freizeit einen entsprechenden Gebrauch machen kann.

Auch daraus ergibt sich, dass ein Ersatz dieses zusätzlichen Verbrauchs von Arbeitskraft nicht durch einfache, sondern durch eineinhalbfache Freizeit auszugleichen ist. Die für die Gutsarbeiter geltenden Kollektivverträge sämtlicher Bundesländer enthalten zum Beispiel einen ausdrücklichen Hinweis in dieser Richtung.

**Abs.2a:** Diese Bestimmung entspricht § 1 Abs. 1a Z.1 KJBG.

**Zu Z.49 (§ 64 Abs.2 Urlaub):**

Diese Bestimmung entspricht dem § 67 Abs.2 letzter Satz des Grundsatzgesetzes.

Konnte der Urlaub wegen Beendigung des Dienstverhältnisses während des Krankenstandes nicht in natura verbraucht werden, soll auch die finanzielle Abgeltung des nicht konsumierten Urlaubs (in Form der Urlaubsschädigung und -abfindung) durch die Zeit des Krankenstandes nicht geschmälert werden.

**Zu Z.50 und 51 (§ 70 Aufzeichnungspflichten):**

Diese Bestimmungen entsprechen § 236a Abs. 1a und Abs.2 Z.6 des Grundsatzgesetzes. Aus systematischen Gründen wurden sie in § 70 des Entwurfes aufgenommen.

**Zu § 70 Abs.1a:**

Es wird – wie in § 26 Abs. 2 AZG – die Möglichkeit vorgesehen, dass bei Gleitzeitarbeit die Arbeitszeitaufzeichnungen vom Dienstnehmer geführt werden können.

**§ 70 Abs.1 Z.7:** Das Klammerzitat wird angepasst.

**Zu Z.52 und 53 (§§ 71 Abs.1a, 72 Abs.1 letzter Satz Urlaubsentschädigung, Urlaubsabfindung):**

Diese Bestimmungen entsprechen § 74 Abs.1 letzter Satz und § 75 Abs.1 letzter Satz des Grundsatzgesetzes. Vergleiche auch Ausführungen zu Z.49.

Der Oberste Gerichtshof hat im Jahr 1994 in Fällen von beendeten Arbeitsverhältnissen entschieden, dass aus entgeltfortzahlungsfreien Dienstzeiten ein Urlaubsanspruch nicht abzuleiten sei (OGH vom 25. 4. 1994, 9 Ob A 38/94; 31. 8. 1994, 8 Ob A 268/94; 27. 10. 1994, 8 Ob A 279/94). Mit der Novelle zum Urlaubsgesetz im Rahmen des Sozialrechtsänderungsgesetzes, BGBl. Nr. 832/1995, wurde klargestellt, dass bei entgeltfreien Dienstzeiten keine Aliquotierung des Urlaubsanspruches erfolgt.

Die Rechtslage der Landarbeitnehmer wird durch die angeführten Bestimmungen an die der dem Urlaubsgesetz unterliegenden Dienstnehmer angepasst (vgl. §§ 2 Abs.2, 9 Abs.1 und 10 Abs.1 Urlaubsgesetz).

Der OGH hat sich zur Begründung auf eine Analogie zu § 15 Abs. 3 Mutterschutzgesetz (MSchG) oder § 9 Abs. 1 und 2 Arbeitsplatzsicherungsgesetz (APSG) ua. gestützt, die eine Aliquotierung des Urlaubsanspruches bei Karenzurlaub bzw. bei Präsenzdienstzeiten vorsehen.

Dort, wo der Gesetzgeber Anlass gesehen hat, vom Grundprinzip abzuweichen, lagen sachliche Gründe für die jeweilige Ausnahmeregelungen vor, die aber nicht beliebig analogiefähig sind.

In langen Krankenständen, bei denen die jüngere OGH-Judikatur eine Urlaubskürzung hauptsächlich annahm, liegen hingegen anders geartete Verhältnisse vor: der Dienstnehmer ist nicht Herr seiner Zeit, sondern ist verpflichtet, alles für die Genesung zu tun. Bettlägerigkeit, weitgehende Einschränkung, das Haus zu verlassen, sind neben allen Leidenszuständen, die die Krankheit selbst verursacht, mit dem Erholungszweck des Urlaubes nicht vereinbar. Vielmehr ist davon auszugehen, dass nach einer langen Zeit des Krankenstandes – die ja meist mit schwerer Krankheit verbunden ist – das Erholungsbedürfnis besonders groß ist. Wo der Gesetzgeber aus bestimmten Erwägungen eine Urlaubskürzung – wie etwa nach dem APSSG – für sozialpolitisch verträglich hält, hat er dies ausdrücklich festgestellt.

Die angeführte Judikatur des OGH erging nicht zum LAG. Bei einer allfälligen Befassung des OGH in dieser Angelegenheit könnte aber bei fehlender Klarstellung im Sinne des vorliegenden Entwurfes darauf geschlossen werden, dass der Gesetzgeber die Aliquotierung des Urlaubsanspruches für Land- und Forstarbeiter bei längeren Krankenständen beabsichtigt hat (vgl. auch das Urteil des ASG Wien 23 Cga 309/96w vom 17. März 1997 in ARD 4877/13/97). Diese Rechtslage würde zu einer sachlich nicht rechtfertigbaren Ungleichbehandlung der Arbeiter im Bereich der Land- und Forstwirtschaft nicht nur gegenüber den übrigen Arbeitern, sondern auch gegenüber den Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft führen.

#### **Zu Z.54 bis 97:**

Es wird auf die Ausführungen zu Z.1 sowie den Motivenbericht Allgemeiner Teil, 6. Inhaltliche Regelungen, verwiesen. Zahlreiche Einfügungen ergeben sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses sowie der systematischen Umgestaltung, welche aufgrund der umfangreichen Änderungen im Arbeitnehmerschutzbereich durch EU-bedingte Vorgaben erforderlich waren. Bei der systematischen Umgestaltung wurden bestehende Re-

gelungen soweit vereinbar und sinnvoll beibehalten und neu gestaltet, sowie fehlende Paragraphen (§ ... entfällt) durch neue Bestimmungen aufgefüllt.

#### **Zu Z.54 (§ 73 Allgemeine Pflichten der Dienstgeber):**

Diese Bestimmung entspricht § 76 des Grundsatzgesetzes (LAG) und wurde aus systematischen Gründen im bisher fehlenden § 73 eingefügt.

Die Bestimmungen des § 73 fassen jene grundlegenden Pflichten der Dienstgeber zusammen, die allgemein für die Beschäftigung von Dienstnehmern gelten (vgl. auch § 3 ASchG).

**Abs. 1** entspricht wörtlich Art. 5 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 sowie weitgehend § 77 Abs. 1 LAG alt bzw. § 75 LAO alt. Die Regelung über die Kosten entspricht Art. 6 Abs. 5 der Richtlinie 89/391 ("die Kosten für die Sicherheits-, Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Dienstnehmer gehen").

**Abs. 2** verpflichtet die Dienstgeber, sich über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zu informieren. Die Richtlinie 89/391 sieht dazu in der Präambel vor: "Die Dienstgeber sind verpflichtet, sich unter Berücksichtigung der in ihrem Unternehmen bestehenden Risiken über den neuesten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Gestaltung von Arbeitsplätzen zu informieren und diese Kenntnisse an die Arbeitnehmervertreter, die im Rahmen dieser Richtlinie Mitbestimmungsrechte ausüben, weiterzugeben, um eine bessere Sicherheit und einen besseren Gesundheitsschutz der Dienstnehmer gewährleisten zu können."

**Abs. 3 und 4** entsprechen weitgehend wörtlich Art. 8 Abs. 3 lit. b und c sowie Art. 8 Abs. 5 der Richtlinie 89/391. In diesem Zusammenhang ist auch auf § 37a LAO (Entwurf) zu verweisen.

**Abs. 5** dient der Umsetzung der Richtlinie 92/58 über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz. Nähere Rege-

lungen, insbesondere die Umsetzung der Mindestvorschriften in den Anhängen I bis IX, sind von der Ausführungsgesetzgebung festzulegen.

Die umzusetzende Richtlinie schreibt eine Kennzeichnung vor, wenn Risiken nicht durch entsprechende Präventivmaßnahmen ausgeschaltet werden können (Art. 3 Abs. 1). Ob Präventivmaßnahmen notwendig sind, ergibt sich aus der Evaluierung gemäß § 74. Die auf den Straßen anwendbare Kennzeichnung ist innerhalb der Unternehmen zu verwenden (Art. 3 Abs. 2). Gekennzeichnet müssen beispielsweise Behälter, Rohrleitungen sowie Material zur Brandbekämpfung werden. In den Anhängen werden die Kennzeichnungstypen und die Verwendungsbedingungen angeführt. Die Mitgliedstaaten können unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und/oder der Größe der Unternehmen die Unternehmenskategorien festlegen, die die in der Richtlinie vorgesehenen Leucht- bzw. Schallzeichen ersetzen können (Art. 9).

Es wird auf die Kennzeichnungsverordnung (KennV), BGBl. II Nr. 101/1997, hingewiesen, die auf Grund der § 3 Abs. 7 und § 20 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes erlassen wurde.

Hinsichtlich der Umsetzungsverpflichtung durch die Ausführungsgesetzgebung wird auf die Verordnungsermächtigung gemäß § 239 Abs. 1, vergleiche Ausführungen zu Z. 142 hingewiesen. Weiters wurde im § 73 Abs. 5 letzter Satz die in Art. 3 Abs. 1 zweiter Unterabsatz der Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz festgelegte Verpflichtung und zwar die bei der Evaluierung gewonnenen Erkenntnisse bei der Sicherheitskennzeichnung umgesetzt. Art. 3 Abs. 2 der zitierten Richtlinie, betreffend die Geltung der allgemeinen Vorschriften der Straßenverkehrsordnung für die Kennzeichnung betreffenden den innerbetrieblichen Verkehr, wird im § 78a des Entwurfes umgesetzt.

**Der Abs.6 entspricht § 3 Abs.5 AschG.**

**Zu Z.55 (§ 74 Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung vom Maßnahmen):**

Diese Bestimmung entspricht § 77 des Grundsatzgesetzes (LAG).

Diese Regelungen stellen für den Bereich des Dienstnehmerschutzes eine grundlegende Neuerung gegenüber dem geltenden Recht dar. Sie sind im Zusammenhang mit dem im allgemeinen Teil der Erläuterungen dargestellten Grundkonzept der einschlägigen Richtlinie zu sehen. Evaluierungspflichten der Dienstgeber ergeben sich aus den Arbeitnehmerschutzrichtlinien, der Mutterschutzrichtlinie und der Jugendarbeitsschutzrichtlinie.

**Abs. 1** regelt die allgemeine Evaluierungspflicht entsprechend Art. 6 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 ("Beurteilung von Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, ua. bei der Auswahl von Arbeitsmitteln, chemischen Stoffen und Zubereitungen und bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen"). Diese Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung wird in einer Reihe von Einzelrichtlinien konkretisiert (zB in den Richtlinien 89/656, 90/394, 90/679). In der Richtlinie 90/270 (Bildschirmarbeit) ist zB vorgesehen: "Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Analyse der Arbeitsplätze durchzuführen, um die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen zu beurteilen, die dort für die beschäftigten Arbeitnehmer vorliegen; dies gilt insbesondere für die mögliche Gefährdung des Sehvermögens sowie für körperliche Probleme und psychische Belastungen". Evaluierungspflichten enthalten auch die Richtlinien auf dem Gebiet der Verwendung von Arbeitsstoffen (zB die Richtlinie 80/1107) sowie die Richtlinie 86/188 (Lärm). Im ASchG wird die Evaluierung in § 4, im MSchG in § 2a und § 2b, und im KJBG in § 23 geregelt.

**Abs. 2** dient der Umsetzung des Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 ("der Arbeitgeber muss über eine Ermittlung und Beurteilung der am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren auch hinsichtlich der besonders gefährdeten Arbeitnehmergruppen verfügen"). Zu den besonders gefährdeten Arbeitnehmergruppen in diesem Sinne zählen schwangere und stillende Dienstnehmerinnen, Jugendliche und Behinderte. Abs. 2 verpflichtet zu einer generellen Berücksichtigung besonders gefährdeter bzw. schutzbedürftiger Personen bei der Ermittlung und Beurteilung in der Weise, dass zB festgestellt wird, ob sich bestimmte Arbeitsplätze bzw. Arbeitsvorgänge für die Beschäftigung von Schwangeren oder Jugendlichen überhaupt eignen.

Der Dienstgeber hat bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen über die nach Abs. 1 und 2 vorgesehenen Pflichten hinaus für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu

ermitteln und zu beurteilen (**Abs. 3**). Der erste Satz entspricht § 2a Abs. 1 MSchG. Mit dieser Bestimmung wird Art. 4 Abs. 1 der Mutterschutzrichtlinie 92/85 umgesetzt ("Für jede Tätigkeit, bei der das Risiko einer Einwirkung oder Belastung durch Agenzien, Verfahren und Arbeitsbedingungen besteht, sind Art, Intensität und Dauer dieser Belastungen für schwangere und stillende Mütter zu beurteilen, damit alle Risiken für Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder die Situation der stillenden Mütter abgeschätzt werden können.")

Diese Evaluierung ist nicht erst vorzunehmen, wenn ein Arbeitsplatz durch eine schwangere oder stillende Dienstnehmerin besetzt wird. Es kann auch nicht darauf abgestellt werden, ob Frauen in einem bestimmten Alter beschäftigt werden. Es wird die Verpflichtung zur Evaluierung vorgesehen, sobald eine Dienstnehmerin an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt wird.

Die zu berücksichtigenden Einwirkungen und Belastungen legt der Anhang I zur Mutterschutzrichtlinie fest. Der Anhang wurde für die Dienstnehmerinnen außerhalb der Land- und Forstwirtschaft in § 2a MSchG 1979, BGBl. Nr. 434/1995, umgesetzt.

Demnach sind bei der Evaluierung insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastung für werdende bzw. stillende Mütter zu beachten, die durch Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen; Bewegen schwerer Lasten von Hand; Lärm; ionisierende und nichtionisierende Strahlungen; extreme Kälte und Hitze; Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastungen; gesundheitsge-

fährdende Arbeitsstoffe und Verfahren zur Herstellung von Auramin; Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerin Staub, Rauch oder Nebel beim Rösten ausgesetzt ist, entstehen können. Von den in der Richtlinie aufgezählten Verfahren sind im Entwurf jene aufgezählt, die im land- und forstwirtschaftlichen Bereich von Relevanz sind. Im Übrigen entspricht diese Bestimmung dem § 2a Abs. 1 und 2 Mutterschutzgesetz.

**Abs. 4** setzt Art. 6 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie um, der spezielle Evaluierungspflichten bei der Beschäftigung von Jugendlichen vorsieht:

„Der Arbeitgeber trifft die Maßnahmen auf Grund einer Beurteilung der für die jungen Menschen mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdungen. Die Beurteilung erfolgt vor Beginn der Beschäftigung und bei jeder bedeutenden Änderung und bezieht sich insbesondere auf die

- Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
- Art, Grad, Dauer von Einwirkungen,
- Gestaltung und Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit.“

Zu beachten ist, dass die spezielle Evaluierung gemäß Abs. 4 neben der allgemeinen Evaluierung nach Abs. 1 vorzunehmen ist.

**Abs. 5** (entspricht § 4 Abs.3 AschG) verpflichtet die Dienstgeber ausgehend von den Ergebnissen der Evaluierung zur Festlegung der Maßnahmen zur Gefahrenverhütung. Art. 6 Abs. 3 lit. a und Art. 9 Abs. 1 lit. b der Richtlinie 89/391 („der Arbeitgeber muss die durchzuführenden Schutzmaßnahmen und, falls notwendig, die zu verwendenden Schutzmittel festlegen“) werden umgesetzt.

Die gemäß der Richtlinie 89/391 zu ergreifenden Maßnahmen werden in den jeweiligen Einzelrichtlinien festgelegt. Der Dienstgeber hat die Grundsätze der Gefahrenverhütung (§ 76) und die bei den Bestimmungen zur Verringerung der einzelnen Einwirkungen ergangenen Vorschriften zu beachten (vgl. etwa §§ 78v - 78z, 89).

Ergeben die speziellen Evaluierungen nach Abs. 3 und 4 spezifische Gefährdungen für Frauen bzw. Jugendliche, so sind spezielle Schutzmaßnahmen zu treffen, die sich aus der Mutterschutz- bzw. Jugendarbeitsschutzrichtlinie ergeben.

Art. 5 der Mutterschutzrichtlinie sieht vor, dass der Dienstgeber bei Feststellung von Gefährdungen bei der Evaluierung durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder Arbeitszeiten auszuschließen hat, dass die Dienstnehmerin dieser Gefährdung ausgesetzt ist. Ist eine Umgestaltung nicht möglich oder nicht zumutbar, ist ein Arbeitsplatzwechsel vorzunehmen. Ist dieser nicht möglich oder nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin zu beurlauben. Diese Bestimmung wird mit § 94a umgesetzt. Wenn

die Evaluierung ergibt, dass Gefährdungen vorliegen, müssen die Maßnahmen, die getroffen werden, um die Gefährdung auszuschließen, in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente aufgenommen werden.

Art. 6 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie sieht vor: "Wenn die Beurteilung ergibt, dass eine Gefahr für die Sicherheit, die körperliche oder geistige Gesundheit oder die Entwicklung der jungen Menschen besteht, so ist sicherzustellen, dass unbeschadet der Richtlinie 89/391 in regelmäßigen Zeitabständen kostenlos eine angemessene Bewertung und Überwachung des Gesundheitszustandes der jungen Menschen erfolgt. Diese kann Bestandteil eines nationalen Gesundheitssystems sein." Die Umsetzung dieser Bestimmung erfolgt mit § 105a Abs. 2.

Die Schutzmaßnahmen, die für Jugendliche festzulegen sind, wenn die Evaluierung eine Gefährdung ergeben hat, muss der Dienstgeber unter Beachtung des § 105a Abs. 2 konkret festlegen und in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente aufnehmen.

Die Vorsorge für absehbare Betriebsstörungen umfasst insbesondere auch Maßnahmen zur Evakuierung und die Festlegung der Schutz- und Rettungsausrüstung.

**Abs. 6 und 7** verpflichten zur Überprüfung und Aktualisierung der Ermittlung und Beurteilung und der Festlegung der Schutzmaßnahmen zB nach Unfällen oder bei Änderungen, Einführung neuer Arbeitsmittel usw. Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung der Schutzmaßnahmen ist von zentraler Bedeutung für den Dienstnehmerschutz. Diese Instrumente des betrieblichen Dienstnehmerschutzes wären aber wertlos, wenn sie nicht auf dem letzten Stand gehalten werden. In diesem Zusammenhang ist auf Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 zu verweisen: "Der Arbeitgeber muss darauf achten, dass diese Maßnahmen den sich ändernden Gegebenheiten angepasst werden und muss eine Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen anstreben." Die Aktualisierungspflicht ergibt sich auch aus Einzelrichtlinien wie zB 90/679.

Die Verpflichtung zur Aktualisierung oder Ergänzung auf begründetes Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion stellt eine notwendige Begleitmaßnahme zu der im allgemeinen Teil dargestellten Ausweitung der betrieblichen Autonomie dar.

Nach **Abs. 8** steht es den Dienstgebern frei, die Ermittlung und Beurteilung und Festlegung von Schutzmaßnahmen selbst vorzunehmen, sofern sie über die notwendige Fachkunde verfügen oder die Präventivdienste oder geeignete Dienstnehmer bzw. externe Fachleute damit zu beauftragen.

**Zu Z.56 (§ 74a Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente):**

Diese Bestimmung entspricht § 78 des Grundsatzgesetzes (LAG) und § 5 des Arbeitnehmerinnenschutzgesetzes.

Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sind zu dokumentieren. Die Richtlinie 89/391 spricht im Zusammenhang mit der Ermittlung und Beurteilung und Festlegung von Schutzmaßnahmen von "Dokumenten". Der Begriff "Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument" wird analog § 5 ASchG gewählt. Nach Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 haben die Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die "Arbeitnehmer mit besonderer Funktion" oder die "Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion" zu diesen Dokumenten Zugang haben. Die Dokumentation muss nicht generell arbeitsplatzbezogen erfolgen, sondern nur dann, wenn dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist.

**Abs. 2** überlässt die Festlegung näherer Einzelheiten über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente der Ausführungsgesetzgebung. Nach Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 haben die Mitgliedstaaten unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Größe der Unternehmen die Pflichten der verschiedenen Unternehmenskategorien betreffend die Erstellung dieser Dokumente festzulegen. Es ist daher eine Differenzierung bezüglich Inhalt und Umfang der Dokumente zulässig, nicht aber eine generelle Ausnahme von der Erstellung der Dokumente. § 18 Z 1 ASchG sieht eine Verordnungsermächtigung für die nähere Regelung betreffend Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente vor. Mit BGBl. Nr. 478/1996 wurde die Verordnung über Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO) erlassen, die mit BGBl. II Nr. 53/1997 geändert wurde. Für Kleinbetriebe sind Erleichterungen bei der Dokumentationspflicht vorgesehen, wenn keine Gefährdungen festgestellt wurden.

Hinsichtlich der weiteren Ausführung wird auf § 239 Abs.1 und die darin enthaltene Verordnungsermächtigung sowie auf die Ausführungen zu Z.142 verwiesen.

### **Zu Z.57 (§ 75 Einsatz der Dienstnehmer):**

Diese Bestimmung entspricht § 79 des Grundsatzgesetzes (LAG).

Die **Abs. 1 und 2** entsprechen wörtlich Art. 6 Abs. 3 lit. b und d der Richtlinie 89/391 und § 6 Abs. 1 und 2 ASchG. Der Dienstgeber hat hinsichtlich der Qualifikation (Abs. 1) beispielsweise darauf Rücksicht zu nehmen, ob der Nachweis besonderer Fachkenntnisse erforderlich ist (vgl. auch § 78v Abs. 5).

Der erste Satz in **Abs. 3** entspricht § 6 Abs. 3 ASchG erster Satz; der letzte Satz entspricht § 6 Abs. 5 ASchG. Damit wird auch Anhang I Z 20 und Anhang II Z 15 der Richtlinie 89/654 ("Arbeitsstätten sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere für ... Arbeitsplätze, an denen Behinderte unmittelbar tätig sind") berücksichtigt.

Körperliche Schwächen oder Gebrechen im Sinne des Abs. 3 sind beispielsweise Anfallsleiden, Krämpfe, zeitweilige Bewußtseinstrübungen, Beeinträchtigungen des Seh- und Hörvermögens und schwere Depressionszustände.

Es kann nicht auf den Begriff der "begünstigten Behinderten" nach dem Behinderteneinstellungsgesetz abgestellt werden, da dieser kein sachgerechtes Kriterium für Schutzmaßnahmen im Sinne des vorliegenden Entwurfes darstellt. So können bestimmte Krankheiten (zB Diabetes, Asthma und sonstige Lungenfunktionserkrankungen) bestimmte besondere Schutzmaßnahmen erforderlich machen bzw. bewirken, dass die betroffenen Arbeitnehmer zu bestimmten Tätigkeiten nicht eingesetzt werden dürfen, obwohl keine mindestens 50%ige Minderheit der Erwerbsfähigkeit vorliegt.

Gleiches gilt zB für Dienstnehmer, denen Gliedmaßen fehlen, auch wenn dies nach sozialrechtlichen Vorschriften nur eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von weniger als 50% darstellt.

### **Zu Z.58 (§ 75a Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen und § 75b Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen)**

#### **Zu § 75a Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen:**

Die Richtlinie 89/391 sieht "Arbeitnehmersvertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz" vor und definiert diese als "jede Person, die gemäß den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken gewählt, ausgewählt oder benannt wurde, um die Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit zu vertreten" (Art. 3 lit. c). In zahlreichen Bestimmungen der einschlägigen Richtlinien sind Informations- und Mitwirkungsrechte vorgesehen, die entweder den "Arbeitnehmersvertretern mit besonderer Funktion" oder den Arbeitnehmern zustehen. Soweit keine solchen Arbeitnehmersvertreter mit besonderer Funktion bestehen, ist bei der Umsetzung der betreffenden Richtlinien jeweils eine Mitwirkung und Beteiligung aller Dienstnehmer vorzusehen.

Da sich die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen in zahlreichen Betrieben bewährt hat, werden im Entwurf Sicherheitsvertrauenspersonen als solche "Dienstnehmersvertreter mit besonderer Funktion" vorgesehen, die aber auch Beratungs- und Unterstützungspflichten gegenüber dem Dienstgeber haben. Die Sicherheitsvertrauenspersonen unterstehen nicht den Präventivdiensten, es besteht aber eine – gegenseitige – Verpflichtung zur Zusammenarbeit.

Das Benachteiligungsverbot der Sicherheitsvertrauenspersonen gemäß Art. 11 Abs. 4 der Richtlinie 89/391 wird in § 37b vorgesehen.

Bei Betrieben bzw. Arbeitsstätten mit bis zu zehn Beschäftigten erscheint eine Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen weder erforderlich noch zweckmäßig, weil bei so kleinen Arbeitsstätten eine entsprechende Mitwirkung und Beteiligung aller Dienstnehmer ohne Schwierigkeiten möglich ist (Abs. 1). Diese Bestimmung entspricht § 10 Abs. 1 ASchG.

In größeren Betrieben erscheint eine entsprechende Beteiligung und Mitwirkung aller Dienstnehmer weder zweckmäßig noch praxisgerecht, sodass in Betrieben, in denen mehr als 12 Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt werden, Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen sind.

Die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen ist unter Berücksichtigung der Anzahl der Dienstnehmer wie nach geltendem Recht von der Ausführungsgesetzgebung festzulegen (vgl. 75a Abs.1: dauernd mindestens 10 Dienstnehmer - eine Sicherheitsvertrauensperson; dauernd mehr als 50 Dienstnehmer - zwei Sicherheitsvertrauenspersonen); ebenso kann vorgesehen werden, dass in Betrieben, in denen nicht mehr als 50 Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt werden, ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben der Sicherheitsvertrauensperson übernehmen kann (Abs. 2). Im ASchG (§ 10) erfolgt die Festlegung der Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen durch die Verordnung BGBl. Nr. 172/1996. Die Mindestanzahl wird in dieser Verordnung wie folgt festgelegt: In Betrieben mit 11 bis 50 Dienstnehmern ist eine; in Betrieben mit 51 bis 100 Dienstnehmern sind zwei; in Betrieben mit 101 bis 300 Dienstnehmer sind drei; und in Betrieben mit 301 bis 500 sind vier Sicherheitsvertrauenspersonen usw. zu bestellen.

Gemäß **Abs. 3** bedarf die Bestellung wie nach geltendem Recht der Zustimmung des Betriebsrates. Sind keine Belegschaftsorgane eingerichtet, haben die Dienstnehmer bei der Bestellung und Abberufung der Sicherheitsvertrauenspersonen ein Mitwirkungsrecht, weil eine einseitige Bestellung durch die Dienstgeber mit der Funktion der Sicherheitsvertrauenspersonen als Dienstnehmervertreter nicht vereinbar wäre. Eine Wahl der Sicherheitsvertrauenspersonen durch die Dienstnehmer wird aber wegen des damit verbundenen hohen administrativen Aufwandes nicht vorgesehen.

Die Dauer der Funktionsperiode der Sicherheitsvertrauenspersonen ist nach **Abs. 4** des Grundsatzgesetzes von der Ausführungsgesetzgebung zu bestimmen, hat jedoch mindestens drei Jahre zu betragen (vgl. § 75a Abs. 3 LAO vier Jahre). Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters festzulegen, welche für eine erfolgreiche Tätigkeit notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen Sicherheitsvertrauenspersonen zu erfüllen haben (vgl. § 75a Abs. 6 LAO). Die Verordnung BGBl. Nr. 172/1996 über die Sicherheitsvertrauenspersonen sieht in § 4 Abs. 2 vor, dass als Sicherheitsvertrauenspersonen nur Arbeitnehmer bestellt werden dürfen, die die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Die notwendigen fachlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson eine Ausbildung auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes im Ausmaß von mindestens 24 Unterrichtseinheiten absolviert hat, wobei eine Unterrichtseinheit mindestens 50 Minuten umfassen muss.

**Abs. 6** entspricht Art. 11 Abs. 5 ("der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmervertretern mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer eine ausreichende Arbeitsbefreiung ohne Lohnausfall zu gewähren und ihnen die erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen, um ihnen die Wahrnehmung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte und Aufgaben zu ermöglichen") sowie Art. 12 Abs. 3 und 5 der Richtlinie 89/391 ("die Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine angemessene Unterweisung, die während der Arbeitszeit oder entsprechend den nationalen Praktiken entweder innerhalb oder außerhalb des Unternehmens erfolgen muss"). Im ASchG erfolgte die Umsetzung mit § 10 Abs. 7.

**Abs. 7** überlässt es der Ausführungsgesetzgebung, vorzusehen, dass Dienstgeber die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich mitzuteilen haben und dass diese Mitteilung der zuständigen Interessenvertretung der Dienstnehmer zur Kenntnis zu bringen ist. Diese Regelung entspricht § 10 Abs. 8 ASchG. Im § 75a Abs. 7 wurde von der Möglichkeit wie oben ausgeführt, Gebrauch gemacht.

**Abs. 8** entspricht § 92 Abs. 7 LAO alt.

**Abs. 9** verwirklicht den wesentlichen Grundsatz der Richtlinie 89/391, dass für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften der Dienstgeber verantwortlich ist (vgl. § 10 Abs. 9 ASchG). Die Verantwortlichkeit kann auch nicht auf die Dienstnehmervertreter mit besonderer Funktion übertragen werden. Dazu ist auch auf Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 zu verweisen.

**Abs.10** entspricht § 9 Abs.3 SVP-VO.

### **Zu § 75b Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen:**

Diese Bestimmung entspricht § 83a des Grundsatzgesetzes (LAG).

Zu den Aufgaben ist auf die oben angeführten Grundsätze sowie auf Art. 3 lit. c der Richtlinie 89/391 zu verweisen.

**Abs. 1** entspricht § 11 Abs. 1 ASchG und umschreibt die Aufgaben der Sicherheitsvertrauenspersonen allgemein bzw. regelt die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und den Präventivdiensten (vgl. auch § 92 Abs.2, 4 und 7 LAO alt).

Die Weisungsfreiheit gemäß **Abs. 2** entspricht § 218 Abs. 2 LAG und besteht nur im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson. Sie berührt daher nicht das Recht der Dienstgeber zur Erteilung von Weisungen zB auf dem Gebiet der Arbeitszeit und der betrieblichen Ordnungsvorschriften.

Zu **Abs. 3 bis 7** ist auf Art. 6, Art. 10 Abs. 3, Art. 11 Abs. 2 und 3 sowie Art. 12 Abs. 6 der Richtlinie 89/391 zu verweisen. Die Anhörungs- und Beteiligungsrechte nach Abs. 6 stehen den Sicherheitsvertrauenspersonen subsidiär zu, wenn kein Betriebsrat errichtet ist.

### **Zu Z.59 (§ 76 Grundsätze der Gefahrenverhütung):**

Diese Bestimmung entspricht § 80 des Grundsatzgesetzes (LAG).

**Abs. 1** entspricht wörtlich der Definition von "Gefahrenverhütung" in Art. 3 lit. d der Richtlinie 89/391 und § 2 Abs. 7 ASchG.

**Abs. 2** entspricht wörtlich Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 und § 7 ASchG. Eine Konkretisierung dieser Grundsätze erfolgt durch die dazu ergangenen Einzelrichtlinien, zB für den Umgang mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen, für die Bildschirmarbeit usw. Nähere Regelungen zu den Grundsätzen der Gefahrenverhütung für bestimmte Bereiche werden in einzelnen Bestimmungen dieses Entwurfes getroffen (zB zu den Arbeitsstätten in den §§ 78 bis 78f; zu den Arbeitsmitteln in § 78i; zu den Arbeitsstoffen in §§ 78n und 78r; zu den Arbeitsvorgängen und Arbeitsplätzen in §§ 78v bis 78z, 89). Die Grundsätze der Gefahrenverhütung sind von den Dienstgebern zu berücksichtigen. Die Einhaltung dieser Bestimmung ist nicht sanktionierbar. Zum Begriff "Stand der Technik" wird auf § 2 Abs. 7 ASchG und § 71a der Gewerbeordnung 1994 verwiesen. Unter diesem Begriff ist der auf einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende Entwicklungsstand von Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen zu verstehen, deren Funktionstüchtigkeit erprobt oder erwiesen ist.

**Zu Z.60 (§ 76a Koordination, § 76b Überlassung, § 76c Information, § 76d Anhörung und Beteiligung, § 76e Unterweisung, § 76f Pflichten der Dienstnehmer, § 76g Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, § 76h Instandhaltung, Reinigung, Prüfung):**

**Zu § 76a Koordination:**

Diese Bestimmung entspricht § 81 des Grundsatzgesetzes (LAG).

Abs. 1 entspricht Art. 6 Abs. 4 der Richtlinie 89/391 ("unbeschadet der übrigen Bestimmungen dieser Richtlinie müssen die Arbeitgeber für den Fall, dass an einem Arbeitsplatz Arbeitnehmer mehrerer Unternehmen anwesend sind, bei der Durchführung der Sicherheits-, Hygiene- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenarbeiten, je nach Art der Tätigkeiten beim Gefahrenschutz und bei der Verhütung berufsbeding-

ter Gefahren ihre Tätigkeiten koordinieren und sich gegenseitig sowie ihre jeweiligen Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter über diese Gefahren informieren") und wörtlich § 8 ASchG.

**Abs. 2** setzt Art. 10 und 12 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 um ("der Arbeitgeber muss sich vergewissern, dass Arbeitnehmer außerbetrieblicher Firmen, die in seinem Unternehmen bzw. Betrieb zum Einsatz kommen, angemessene Anweisungen hinsichtlich der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken während ihrer Tätigkeit in seinem Unternehmen oder Betrieb erhalten haben").

**Abs. 2 Z.1** regelt die Information und Unterweisung der betriebsfremden Dienstnehmer. § 8 Abs. 2 Z 1 ASchG in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 9/1997 wird berücksichtigt, wonach der Dienstgeber nur insoweit verpflichtet werden kann, als es sich um der eigenen Sphäre zuzuordnende Gefahren handelt.

**Abs. 2 Z.2** entspricht Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 89/391, wonach die Dienstgeber der hinzugezogenen außerbetrieblichen Unternehmen angemessene Informationen erhalten müssen, die für die betreffenden Dienstnehmer bestimmt sind. Die für eine Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber werden ergänzend zur Informationspflicht nach Abs. 1 verpflichtet, im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Dokumenten betreffend die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung der Maßnahmen zu gewähren.

**Z.3** verpflichtet zur gemeinsamen Festlegung der Schutzmaßnahmen, weil einerseits zu den notwendigen Schutzmaßnahmen auch konkrete Vorkehrungen in der Arbeitsstätte gehören, die von den Dienstgebern der betriebsfremden Dienstnehmer nicht getroffen werden können, und andererseits die für die Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber häufig bei Einsatz betriebsfremder Dienstnehmer die Arbeitsabläufe, die verwendeten Arbeitsmittel, die verwendeten Arbeitsstoffe usw. nicht ausreichend kennen oder beurteilen können und daher auch nicht allein die notwendigen Schutzmaßnahmen treffen können. Ein wirksamer Schutz der betriebsfremden Dienstnehmer kann daher nur im Zusammenwirken der Beteiligten gewährleistet werden.

**Z.4** verpflichtet die für die Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber, für die Durchführung jener Maßnahmen zu sorgen, die in ihrer Arbeitsstätte zu treffen sind.

**Abs. 3** stellt klar, dass die Verantwortlichkeit der Dienstgeber durch die in Abs. 1 und 2 festgelegten Koordinations- und Informationspflichten nicht eingeschränkt wird. Dies entspricht den Grundsätzen der Richtlinie 89/391, wonach weder die Heranziehung außerbetrieblicher Fachleute noch die Pflichten der Arbeitnehmer die Verantwortung der Dienstgeber berühren.

**Abs. 4** stellt klar, dass die Abs. 1 bis 3 nicht für die Überlassung von Dienstnehmern gelten. Bei Beschäftigung von überlassenen Dienstnehmern sind für die Dauer der Überlassung die Beschäftiger als Dienstgeber im Sinne des § 76b anzusehen. Es liegt somit keine Beschäftigung von "betriebsfremden" Dienstnehmern vor. Für die Dauer der Überlassung treffen daher die Pflichten hinsichtlich des Dienstnehmerschutzes nicht die Überlasser.

#### **Zu § 76b Überlassung:**

Diese Bestimmung entspricht § 82 des Grundsatzgesetzes (LAG).

Mit dieser Bestimmung wird die Richtlinie 91/383 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis umgesetzt. Ziel dieser Richtlinie ist sicherzustellen, dass auch überlassene Dienstnehmer im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz das gleiche Schutzniveau wie die anderen Dienstnehmer des entleihenden Unternehmers genießen. Im ASchG erfolgt die Umsetzung mit § 9.

In **Abs. 1** erfolgt eine Definition der Überlassung im Sinne des Art. 1 der Richtlinie 91/383 ("Diese Richtlinie gilt für Leiharbeitsverhältnisse zwischen einem Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber einerseits und einem Arbeitnehmer andererseits, wobei letzterer zur Verfügung gestellt wird, um für und unter der Kontrolle eines entleihenden Unternehmens und/oder einer entleihenden Einrichtung zu arbeiten").

**Abs. 2** normiert, dass für die Dauer der Überlassung die Beschäftiger als Dienstgeber im Sinne der dienstnehmerschutzrechtlichen Vorschriften gelten.

**Abs. 3** setzt Art. 7 der Richtlinie 91/383 und Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 um.

**Abs. 4** entspricht Art. 3 der Richtlinie 91/383.

**Abs. 5** berücksichtigt die besonderen Erfordernisse bei Überlassung von Dienstnehmern zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich sind. Es wird eine Pflicht des Überlassers normiert, wonach eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, nur erfolgen darf, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Vor allem bei kurzfristiger Überlassung wäre es nicht praktikabel, wenn die jeweiligen Beschäftigten für die Durchführung der Untersuchungen sorgen und die entsprechenden Aufzeichnungen führen und aufbewahren müssen, zumal die Beschäftigten nicht über die Ergebnisse der vorangegangenen Untersuchungen verfügen. Den praktischen Erfordernissen wird durch eine entsprechende Verpflichtung der Überlasser besser entsprochen. Beschäftigte müssen sich aber nachweislich vergewissern, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden. Außerdem müssen den Überlassern notwendige Informationen und Unterlagen zur Verfügung stehen, damit diese ihren Pflichten im Zusammenhang mit besonderen Untersuchungen nachkommen können. In diesem Zusammenhang ist auch auf Art. 5 der Richtlinie 91/383 zu verweisen, wonach die Mitgliedstaaten verbieten können, dass Leiharbeitnehmer zu Tätigkeiten eingesetzt werden, für die nach den einzelstaatlichen Vorschriften eine besondere ärztliche Überwachung vorgesehen ist. Der vorliegende Entwurf macht von dieser Ermächtigung nicht Gebrauch, da davon auszugehen ist, dass bei Einhaltung der in Abs. 5 geregelten besonderen Pflichten ein ausreichender Schutz der Dienstnehmer gewährleistet werden kann.

#### **Zu § 76c Information:**

Diese Bestimmung entspricht § 84 des Grundsatzgesetzes (LAG).

Es wurde eine Regelung entsprechend § 12 ASchG sowie § 2a Abs. 5 MSchG getroffen.

Grundsätzlich wird zwischen Information ("Unterrichtung" in den Richtlinien) und Unterweisung unterschieden. Während die Unterweisung vor allem verhaltensbezogene Anweisungen zu beinhalten hat bzw. zum Teil als "Schulung" zu verstehen ist, die auf den konkreten Arbeitsplatz bzw. den konkreten Aufgabenbereich der Dienstnehmer abstellt, soll die Information darüber hinausgehendes Wissen vermitteln, um die Dienstnehmer in die Lage zu versetzen, ihre Mitwirkungsrechte auszuüben, ihre Pflichten zu erfüllen und auf eine Fortentwicklung des Dienstnehmerschutzes auf betrieblicher Ebene hinzuwirken.

Die allgemeinen Pflichten betreffend die Information (Unterrichtung) sind in Art. 10 der Rahmenrichtlinie 89/391 geregelt. Auch die hiezu ergangenen Einzelrichtlinien enthalten Informationspflichten, zB Art. 7 der Richtlinie 89/654, Art. 6 der Richtlinie 89/655, Art. 7 der Richtlinie 89/656, Art. 6 der Richtlinie 90/269, Art. 6 der Richtlinie 90/270, Art. 11 und 12 der Richtlinie 90/394, Art. 9 und 10 der Richtlinie 90/679, Art. 7 der Richtlinie 92/58 und Art. 7 der Richtlinie 91/383.

Der Entwurf enthält die allgemeinen Grundsätze betreffend die Information im Sinne der Rahmenrichtlinie. Konkrete Durchführungsbestimmungen unter Berücksichtigung der Informationspflichten der Einzelrichtlinien sind durch die Ausführungsgesetzgebung zu erlassen (vgl. § 76c Abs. 2, 3 und 4 des Entwurfes der LAO). Dabei war auch besonders darauf zu achten, dass einzelne Richtlinien auf jeden Fall – unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates – die Information der einzelnen Dienstnehmer verlangen (vgl. insbesondere Abs. 4 des Entwurfes). Im ASchG werden diese konkreten Durchführungsbestimmungen durch Verordnung getroffen.

#### **Abs. 1 bis 4:**

Abs. 1 entspricht der Richtlinie 89/391, insbesondere Art. 10, und enthält die grundsätzliche Verpflichtung der Dienstgeber, für eine ausreichende Information der Dienstnehmer zu sorgen. Die nähere Ausgestaltung der Informationspflicht und die Festlegung, wann eine Information jedenfalls erfolgen muss, ist von der Ausführungsgesetzgebung vorzusehen (vgl. § 76c Abs. 2, 3 und 4 des Entwurfes der LAO). Im ASchG wurde etwa normiert, dass die Information vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen muss und in bestimmten Fällen regelmäßig wiederholt werden muss (§ 12 Abs. 2 ASchG).

Weiters sieht das ASchG vor, dass die Information in verständlicher Form erfolgen muss. Bei Arbeitnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Information in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen (§ 12 Abs. 4 ASchG).

**Abs. 5** setzt Art. 4 Abs. 2 der Mutterschutzrichtlinie 92/85 um, wonach alle Dienstnehmerinnen über Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie über die zu ergreifenden Maßnahmen zu unterrichten sind. Dies hat unbeschadet des Art. 10 der Richtlinie 89/391 zu erfolgen (vgl. auch § 2a Abs. 5 2. Halbsatz MSchG). Die Rechte der betrieblichen Interessenvertretungsorgane im Zusammenhang mit der Evaluierung der Arbeitsplätze werden in § 195a geregelt.

**Abs. 6** entspricht Art. 6 Abs. 3 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie 94/33 ("der Arbeitgeber unterrichtet die jungen Menschen über mögliche Gefahren sowie über alle zu ihrer Sicherheit und ihrem Gesundheitsschutz getroffenen Maßnahmen" und "der Arbeitgeber unterrichtet ferner die gesetzlichen Vertreter der Kinder über mögliche Gefahren sowie über alle zu ihrer Sicherheit und ihrem Gesundheitsschutz getroffenen Maßnahmen").

**Abs. 7** entspricht wörtlich Art. 8 Abs. 3 lit. a der Richtlinie 89/391 und § 12 Abs. 3 ASchG.

**Abs. 8** schafft die Grundlage dafür, bestimmte Informationspflichten durch eine Information der Arbeitnehmervertreter zu erfüllen, ohne dass es einer Information der einzelnen Dienstnehmer bedarf. Inwieweit eine Information der Dienstnehmervertreter ausreicht, ist unter Bedachtnahme auf die oben angeführten Bestimmungen der Richtlinie durch die Ausführungsgesetzgebung festzulegen (vgl. Abs. 8 2. Satz). Der zweite Satz entspricht in Verbindung mit § 83 Abs. 3 Satz 2 Art. 4 Abs. 2 der Mutterschutzrichtlinie sowie § 2a Abs. 5 zweiter Halbsatz MSchG.

**Abs. 9** legt fest, dass alle Dienstnehmer in allen in § 75b Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren sind, wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet wurde.

## Zu § 76d Anhörung und Beteiligung:

Diese Bestimmung entspricht § 84a des Grundsatzgesetzes (LAG).

**Abs. 1** regelt die Anhörung der Dienstnehmer entsprechend Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 ("die Arbeitgeber hören die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter an und ermöglichen deren Beteiligung bei allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz. Dies beinhaltet:

- die Anhörung der Arbeitnehmer;
- das Recht der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter, Vorschläge zu unterbreiten;
- die ausgewogene Beteiligung nach den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken").

Da die Richtlinie vorsieht, dass "die Arbeitnehmer" anzuhören sind, kann das Anhörungsrecht nicht nur subsidiär für den Fall vorgesehen werden, dass keine Arbeitnehmersvertreter (Sicherheitsvertrauenspersonen, Belegschaftsorgane) bestellt sind.

**Abs. 2** regelt hingegen ein subsidiäres Anhörungs- bzw. Beteiligungsrecht aller Dienstnehmer in den Fällen, in denen weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt, noch ein Betriebsrat errichtet ist. Dies gilt gemäß Art. 11 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 beispielsweise für die Benennung von Sicherheitsfachkräften, von Arbeitsmedizinern sowie von für die Erste Hilfe zuständigen Personen ("die Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmersvertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer werden in ausgewogener Weise nach den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken beteiligt oder werden im voraus vom Arbeitgeber gehört:

- a) zu jeder Aktion, die wesentliche Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit haben kann;
- b) zu der Benennung der Arbeitnehmer gemäß Artikel 7 Absatz 1 und Artikel 8 Absatz 2 sowie zu den Maßnahmen gemäß Artikel 7 Absatz 1;
- c) zu den Informationen gemäß Artikel 9 Absatz 1 und Artikel 10;

d) zur etwaigen Hinzuziehung außerbetrieblicher Fachleute (Personen oder Dienste) gemäß Artikel 7 Absatz 3;

e) zur Planung und Organisation der in Artikel 12 vorgesehenen Unterweisung“).

Die Anhörungsrechte der Sicherheitsvertrauenspersonen sind im § 75b geregelt, die Anhörungsrechte der Belegschaftsorgane im Abschnitt "Betriebsverfassung".

Besondere Vorschriften über die subsidiäre Beteiligung und den Zugang zu Unterlagen enthalten auch Art. 6 Abs. 3 lit. b der Richtlinie 89/391 sowie eine Reihe von Einzelrichtlinien zB Art. 8 der Richtlinie 89/654, Art. 8 der Richtlinie 89/655, Art. 2 Abs. 5 und Art. 8 Abs. 4 der Richtlinie 82/605.

### **Zu § 76e Unterweisung:**

**Abs. 1 und 2** entsprechen Art. 12 Abs. 1 und 4 der Richtlinie 89/391. Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 verlangt, dass die Unterweisung des Dienstnehmers "eigens auf seinen Arbeitsplatz oder seinen Aufgabenbereich ausgerichtet ist" und dass die Unterweisung an die Entwicklung der Gefahrenmomente und an die Entwicklung neuer Gefahren angepasst ist; Art. 12 Abs. 4 sieht vor, dass die Unterweisung während der Arbeitszeit zu erfolgen hat (vgl. auch § 15 ASchG).

Die zur Rahmenrichtlinie 89/391 ergangenen Einzelrichtlinien enthalten zahlreiche Unterweisungspflichten, zB Art. 7 der Richtlinie 89/655 (Arbeitsmittel). Die Länder haben unter Berücksichtigung bestehender Unterweisungspflichten der Einzelrichtlinien nähere Bestimmungen zu erlassen.

Zur Unterweisung über Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz liegt eine Broschüre der EU-Kommission vor, die sich auch mit den Lernzielen und Lehrmethoden befasst (herausgegeben 1992, ISBN 92/826/4575/4).

### **Abs. 3 bis 5:**

Die nähere Ausgestaltung der Unterweisungspflicht, insbesondere in welcher Form sie zu erfolgen hat, war von der Ausführungsgesetzgebung vorzunehmen (vgl. hierzu Abs. 3 bis 5 des Entwurfes), wobei die entsprechenden Regelungen der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit

und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit sowie der dazu ergangenen Einzelrichtlinien umzusetzen waren.

### **Zu § 76f Pflichten der Dienstnehmer:**

Diese Bestimmung entspricht § 85 des Grundsatzgesetzes (LAG).

§ 92 LAG alt bzw. § 76 LAO alt wird weitgehend unter Anpassung an die Richtlinienbestimmungen nach dem Vorbild des § 15 ASchG übernommen.

**Abs. 1 bis Abs. 5** entsprechen Art. 13 der Richtlinie 89/391 ("Pflichten des Arbeitnehmers"); auf Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 90/679 ist zu verweisen ("Die Arbeitnehmer haben jeden Unfall oder Zwischenfall bei Arbeiten mit einem biologischen Arbeitsstoff unverzüglich ... zu melden").

**Abs. 6** setzt Art. 8 Abs. 3 und 5 der Richtlinie 89/391 um (Abs. 3: "der Arbeitgeber muss

- alle Arbeitnehmer, die einer ernsten und unmittelbaren Gefahr ausgesetzt sind oder sein können, möglichst frühzeitig über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen unterrichten;
- muss Maßnahmen treffen und Anweisungen erteilen, um den Arbeitnehmern bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr zu ermöglichen, ihre Tätigkeit einzustellen bzw. sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit zu bringen;
- darf außer in begründeten Ausnahmefällen die Arbeitnehmer nicht auffordern, ihre Tätigkeit in einer Arbeitssituation wieder aufzunehmen, in der eine ernste und unmittelbare Gefahr fortbesteht" und

Abs. 5: "der Arbeitgeber trägt dafür Sorge, dass jeder Arbeitnehmer, wenn er den zuständigen Vorgesetzten nicht erreichen kann, in der Lage ist, bei ernster und unmittel-

barer Gefahr für die eigene Sicherheit bzw. die Sicherheit anderer Personen unter Berücksichtigung seiner Kenntnisse und technischen Mittel die geeigneten Maßnahmen zu treffen, um die Folgen einer solchen Gefahr zu vermeiden“).

Gemäß § 73 Abs. 4 müssen Dienstgeber Vorsorge treffen, damit Dienstnehmer in Gefahrensituationen selbst Abwehrmaßnahmen treffen können, wenn die Vorgesetzten oder sonst Zuständigen nicht erreichbar sind. Bei ernster und unmittelbarer Gefahr müssen Dienstnehmer selbst tätig werden, wenn

- der zuständige Vorgesetzte oder die sonst zuständige Person nicht erreichbar ist;
- die Vorgangsweise für solche Fälle bereits bei Festlegung der Schutzmaßnahmen festgelegt wurde;
- die Dienstnehmer vorher über die Gefahr und die zu treffenden Maßnahmen informiert wurden;
- ihnen die notwendigen technischen Mittel zur Verfügung stehen und
- ihnen die notwendigen Maßnahmen zumutbar sind, sie also dadurch insbesondere nicht einer ernsten zusätzlichen Gefahr ausgesetzt werden.

**Abs. 7** entspricht Art. 13 Abs. 2 lit. e und f der Richtlinie 89/391.

**Abs. 8** entspricht Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 ("die Pflichten der Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz berühren nicht den Grundsatz der Verantwortung des Arbeitgebers").

### **Zu § 76g Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle:**

Diese Bestimmung entspricht § 86 des Grundsatzgesetzes (LAG).

Die Bestimmung entspricht Art. 9 Abs. 1 lit. c und d der Richtlinie 89/391 mit der Maßgabe, dass bei der Aufzeichnung auch bestimmte "Beinaheunfälle" nach dem Vorbild des § 16 ASchG erfasst werden, sofern sie von den Dienstnehmern gemeldet werden, wobei aber für eine Verletzung dieser Aufzeichnungspflicht keine Sanktion gelten soll, sie also von den Strafbestimmungen ausgenommen sind.

Art. 9 Abs. 1 lit. c und d lauten: "Der Arbeitgeber muss – eine Liste der Arbeitsunfälle, die einen Arbeitsunfall von mehr als drei Arbeitstagen für den Arbeitnehmer zur Folge hatte, führen; und – für die zuständige Behörde im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken Berichte über die Arbeitsunfälle ausarbeiten, die die bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer erlitten haben".

Der Aufzeichnungspflicht betreffend Arbeitsunfälle kann auch durch die Aufbewahrung eines Durchschlages der an den Unfallversicherungsträger erstatteten Meldung entsprechen werden. Diese Aufzeichnungen sind von den Dienstgebern zu führen, wobei die Ausführungsgesetzgebung festzulegen hat, wie lange die Aufzeichnungen aufzubewahren sind (vgl. § 76g Abs. 2 - mindestens fünf Jahre). Dienstgeber sind weiters nach den Bestimmungen der Richtlinie 89/391 verpflichtet, den Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsräten sowie den Präventivdiensten Zugang zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren (umgesetzt mit § 75b Abs. 7, § 195a Abs. 2, § 92b Abs. 2 und § 92d Abs. 2).

Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters vorzusehen, dass die Dienstgeber auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Berichte über bestimmte Arbeitsunfälle zu erstellen und dieser zu übermitteln haben (vgl. § 76g Abs. 3). Diese Regelung zielt nicht auf allgemeine Berichte über das Unfallgeschehen ab, sondern auf einen Bericht zu einem konkreten Unfall, wenn zB auf Grund der Unfallmeldung der Ablauf und die Ursache des Unfalles sowie die getroffenen oder zu treffenden Maßnahmen nicht klar sind.

### **Zu § 76h Instandhaltung, Reinigung, Prüfung:**

Diese Bestimmung entspricht § 87 des Grundsatzgesetzes (LAG).

Eine der Grundvoraussetzungen für die Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Dienstnehmer ist die ordnungsgemäße Instandhaltung und Reinigung sowie die regelmäßige Wartung und Überprüfung der Arbeitsstätten, der verwendeten Arbeitsmittel, der persönlichen Schutzausrüstungen und der Einrichtungen zur Brandbekämpfung, Erste Hilfe usw. Die weiteren Anforderungen an den Zustand

der Arbeitsstätten, Arbeitsmittel usw. werden in den folgenden Bestimmungen festgelegt.

Diese Bestimmung übernimmt weitgehend § 90 LAG alt und entspricht Art. 6 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654.

Nach § 87 Abs. 3 LAG hat die Ausführungsgesetzgebung festzulegen, dass Anlagen und Einrichtungen im Sinne des Abs. 1, Wohnräume und Unterkünfte, sowie sonstige Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer unbeschadet besonderer Prüfungen nach den §§ 89 Abs. 7 und 91e Abs. 2 LAG in regelmäßigen Zeitabständen ihrer Eigenart entsprechend durch geeignete, fachkundige Personen nachweislich auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen sind. Desgleichen ist festzulegen, dass eine solche Prüfung sowie eine besondere Prüfung nach den angeführten Bestimmungen zusätzlich dann vorzuschreiben ist, wenn begründete Zweifel darüber bestehen, ob sich die im ersten Satz genannten Baulichkeiten, Einrichtungen, Mittel oder Gegenstände in ordnungsgemäßem Zustand befinden (vgl. hierzu die Ausführungen im § 76h Abs.3).

#### **Zu Z.61 (§ 77 Arbeitsstätten - Allgemeine Bestimmungen):**

Diese Bestimmung entspricht § 88 des Grundsatzgesetzes (LAG) und war von den Ländern näher auszuführen.

Es werden in § 77 (Allgemeine Bestimmungen) und in den §§ 78 bis 78e (Besondere Bestimmungen) jene Anforderungen zusammengefasst, die für die Beschäftigung von Dienstnehmern in Arbeitsstätten gelten.

Dies betrifft vor allem Anforderungen hinsichtlich der Konstruktion, Beschaffenheit und Ausstattung, die in der Regel bereits bei der Planung und Errichtung von Betriebsanlagen oder sonstigen Arbeitsstätten berücksichtigt werden müssen. Diese Regelungen gelten grundsätzlich unabhängig von der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, von der Art der eingesetzten Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe usw. Regelungen über

Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe usw. werden in den Bestimmungen §§ 78i ff, 78n ff festgelegt.

Die Arbeitsstättenbestimmungen enthalten vor allem die Umsetzung der Richtlinie 89/654. Die in dieser Richtlinie vorgesehenen Mindestanforderungen werden durch die geltenden Dienstnehmerschutzbestimmungen weitgehend erfüllt. Der Entwurf beschränkt sich in diesem Zusammenhang auf die grundlegenden Anforderungen, die Detailregelungen der Richtlinien sollen durch die Ausführungsgesetzgebung erfolgen. Weitgehendes Vorbild für die Regelungen ist der zweite Abschnitt des ASchG. Detailregelungen erfolgen im ASchG durch die Arbeitsstättenverordnung-AStV, BGBl. II Nr.368/1998. Das ASchG sieht vor, dass in dieser Verordnung auch Abweichungen von den im zweiten Abschnitt festgelegten Anforderungen geregelt werden können, wenn dies aus wichtigen Gründen erforderlich ist und Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleistet sind. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung galten die arbeitsstättenbezogenen Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung weiter.

Die Richtlinie 89/654 regelt im Anhang I Mindestanforderungen für Arbeitsstätten, die erstmalig nach dem 31. Dezember 1992 genutzt werden. Im Anhang II werden Mindestanforderungen für Arbeitsstätten geregelt, die bereits vor dem 1. Jänner 1993 genutzt wurden. Werden in alten Arbeitsstätten nach dem 31. Dezember 1992 Änderungen, Erweiterungen und/oder Umgestaltungen vorgenommen, so haben nach Art. 5 der Richtlinie die Dienstgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit diese Änderungen, Erweiterungen und/oder Umgestaltungen mit den Mindestvorschriften des Anhanges I übereinstimmen.

Entsprechend den Grundsätzen der Richtlinie 89/654 wird in inhaltlicher Hinsicht zwischen Arbeitsstätten in Gebäuden und Arbeitsstätten im Freien unterschieden. Bei den Regelungen über Arbeitsstätten in Gebäuden wird wiederum – entsprechend dem geltenden Recht – zwischen Arbeitsräumen und sonstigen Betriebsräumen unterschieden. Die Definition der Arbeitsstätten in **Abs. 1** entspricht Art. 2 der Richtlinie 89/654, wobei zur besseren Verständlichkeit bereits in der Definition eine Unterscheidung zwischen Arbeitsstätten in Gebäuden und Arbeitsstätten im Freien vorgesehen wird und der in

Österreich gebräuchlichere Begriff "Betriebsgelände" verwendet wird. **Abs. 2** entspricht § 78 Abs.1 2.Satz alt.

**Abs. 3** macht von der Ausnahmemöglichkeit gem. Art. 2 lit. e der Richtlinie 89/654 Gebrauch und nimmt Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner verbauten Fläche liegen, weitgehend von den Bestimmungen über die Arbeitsstätten aus.

Die **Abs. 4 bis Abs. 6** entsprechen § 88 Abs.3 bis 5 LAG.

Die näheren Voraussetzungen über die Beschaffenheit von Arbeitsstätten, Arbeitsräumen und Betriebsräumen sind gemäß § 88 **Abs. 6 LAG** durch die Ausführungsgesetzgebung festzulegen, die insbesondere die Anhänge der Richtlinie 89/654 umzusetzen hat (vgl. **Abs. 7 bis 9** des Entwurfes sowie die im § 239 enthaltene Verordnungsermächtigung). **Abs.8** entspricht § 78 Abs.2 LAO alt.

Die übrigen Bestimmungen der Arbeitsstättenrichtlinie werden weitgehend mit § 76h (Reinigung, Instandhaltung – Art. 6); §§ 76c, 76d, 76e, 195a (Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter – Art. 7, 8) bereits umgesetzt.

In Anhang I (und ähnlich in Anhang II) der Arbeitsstättenrichtlinie werden die Mindestvoraussetzungen insbesondere hinsichtlich folgender Bereiche angeführt:

1. Vorbemerkung ("die Anforderungen dieses Anhanges gelten in allen Fällen, in denen die Eigenschaften der Arbeitsstätte ... dies erfordern")
2. Stabilität und Festigkeit ("Gebäude müssen eine der Nutzungsart entsprechende Konstruktion und Festigkeit aufweisen"; vgl. § 21 Abs. 1 ASchG)
3. Elektrische Anlagen (vgl. § 20 Abs. 3 ASchG und § 82 LAO)
4. Fluchtwege und Notausgänge (vgl. § 21 Abs. 4 ASchG)
5. Brandmeldung und -bekämpfung (vgl. § 88c LAG bzw. § 78b LAO und § 25 Abs. 3 ASchG)
6. Lüftung umschlossener Arbeitsräume (vgl. § 22 Abs. 3 ASchG)
7. Raumtemperatur (vgl. § 22 Abs. 3 und § 23 Abs. 3 ASchG, 106 in Verbindung mit AAV)

8. Natürliche und künstliche Beleuchtung der Räume (vgl. § 21 Abs. 2, § 22 Abs. 6, Abs. 7 ASchG)
9. Fußböden, Decken, Wände und Dächer der Räume (Vgl. § 22 Abs. 8 ASchG)
10. Fenster und Türen (vgl. § 32 ASchG)
11. Verkehrswege (vgl. § 88a, 88 b LAG bzw. §§ 78, 79 LAO und § 21 Abs. 3, § 20 Abs. 2 ASchG)
12. Rolltreppen und Laderampen (vgl. § 106 ASchG in Verbindung mit AAV)
13. Raumabmessungen und Luftraum der Räume, Bewegungsfläche am Arbeitsplatz (vgl. §§ 22 Abs. 5, 61 Abs. 4 ASchG)
14. Pausenräume (vgl. §§ 88f, 88h LAG bzw. §§ 78e, 78h LAO)
15. Schwangere Frauen und stillende Mütter (vgl. § 100a LAG bzw. § 99a LAO)
16. Sanitärräume (vgl. § 88e LAG bzw. § 78d LAO)
17. Räume für die Erste Hilfe (vgl. § 88d LAG bzw. § 78c LAO)
18. Behinderte Arbeitnehmer (vgl. § 79 Abs. 3 LAG bzw. §§ 75 Abs. 3, 77 Abs. 9 LAO; § 21 Abs. 5 ASchG)
19. Arbeitsstätten im Freien (vgl. § 24 ASchG bzw. § 77 Abs. 7 LAO)

Zum ASchG als herangezogenen Vergleichsmaßstab ist zu ergänzen, dass die entsprechenden Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) gemäß § 106 Abs. 3 ASchG übergeleitet wurden und bis zur Erlassung einer Arbeitsstättenverordnung weitergegolten haben.

Für sonstige Betriebsräume werden weniger strenge Anforderungen nach dem ASchG (§ 23) vorgesehen.

**Zu Z.62, 63, 64 und 65 § 78 (Besondere Bestimmungen - Ausgänge und Verkehrswege, Gefahrenbereiche):**

Diese Bestimmung wurde aus dem ursprünglichen § 78 LAO alt umgestaltet (vgl. Z.62) und im Zusammenhang mit § 88a LAG neu, welcher von den Ländern weiter auszuführen war, geregelt (vgl. Z.63). Die systematische Gestaltung ergibt sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses.

**Abs. 1** entspricht weitgehend Anhang I Z 12.1 und Anhang I Z 4.2 sowie 4.7 bzw. Anhang II Z 4.2 und 4.7 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654.

Weitere Detailregelungen waren von den Ländern auszuführen (vgl. Abs. 3 bis 11). So ist etwa Anhang I Z 12.5 ("befinden sich in den Arbeitsstätten durch die Art der Arbeit bedingte Gefahrenbereiche, in denen Sturzgefahr für die Arbeitnehmer oder die Gefahr des Herabfallens von Gegenständen besteht, so müssen diese Bereiche nach Möglichkeit mit Vorrichtungen ausgestattet sein, die unbefugte Arbeitnehmer am Betreten dieser Bereiche hindern") und Anhang I Z 4. und Anhang II Z 4. (Fluchtwege und Notausgänge) umzusetzen.

**Abs. 2** entspricht Anhang I Z 21.1 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654.

**Abs.9:** Die Änderung hinsichtlich der Sprossenebene ergibt sich aus Punkt 4.4.6 der Ö-Norm EN 12437-4 Teil 4 Ortsfeste Leitern.

**Zu Z.66 (§§ 78a bis z):**

**Zu § 78a Verkehr in den Betrieben:**

Diese Bestimmung entspricht § 88b LAG und war von den Ländern weiter auszuführen (vgl. § 239 LAO-Verordnungsermächtigung).

Während § 78 die Gestaltung der Verkehrswege betrifft, legt § 78a notwendige Maßnahmen zur Abwicklung des Verkehrs innerhalb der Betriebe fest. Mit dieser (§ 20 Abs. 4 ASchG entsprechenden) Bestimmung wird weitgehend § 82 LAG alt mit Zitat Anpassungen übernommen.

**Zu § 78b Brandschutz- und Explosionsschutzmaßnahmen:**

Diese Bestimmung entspricht § 88c des Grundsatzgesetzes (LAG) und war von den Ländern weiter auszuführen.

**Abs. 1** entspricht weitgehend § 86 LAG alt, § 25 Abs. 1 und 2 ASchG und Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 ("der Arbeitgeber muss die der Art der Tätigkeiten und der Größe des Unternehmens bzw. des Betriebes angepassten Maßnahmen treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer erforderlich sind, wobei bei der Anwesenheit anderer Personen Rechnung zu tragen ist, und die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen, insbesondere im Bereich der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung organisieren").

**Abs. 2** ist § 86 LAG alt und § 25 Abs. 4 und Abs. 8 ASchG nachgebildet. Diese Bestimmung ist wie bisher von den Ländern näher auszuführen (vgl. § 78b Abs. 2, 3). Blitzschutzanlagen müssen auch dann errichtet werden, wenn explosionsfähige oder größere Mengen leicht entzündlicher Stoffe (Heu usw.) erzeugt, verarbeitet oder gelagert werden (vgl. weiters § 25 Abs. 6 und 7 ASchG: "Arbeitgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, um Explosionen zu verhindern und die Folgen einer Explosion zu begrenzen" und "Arbeitsstätten müssen nach Möglichkeit mit Blitzschutzanlagen versehen sein").

**Abs. 3** entspricht im wesentlichen § 86 Abs. 2 LAG alt und § 25 Abs. 3 ASchG. Diese Bestimmung entspricht Anhang I Z 5.1 und 5.2 sowie Anhang II Z 5.1 und 5.2 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654.

Gemäß Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 muss der Arbeitgeber in Anwendung des Art. 8 Abs. 1 insbesondere diejenigen Arbeitnehmer benennen, die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer zuständig sind. Unter "erforderlichenfalls" ist zu verstehen, dass die Art der Tätigkeiten und die Größe des Unternehmens bzw. Betriebes zu berücksichtigen ist.

**Abs. 4** ist mit § 86 Abs. 3 LAG alt wortgleich und entspricht Art. 6 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654.

**Abs. 5** wurde in Ausführung von § 88c erlassen (Mittel-, Geräte- und Anlagenüberprüfung in regelmäßigen Zeitabständen (mindestens zwei Jahre) nachweislich von geeigneten, fachkundigen Personen sowie regelmäßige Einsatzübungen (mindestens alle zwei Jahre)).

### Zu § 78c Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung:

Diese Bestimmung entspricht § 88d des Grundsatzgesetzes (LAG) und war von den Ländern weiter auszuführen.

Diese Bestimmung ist weitgehend § 87 LAG alt sowie § 26 ASchG nachgebildet und entspricht Art. 8 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 89/391 ("der Arbeitgeber muss die der Art der Tätigkeiten und der Größe des Unternehmens bzw. Betriebs angepassten Maßnahmen treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer erforderlich sind, wobei der Anwesenheit anderer Personen Rechnung zu tragen ist, und die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen, insbesondere im Bereich der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung organisieren" sowie "in Anwendung von Absatz 1 muss der Arbeitgeber insbesondere diejenigen Arbeitnehmer benennen, die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer zuständig sind"). Die Regelung betrifft in erster Linie die Bereitstellung geeigneter Mittel, nicht jedoch personelle Vorkehrungen in dem Sinn, dass etwa nur zwei Personen gemeinsam auf das Feld geschickt werden, um sich gegenseitig Erste Hilfe leisten zu können.

**Abs. 2** entspricht auch Anhang I Z 19.2 und 3 und Anhang II Z 14 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654.

**Abs. 3** entspricht Art. 8 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 89/391. Zu den Sanitätsräumen ist darauf zu verweisen, dass die Richtlinie 89/654 als Kriterien die Größe der Räumlichkeiten, die Art der dort ausgeübten Tätigkeiten und die Unfallhäufigkeit anführt (Anhang I Z 19.1). Wenn es daher wegen der besonderen Verhältnisse (Gefährlichkeit der Tätigkeiten, Unfallhäufigkeit) geboten erscheint, wäre unabhängig von der Beschäftigtenzahl die Einrichtung von Sanitätsräumen in Arbeitsstätten vorzuschreiben (vgl. § 26 Abs. 4 ASchG).

**Abs. 3 bis 5** erging in Ausführung von § 88d Abs. 3 LAG (insbesondere Bestellung der Anzahl von Personen, welche für Erste Hilfe zuständig sind und eine ausreichende Ausbildung für Erste Hilfe haben müssen).

### Zu § 78d Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten:

Diese Bestimmung entspricht § 88e des Grundsatzgesetzes (LAG) und war von den Ländern weiter auszuführen.

Die Bestimmung ist weitgehend mit § 88 LAG alt ident; vgl. auch § 27 ASchG.

**Abs. 1** setzt Anhang I Z 18.2.3 ("wenn Duschen nach Z 18.2.1 nicht erforderlich sind, müssen ausreichende und angemessene Waschgelegenheiten mit fließendem, erforderlichenfalls warmen Wasser in der Nähe des Arbeitsplatzes und der Umkleieräume vorhanden sein. Für Frauen und Männer sind getrennte Waschgelegenheiten oder eine getrennte Benutzung vorzusehen, wenn dies aus sittlichen Gründen notwendig ist") und Anhang II Z 13.2 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654 um.

**Abs. 2** entspricht Anhang I Z 18.3 ("den Arbeitnehmern sind in der Nähe des Arbeitsplatzes, der Pausenräume, der Umkleieräume und der Waschgelegenheiten bzw. Duschen spezielle Räume mit einer ausreichenden Zahl von Toiletten und Handwaschbecken zur Verfügung zu stellen. Für Frauen und Männer sind getrennte Toiletten oder eine getrennte Benutzung der Toiletten vorzusehen") und Anhang II Z 13.2 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654.

**Abs. 3** entspricht Anhang I Z 18.1.4 in Verbindung mit Z 18.1.2 sowie Anhang II Z 13.1.2 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654. Auf Art. 8 Abs. 1 lit. c und Abs. 2 lit. b und c der Richtlinie 90/679 über biologische Arbeitsstoffe ist zu verweisen.

**Abs. 4** entspricht § 88 Abs. 3 LAG alt; **Abs. 5** entspricht § 88 Abs. 1 LAG alt.

Nähere Details sind nach § 88e Abs. 6 LAG von der Ausführungsgesetzgebung insbesondere über die Beschaffenheit der Sanitäreinrichtungen festzulegen (vgl. § 78d Abs. 1 zweiter und dritter Satz, Abs. 3 letzter Satz, Abs. 6).

**Zu § 78e Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten:**

Diese Bestimmung entspricht § 88f des Grundsatzgesetzes (LAG) und war von den Ländern weiter auszuführen.

Diese Bestimmung entspricht weitgehend § 88 Abs. 5 LAG alt und Anhang I Z 16 und Anhang II Z 11 der Arbeitsstättenrichtlinie, wonach Pausenräume zur Verfügung zu stellen sind, wenn Sicherheits- oder Gesundheitsgründe, insbesondere wegen der Art der Tätigkeit oder der eine bestimmte Obergrenze übersteigenden Anzahl der im Betrieb beschäftigten Personen, dies erfordern (vgl. auch § 28 Abs. 2 ASchG idF BGBl. I Nr. 9/1997).

Von der Ausnahmemöglichkeit zur Einrichtung von Aufenthaltsräumen wird Gebrauch gemacht und die Einrichtung dieser Räume entsprechend dem geltenden Recht in größeren Betrieben vorgeschrieben. Größere Betriebe liegen ab einer Beschäftigtenanzahl von zwölf regelmäßig beschäftigten Dienstnehmern vor. Es wird der Ausführung durch die Länder überlassen, Aufenthaltsräume für Dienstnehmer vorzusehen, in deren Arbeitszeit Arbeitsbereitschaftszeiten fallen (Anhang I Z 16.4 der Arbeitsstättenrichtlinie). Es ist insbesondere auf Anhang I Z 16.2 und Anhang II Z 11.2 der Richtlinie 89/654 zu verweisen, die von der Ausführungsgesetzgebung hinsichtlich der Ausstattung und Beschaffenheit von Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen zu beachten sind. In Ausführung von § 88f LAG wurden die Bestimmungen des § 78e Abs. 2, 4 bis 10 des Entwurfes erlassen.

**Zu § 78f Wohnräume und Unterkünfte:**

Diese Bestimmung entspricht § 88g des Grundsatzgesetzes (LAG) und wurde mit Bestimmungen aus § 77 Abs. 1, 7 und 8 LAO alt kombiniert.

Diese Regelung ist mit § 89 LAG alt hinsichtlich der Abs. 1 bis 4 des § 88g LAG ident und wurde zur besseren Verständlichkeit überarbeitet. Im § 78f wurden insbesondere

folgende Teile von § 77 LAO alt eingearbeitet: § 77 Abs. 1 zweiter und dritter Satz in § 78f zweiter und dritter Satz, § 77 Abs. 7 in § 78f Abs. 4, § 77 Abs. 8 in § 78f Abs. 5

### **Zu § 78g Werk- und Dienstwohnungen:**

Diese Bestimmung entspricht teilweise § 77 LAO alt (Beschaffenheit von Dienstwohnungen, Unterkünften und Aufenthaltsräumen); § 78g Abs. 1 entspricht § 77 Abs. 1 LAO alt, § 78g Abs. 2 bis 5 und 8 entsprechen § 77 Abs. 2 bis 6 LAO alt.

### **Zu § 78h Nichtraucherchutz:**

Diese Bestimmung entspricht § 88h des Grundsatzgesetzes (LAG) und dieser dem § 30 ASchG.

Die Arbeitsstättenrichtlinie 89/654 sieht einen Nichtraucherchutz für Pausenräume und Bereitschaftsräume (Anhang I Z 16.3 und 4 sowie Anhang II Z 11.3) vor.

### **Zu § 78i Arbeitsmittel (Allgemeine Bestimmungen), Besondere Bestimmungen:**

**§ 78j Aufstellung von Arbeitsmitteln, Benützung von Arbeitsmitteln § 78k, Prüfung von Arbeitsmitteln § 78l, Wartung von Arbeitsmitteln**

Die Bestimmung des § 78i entspricht § 89 des Grundsatzgesetzes (LAG) und war von den Ländern näher auszuführen.

Diese Einfügungen ergeben sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses sowie der systematischen Umgestaltung (vgl. Ausführungen zu Z.1).

Als Muster dient der dritte Abschnitt des ASchG und § 80 LAG alt, wobei der Ausführungsgesetzgebung die Detailregelungen und die notwendigen Umsetzungen überlassen werden. Die Länder haben vor allem die Richtlinie 89/655 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeit-

nehmer bei der Arbeit umzusetzen. Der Anhang zu dieser Richtlinie sieht Mindestvorschriften vor, die jedenfalls umgesetzt werden müssen. Die meisten Ausführungsgesetze sehen sehr detaillierte Regelungen über Arbeitsmittel bereits vor. Diese waren auf Übereinstimmung mit dem EU-Recht zu prüfen und bei Umsetzungsbedarf zu ergänzen.

Im Gegensatz zur etwas unsystematischen Verwendung der Begriffe Betriebseinrichtungen, mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel wird nunmehr entsprechend der Richtlinie 89/655 von einer sehr umfassenden, einheitlichen Definition der Arbeitsmittel ausgegangen.

**§ 78i Abs. 1** übernimmt die Definition der Arbeitsmittel von § 2 Abs. 5 ASchG und entspricht Art. 2 lit. a der Arbeitsmittelrichtlinie 89/655. Die Aufzählung ist eine beispielhafte; als Arbeitsmittel sind Dreschmaschinen, Stroh- und Heupressen, Zerkleinerungsmaschinen für Stroh, Heu und Grünfutter, Gebläse, Sägen, Körner- und Förderschnecken, Holzspalt-, Hobel-, Fräs- und Feldmaschinen anzusehen. Auch Schleifkörper, Schleifmaschinen, Einachs-Schlepper, Rasenmäher, Bodenfräser, Bodenzugseilwinden usw. sind darunter zu verstehen.

**§ 78i Abs. 2** definiert gefährliche Arbeitsmittel in Ausführung von § 89 Abs. 6 LAG (die Ausführungsgesetzgebung hat gemäß § 89 Abs. 6 nähere Bestimmungen über die Beschaffenheit, Aufstellung und Benutzung von Arbeitsmitteln insbesondere auch hinsichtlich gefährlicher Arbeitsmittel, zu erlassen).

Die Definition der "Benutzung von Arbeitsmitteln" in **§ 78i Abs. 3** wird § 33 Abs. 1 ASchG nachgebildet und entspricht Art. 2 lit. b der Richtlinie 89/655. Nach dieser Definition sind unter Benutzung von Arbeitsmitteln alle Tätigkeiten zu verstehen, die ein Arbeitsmittel betreffen. Die Aufzählung derartiger Tätigkeiten ist lediglich beispielhaft.

**Abs. 4** entspricht weitgehend wörtlich Art. 3 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 89/655 sowie § 33 Abs. 2 und Abs. 5 ASchG. Weitere Ausführungen sind in den Bestimmungen der §§ 78j, 78k, 78l und 78m enthalten (zB ist nach § 89 Abs. 6 LAG festzulegen, welche Arbeitsmittel in bestimmten Zeitabständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand nachweislich zu prüfen sind - § 78l).

**§ 78i Abs. 6 und 7** entsprechen § 33 Abs. 3 und 4 ASchG.

Die Arbeitsmittelrichtlinie 89/655 samt Anhang ist gemäß § 89 Abs. 7 LAG von der Ausführungsgesetzgebung umzusetzen (vgl. **§§ 78j bis 78m**).

Die Grundsätze des ASchG können von der Ausführungsgesetzgebung – wie sie für einzelne Arbeitsmittel bereits in den geltenden Arbeitnehmerschutzverordnungen der Länder bzw. in der NÖ LAO vorgesehen sind – bei der Ausführung als Vorbild dienen. Es wurden daher die Bestimmungen der §§ 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89 LAO alt in die Bestimmungen §§ 79, 80 bis 86 LAO neu eingearbeitet. Die entsprechenden elektrotechnischen Vorschriften sowie die geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sind einzuhalten (vgl. § 35 Abs. 1 ASchG bzw. § 82 LAO neu). Arbeitsmittel dürfen nur mit den für die verschiedenen Verwendungszwecke vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen benutzt werden, wobei diese Vorrichtungen bestimmungsgemäß zu verwenden sind (vgl. § 35 ASchG). Das ASchG sieht weiters in den §§ 37 und 38 detaillierte Regelungen über die Prüfung und die Wartung von Arbeitsmitteln vor, mit denen Art. 4 und 5 sowie der Anhang der Richtlinien umgesetzt wird (vgl. hierzu § 78l LAO neu).

**Zu § 78n Arbeitsstoffe (Allgemeine Bestimmungen), Besondere Bestimmungen: § 78o Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen, § 78p Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen, § 78q Maßnahmen zur Gefahrenverhütung, § 78s Grenzwerte, § 78t Messungen, § 78u Verzeichnis der Dienstnehmer**

Die Bestimmung des § 78n entspricht § 90 des Grundsatzgesetzes (LAG) und war von den Ländern näher auszuführen.

Diese Einfügungen ergeben sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses sowie der systematischen Umgestaltung (vgl. Ausführungen zu Z.1).

**Zu § 78n Arbeitsstoffe:**

Die Rahmenrichtlinie 80/1107 zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit und die dazu er-

gangenen Einzelrichtlinien enthalten Regelungen für den Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen. Weiters sehen die als Einzelrichtlinien zur Rahmenrichtlinie 89/381 ergangenen Vorschriften Schutzmaßnahmen bei Arbeiten mit Karzinogenen (90/394) und mit biologischen Arbeitsstoffen (90/679) vor.

Nach den Begriffsbestimmungen der Richtlinie 80/1107 gilt als Arbeitsstoff jedes während der Arbeit vorhandene chemische, physikalische oder biologische Agens, das als gesundheitsschädigend beurteilt wird. Die Begriffsbestimmungen in § 90 LAG bzw. § 78n LAO folgen dem insofern, als chemische Stoffe und Zubereitungen und biologische Agenzien einbezogen werden, während die Einbeziehung von physikalischen Agenzien wie Lärm als Arbeitsstoff nach österreichischem Sprachgebrauch nicht in Betracht kommen kann.

Der vorliegende Entwurf stellt nicht auf jedes Vorhandensein von Stoffen bzw. Agenzien bei der Arbeit ab, sondern auf das Verwenden der Stoffe im Sinne eines jeden mit der Arbeit im Zusammenhang stehenden Umganges. Die in den Richtlinien vorgesehenen allgemeinen Grundsätze über Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung, Information und Unterweisung der Arbeitnehmer gelten auch hinsichtlich der Gefahren durch Arbeitsstoffe. Weiters werden für gesundheitsgefährdende und für biologische Arbeitsstoffe in den Richtlinien Grundsätze über die Vermeidung oder Verringerung einer Gesundheitsgefährdung aufgestellt. Die Richtlinie 80/1107 verpflichtet die einzelnen Staaten unter anderem zur Festlegung von Grenzwerten, zur Regelung der Probennahme, der Messung und der Beurteilung der Ergebnisse nach bestimmten Methoden, deren Kriterien im Detail vorgegeben sind. Mit den Richtlinien 91/322 und 96/94 wurden Richtgrenzwerte für bestimmte Stoffe festgesetzt.

Die Länder haben bei Erlassung ihrer Ausführungsbestimmungen die entsprechenden Richtlinien über gefährliche Arbeitsstoffe zu beachten.

Es sind dies die Rahmenrichtlinie 80/1107 (Richtlinien zum Schutz der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit) und die dazu ergangenen Einzelrichtlinien.

Weiters wären die zur Rahmenrichtlinie 89/391 ergangenen Vorschriften über Arbeiten mit Karzinogenen (90/394) und mit biologischen Arbeitsstoffen (90/679) zu beachten (vgl. §§ 78p, q).

Das ASchG sieht detaillierte Bestimmungen in §§ 40 bis 47 sowie Verordnungsermächtigungen in § 48 vor.

**§ 78n Abs. 1 LAO** bzw. § 90 Abs. 1 LAG entsprechen § 2 Abs. 6 ASchG und Art. 2 lit. a der Rahmenrichtlinie 80/1107.

Die für die Einstufung der als brand-, explosions- und gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffe maßgeblichen Eigenschaften ist gemäß § 90 Abs. 2 LAG von den Ländern auszuführen (vgl. § 78n Abs. 2, 3 und 4 und § 78t Abs. 2 - Messungen, sowie § 78u - Verzeichnis der Dienstnehmer). Im ASchG erfolgt diese Einteilung in § 40:

Brandgefährlich sind Arbeitsstoffe, wenn sie brandfördernde, hochentzündliche, leichtentzündliche oder entzündliche Eigenschaften aufweisen (§ 40 Abs. 2 ASchG bzw. § 78n Abs. 2 lit.a LAO). Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind insbesondere Arbeitsstoffe, die sehr giftige, giftige, mindergiftige, ätzende, krebserzeugende, fortpflanzungsgefährdende, infektiöse oder chronisch schädigende Eigenschaften aufweisen (§ 40 Abs. 3 ASchG bzw. § 78n Abs. 2 lit.b LAO). § 40 Abs. 5 verweist zu den oben angeführten Begriffen auf die Begriffsdefinitionen des Chemikaliengesetzes (vgl. hierzu auch § 78n Abs. 3 LAO).

**Abs. 2** entspricht § 40 Abs. 1 und 2 ASchG. in Verbindung mit der Verordnung über biologische Arbeitsstoffe (VbA), BGBl.II Nr. 237/1998 (insbesondere § 1 Abs.1). Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen, Zellkulturen und bestimmte Parasiten. Sie werden nach Art. 2 lit. d der Richtlinie 90/679 in vier Risikogruppen je nach Gesundheitsschädigung und danach, ob eine Verbreitung in der Bevölkerung wahrscheinlich oder unwahrscheinlich ist und eine wirksame Vorbeugung bzw. Behandlung möglich oder unmöglich ist, eingeteilt (vgl. § 40 Abs. 4 ASchG bzw. § 78n Abs.2 lit.c Z. 1 bis 4). Im Anhang III der Richtlinie werden biologische Arbeitsstoffe in vier Risikogruppen eingeteilt (zB Salmonellen, Risikogruppe 2, Pilze – zwischen 2 und 3, Viren – Hepatitis oder Tollwut 3). Die Arbeitsstoffe müssen bei der Arbeit verwendet werden, also im Zusammenhang mit der Tätigkeit bzw. den Arbeitsvorgängen stehen. Die Richtlinie 90/679 bezieht sowohl die beabsichtigte als auch die unbeabsichtigte Verwendung von biologischen Arbeitsstoffen mit unterschiedlichen Rechtsfolgen ein. In Anhang 1 der

Richtlinie wurde eine Liste von Fällen aufgenommen, in denen die Ergebnisse der Risikoabschätzung zeigen, dass die Tätigkeit zwar nicht den absichtlichen Umgang mit dem biologischen Arbeitsstoff umfasst, jedoch zu einer Exposition der Arbeitnehmer gegenüber einem biologischen Arbeitsstoff führen kann und führt unter Punkt 2 "Arbeiten in der Landwirtschaft" an. Es sind daher Vorkehrungen zu treffen, auch wenn der Umgang mit den Arbeitsstoffen unbeabsichtigt ist. Die weiteren Bestimmungen werden in einer gemäß § 239 LAO zu erlassenden Verordnung auszuführen sein. Unter eine unbeabsichtigte Verwendung fällt ein Stoff, wenn keine beabsichtigte Verwendung vorliegt, die Evaluierung jedoch ergeben hat, dass eine Exposition gegenüber einem oder mehreren biologischen Arbeitsstoffen möglich ist. Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren bei unbeabsichtigter Verwendung ist Art und Häufigkeit der Tätigkeit, die aus der Arbeit der Arbeitnehmer resultierenden möglichen Allergien auslösenden oder toxischen Wirkungen zu berücksichtigen, soweit dies ohne Kenntnis der Identität der biologischen Arbeitsstoffe möglich ist. Eine Zuordnung zu Risikogruppen muss nicht vorgenommen werden. Ist die Identität eines biologischen Arbeitsstoffes hingegen bekannt, so kommen die Evaluierungsvorschriften wie bei beabsichtigter Verwendung zur Anwendung. Bei unbeabsichtigter Verwendung ist die Evaluierung anhand von Informationen über Erfahrungen mit vergleichbaren Arbeitsplätzen insbesondere hinsichtlich Informationen über mögliche oder tatsächliche aufgetretene Erkrankungen oder Gefährdungen durch biologische Arbeitsstoffe, die gegebenenfalls im Organismus von Tieren vorhanden sind, oder sein könnten, vorzunehmen. Bei beabsichtigter Verwendung sind zusätzliche Schutzmaßnahmen gemäß Anhang 1 zu treffen. In bestimmten Fällen unbeabsichtigter Verwendung sind zusätzliche Schutzmaßnahmen ebenfalls zu treffen.

§ 90 Abs. 4 LAG bzw. **§ 78o Abs. 1 und 2 LAO** normieren die grundsätzliche Verpflichtung des Dienstgebers, sich im Rahmen der Evaluierung (nach § 77 LAG bzw. § 74 LAO) zu vergewissern, ob mit gefährlichen Arbeitsstoffen umgegangen wird. Bei der Evaluierung muss sich daher der Arbeitgeber vergewissern, ob gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung stehen. Dies ist notwendige Voraussetzung für die Festlegung von Schutzmaßnahmen. Die Eigenschaften der Arbeitsstoffe müssen ermittelt und gefährliche Arbeitsstoffe nach den Eigenschaften eingestuft werden. Zur Beurteilung der

Gefahren gemäß § 90 Abs. 5 LAG bzw. **§ 78o Abs. 3 LAO** sind von den Dienstgebern die Angaben der Hersteller oder Importeure zu beachten.

Ist ein erworbener Arbeitsstoff gekennzeichnet, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, gemäß § 90 Abs. 6 LAG bzw. **§ 78o Abs. 4 LAO** davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung über die angeführten gefährlichen Eigenschaften zutreffend und vollständig sind. Ist ein Stoff nicht gekennzeichnet, so können Dienstgeber davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff der Kennzeichnungspflicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes und des Pflanzenschutzmittelgesetzes nicht unterliegt (vgl. § 41 ASchG).

§ 90 Abs. 7 LAG bzw. **§ 78o Abs. 5 LAO** legt analog § 41 Abs. 5 und 6 ASchG fest, dass Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von Arbeitsstoffen zu ermitteln und zu beurteilen ist, ob eine gesundheitsgefährdende Konzentration vorliegt. Grenzwerte sind von der Ausführungsgesetzgebung festzulegen (vgl. **§ 78s LAO Grenzwerte und § 78t Messungen**).

§ 90 Abs. 8 LAG bzw. **§ 78p LAO** entspricht § 42 ASchG sowie Art. 5 der Richtlinie 90/679 (biologische Arbeitsstoffe) und Art. 5 der Richtlinie 90/394 (Karzinogene). Nach dem ASchG dürfen krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis durch Verwendung nicht gefährlicher Arbeitsstoffe oder Arbeitsstoffe, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen, erreicht wird. Bei Verwendung anderer gefährlicher Arbeitsstoffe gilt diese Maßnahme nur dann, wenn der damit verbundene Aufwand vertretbar ist. Ist die Verwendung der oben angeführten Arbeitsstoffe erlaubt (wenn zB ein Ersatz nicht möglich ist, weil dadurch kein gleichwertiges Arbeitsergebnis erreicht werden kann) so dürfen diese, wenn es nach Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist, nur in geschlossenen Systemen verwendet werden.

Wird festgestellt, dass Gefahren gegeben sind, hat der Dienstgeber zur Vermeidung oder Verringerung der Gefahr konkrete Schutzmaßnahmen gemäß § 90 Abs. 9 LAG bzw. **§ 78q LAO** festzulegen, wobei von der Ausführungsgesetzgebung ein "Katalog" der in Frage kommenden Schutzmaßnahmen zu erstellen war. Art. 6 der Richtlinie 90/679 (biologische Arbeitsstoffe) legt eine Reihe von Maßnahmen zur Verringerung

der Risiken beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen fest, ebenso sieht Art. 5 der Richtlinie 90/394 (Karzinogene) Maßnahmen zur Verringerung oder Vermeidung einer Exposition vor.

Stehen gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung, haben Arbeitgeber Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in der von der Richtlinie vorgesehenen Rangordnung (vgl. hierzu § 78q LAO bzw. § 43 Abs. 2 ASchG) zu treffen:

1. Beschränkung der Arbeitsstoffmenge auf das unbedingt erforderliche Ausmaß.
2. Beschränkung der Anzahl der Arbeitnehmer, die einer Einwirkung ausgesetzt sind, auf das unbedingt erforderliche Ausmaß.
3. Dauer und Intensität der Einwirkung ist auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
4. Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass die Arbeitnehmer nicht mit den gefährlichen Arbeitsstoffen in Kontakt kommen können und gefährliche Gase usw. nicht frei werden können.
5. Kann durch diese Maßnahmen nicht verhindert werden, dass gefährliche Gase usw. frei werden, so sind sie zu erfassen und zu beseitigen.
6. Ist eine Erfassung nicht möglich, sind entsprechende Lüftungsmaßnahmen zu treffen.
7. Kann ein ausreichender Schutz der Arbeitnehmer erreicht werden, müssen entsprechende persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden.

#### **Zu § 78r Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung:**

Die Bestimmung des § 78r entspricht § 90a des Grundsatzgesetzes (LAG) und war von den Ländern näher auszuführen.

Diese Bestimmung wurde nach dem Vorbild des § 44 ASchG und des § 81 LAG alt gestaltet. Der Ausführungsgesetzgebung kommt die Aufgabe zu, nähere Bestimmungen über die Kennzeichnung von gefährlichen Arbeitsstoffen zu erlassen und die Schutzmaßnahmen zu bezeichnen, die bei Lagerung gefährlicher Arbeitsstoffe durchzuführen sind. Dabei hat sie die entsprechenden Bestimmungen der Rahmenrichtlinie 80/1107

und der Rahmenrichtlinie 89/391 sowie die dazu ergangenen Einzelrichtlinien umzusetzen.

**§ 78r Abs. 1 LAO** bzw. § 90a Abs. 1 LAG entsprechen § 44 Abs. 1 ASchG.

**Abs. 2** entspricht § 90a Abs. 2 LAG bzw. § 44 Abs. 2 ASchG; der zweite Satz § 81 LAG alt.

§ 90a Abs. 3 LAG entspricht § 44 Abs. 5 ASchG bzw. **Abs. 5**.

**Abs. 4** überlässt die nähere Kennzeichnung gefährlicher Arbeitsstoffe der Ausführung durch die Länder (vgl. § 78r LAO bzw. die Verordnungsermächtigung gemäß § 239 LAO). Kennzeichnungspflichten sieht die Kennzeichnungsrichtlinie 92/58 vor (vgl. Anhang II Z 3.2, der Gefahrenkennzeichnungen für explosions-, feuergefährliche Stoffe usw. enthält). Das ASchG sieht eine Verordnungsermächtigung für die Kennzeichnung vor (vgl. § 239 LAO).

#### **Zu § 78v Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze, allgemeine Bestimmungen:**

Die Bestimmung des § 78v entspricht § 91 des Grundsatzgesetzes (LAG) und war von den Ländern näher auszuführen.

Die Bestimmungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze fassen jene Regelungen zusammen, die für die Gestaltung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze – innerhalb und außerhalb von Arbeitsstätten – gelten, soweit es sich nicht um die Verwendung von Arbeitsmitteln oder von Arbeitsstoffen handelt. Für Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe gelten die entsprechenden Bestimmungen. Vorbild ist der sechste Abschnitt des ASchG, insbesondere § 60 Abs. 1 und 2 und § 61 Abs. 1.

In §§ 91a bis 91e LAG bzw. §§ 78w bis z bzw. 89 bis 91 LAO werden besondere Regelungen über bestimmte Arbeitsvorgänge (Handhabung von Lasten, Arbeiten am Bildschirm, mit Lärm verbundene Arbeiten, sonstige Einwirkungen im Sinne physikalischer Agenzien) entsprechend den Einzelrichtlinien zur Richtlinie 89/391 vorgesehen.

**Abs. 1, 2 und 3** nehmen auf Art. 6 der Richtlinie 89/391 Bedacht (Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers). Um die entsprechende Beurteilung der Arbeitsplätze und Arbeits-

vorgänge (§ 77 LAG bzw. § 74 LAO) vornehmen und bei Gefährdung entsprechende Schutzmaßnahmen festlegen zu können, ist es erforderlich, konkrete Pflichten über die Gestaltung der Arbeitsplätze aufzunehmen.

**Abs. 4** entspricht § 81 Abs. 4 LAG alt bzw. war von der Ausführungsgesetzgebung insofern auszuführen als die Arbeiten, für die das Vorliegen der notwendigen Fachkenntnisse durch ein Zeugnis nachzuweisen ist, zu bezeichnen sind und die Anforderungen im Bezug auf diese Fachkenntnisse sowie die Stellen, die zur Ausstellung von Zeugnissen berechtigt sind, festzulegen waren (**vgl. Abs. 5**).

### **Zu § 78w Handhabung von Lasten:**

Die Bestimmung des § 78w entspricht § 91a des Grundsatzgesetzes (LAG) und war von den Ländern näher auszuführen.

Mit dieser Bestimmung wird die Richtlinie 90/269 umgesetzt. Es wird auf die Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates nach dem Vorbild des ASchG (§ 64) abgestellt.

**Abs. 1** entspricht wörtlich dem Art. 2; **Abs. 2 Z. 1** entspricht wörtlich Art. 3 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 90/269.

Nähere Bestimmungen sind von der Ausführungsgesetzgebung gemäß § 91a Abs. 3 LAG in Umsetzung der Richtlinie 90/269 (Lasten) insbesondere der Anhänge zu erlassen (**vgl. Abs. 2 Z. 2 bis 3**).

Lässt sich die Handhabung von Lasten nicht vermeiden, muss der Arbeitgeber gemäß Art. 4 den Arbeitsplatz so gestalten, dass die Handhabung möglichst sicher erfolgt. Er muss dabei insbesondere die Merkmale der Last, die Merkmale der Arbeitsumgebung und geeignete Maßnahmen berücksichtigen, die im Anhang I konkretisiert werden. Risiken, die zu einer Gefährdung des Dienstnehmers führen können, werden in Anhang II aufgelistet.

## Zu § 78x Lärm:

**§ 78x entspricht** 91b LAG ,dient der Umsetzung der Grundsätze der Richtlinie 86/188 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz nach dem Vorbild des § 65 ASchG und war von den Ländern näher auszuführen. Zu berücksichtigen sind insgesamt auch die Auswirkungen der Richtlinie 89/391 (Ermittlung und Beurteilung der Gefahren – vgl. § 77 LAG bzw. § 74 LAO).

Im vorliegenden Entwurf werden die Grenzwerte bzw. Schwellenwerte für die einzelnen Maßnahmen durch die Verordnungsermächtigung gemäß § 239 LAO festgelegt. Die entsprechenden Auslöseschwellen sind von den Ländern festzulegen (vgl. Verordnungsermächtigung gemäß § 239 LAO). Die nähere Ausgestaltung des Lärmschutzes ist gemäß Abs. 2 von den Ländern vorzunehmen, wobei die Lärmrichtlinie in den Details umzusetzen ist.

Die Lärmrichtlinie 86/188 sieht folgende Vorgangsweise vor: Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren (vgl. § 77 LAG bzw. § 74 LAO) ist auch zu ermitteln, ob die Dienstnehmer einer Lärmgefährdung ausgesetzt sein können (Art. 3). Ist eine solche Lärmgefährdung nicht ausgeschlossen, ist der Lärm zu messen (Art. 3). Schutzmaßnahmen sind je nach Ausmaß der Einwirkung zu treffen. Eine Lärmgefährdung liegt vor, wenn der Lärm 85 dB(A) übersteigt (Art. 4). Bei Vorliegen eines solchen Messergebnisses muss zunächst geprüft werden, ob der Lärm – soweit in der Praxis vertretbar- verringert werden kann (Art. 5). Ist dies in der Praxis nicht vertretbar, muss eine Gesundheitsüberwachung erfolgen (Art. 7 – mit § 92 umgesetzt). Gleichzeitig sind den Dienstnehmern Gehörschutzmittel zur Verfügung zu stellen (Art. 6). Im Anhang I erfolgen Angaben für die Lärmmessung; in Anhang II für die Überwachung der Hörfähigkeit.

Die Ausführung gemäß § 91b Abs. 2 LAG hinsichtlich der erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren durch Lärm erfolgte im **Abs. 4** sowie die Ausführung hinsichtlich der Ermittlung und Messung des Lärms im **Abs. 3**.

### **Zu § 78y Sonstige Einwirkungen und Belastungen:**

Die Bestimmung des § 78y entspricht § 91c des Grundsatzgesetzes (LAG) und war von den Ländern näher auszuführen.

Diese Bestimmung regelt insbesondere nach dem Vorbild des § 66 ASchG jene Einwirkungen und Belastungen, die nicht durch die Regelungen über Arbeitsstoffe und über Lärm erfasst werden.

Nach der Richtlinie 89/391 (Art. 6) sind sämtliche Einwirkungen am Arbeitsplatz und bei Arbeitsvorgänge hinsichtlich Gesundheitsgefährdungen zu überprüfen und bestimmte Einflüsse auszuschalten bzw. zu verringern (**Abs. 2**).

**Abs. 2** entspricht auch Anhang I Z 21.3 und Anhang II Z 17 ("Arbeitsplätze im Freien sind so zu gestalten, dass Arbeitnehmer gegen Witterungseinflüsse zu schützen sind").

Nähere Bestimmungen, wie Maßnahmen zur Verringerung oder zum Ausgleich der Belastungen waren durch die Ausführungsgesetzgebung zu erlassen (vgl. **Abs. 3**).

### **Zu § 78z Bildschirmarbeitsplätze:**

Die Bestimmung des § 78z entspricht § 91d des Grundsatzgesetzes (LAG) und war von den Ländern näher auszuführen.

Diese Bestimmung beinhaltet die Umsetzung der Richtlinie 90/270 (Bildschirmarbeit).

**Abs. 1** entspricht der Definition von Bildschirm und Bildschirmarbeitsplatz nach Art. 2 lit. a und b der Bildschirmarbeitsrichtlinie 90/270.

**Abs. 2** entspricht der Präambel und weitgehend dem Anhang der Bildschirmarbeitsrichtlinie 90/270 sowie § 67 Abs. 2 ASchG. Der Dienstgeber hat bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nach § 77 LAG bzw. § 74 LAO auch eine Arbeitsplatzanalyse

der Bildschirmarbeitsplätze vorzunehmen und bei Gefährdung Schutzmaßnahmen vorzusehen.

**Abs. 4** entspricht § 67 Abs. 6 ASchG in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 9/1997.

Die Länder haben gemäß § 91d Abs. 4 LAG Bestimmungen über die Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen vorzusehen und müssen hier insbesondere die Details des Anhanges der Richtlinie 90/270 über die Hardware, Arbeitstische und -stühle sowie in Bezug auf die Umgebung (Platzbedarf, Beleuchtung, Wärme, Strahlungen usw.) und Software sowie Art. 7 ("der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Tätigkeit des Arbeitnehmers so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch die Arbeit an Bildschirmen verringern") und Art. 9 (Schutz der Augen und des Sehvermögens der Arbeitnehmer) der Bildschirmarbeitsrichtlinie umsetzen. Dies ist im ASchG mit § 67 Abs. 3, 4 und § 68 Abs. 1 bis 6 erfolgt (vgl. **Abs. 3, 7, 8**).

Die Abweichungsmöglichkeit (Ermächtigung für die Ausführungsgesetzgebung in § 91d Abs. 5 LAG bei Einrichtungen bzw. Geräten, bei denen dies nach der Art der Zweckbestimmung der Einrichtung oder der Art der Arbeitsvorgänge erforderlich ist, Abweichungen von Abs. 2 zuzulassen) wurde im **Abs. 5** umgesetzt. So etwa für Fahrer- und Bedienungsstände von Fahrzeugen und Maschinen (Z. 1) wie auch § 67 Abs. 5 ASchG. Weitere Ausnahmen sind in den Z. 2 bis 5 angeführt (zB Rechenmaschinen, Display-Schreibmaschinen, Datenverarbeitungsanlagen an Bord eines Verkehrsmittels, Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benützung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind, etc.).

#### **Zu Z.67 (5.2.5.2 Besondere Bestimmungen):**

Diese Einfügungen ergeben sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses sowie der systematischen Umgestaltung (vgl. Ausführungen zu Z.1).

Zu Z.68 § 81 (Maschinelle Einrichtungen, § 82 Elektrische Anlagen, § 83 Geräte, Werkzeuge, § 84 Fahrzeuge (Fuhrwerke) und Transportkarren, § 85 Viehhaltung, § 86 Sprengarbeiten, § 87 Arbeiten mit gefährlichen Stoffen, § 88 Wald- und Holzarbeit, § 89 Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung (Allgemeine Bestimmungen), 90 Besondere Bestimmungen, Reinigung und Desinfektion, § 91 Sicherheitsvorschriften zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, § 92 Gesundheitsüberwachung, Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen):

Die angeführten Bestimmungen wurden aus bestehenden Bestimmungen der LAO entnommen, teilweise inhaltlich umgestaltet und systematisch neu geordnet.

#### **Zu § 81 Maschinelle Einrichtungen:**

Diese Bestimmung entspricht § 84 LAO alt, wobei insbesondere der Abs. 2 aktualisiert wurde (aktuelle Fassung der Maschinen-Sicherheits-Verordnung, BGBl. Nr. 306/1994, idF BGBl. II Nr. 131/1999, sowie Einfügung der CE-Kennzeichnung).

#### **Zu § 82 Elektrische Anlagen:**

Diese Bestimmung entspricht § 85 LAO alt, wobei insbesondere der Abs. 3 Z. 3, zweiter Satz "Wartungsschalter am Antriebselement", ergänzt wurde und das Zitat in der Z. 8 aufgrund der systematischen Umgestaltung geändert werden musste.

#### **Zu § 83 Geräte, Werkzeuge:**

Diese Bestimmung entspricht § 86 LAO alt.

**Zu § 84 Fahrzeuge (Fuhrwerke) und Transportkarren:**

Diese Bestimmung entspricht § 87 LAO alt, wobei insbesondere der Abs. 1 Z. 2, erster Satz ("und über die gesetzlichen Voraussetzungen zum Lenken dieser Fahrzeuge verfügen"), sowie das Zitat in Abs. 6 um § 105a, sowie den Zusatz "sowie dem Dienstnehmer vor Antritt der Fahrt schriftliche Fahraufträge" über Vorschlag der Landarbeiterkammer ergänzt wurde.

**Zu § 85 Viehhaltung:**

Diese Bestimmung entspricht § 88 LAO alt. Aufgrund der systematischen Umgestaltung mussten die Zitate in Abs. 6 geändert werden.

**Zu § 86 Sprengarbeiten:**

Diese Bestimmung entspricht § 89 LAO alt.

**Zu § 87 Arbeiten mit gefährlichen Stoffen:**

Diese Bestimmung entspricht § 90 LAO alt. Aufgrund eines Vorschlages der Land- und Forstwirtschaftsinspektion wurden die Abs. 9 und 13 im Zusammenhang mit der Praxiserfahrung bei der Betriebsüberprüfung zur Vermeidung von Arbeitsunfällen geändert. Unfälle in Gärsilos und Gärkeller insbesondere während des Gärprozesses können durch eine Messung mit einem CO<sub>2</sub>-Messgerät verhindert werden. In Abs. 13 wurde das Wort Futtersilos durch den übergeordneten Begriff Siloanlage ersetzt.

### **Zu § 88 Wald- und Holzarbeit:**

Diese Bestimmung entspricht § 91 LAO alt. Aufgrund eines Vorschlages der Land- und Forstwirtschaftsinspektion wurde die Z. 9 im Zusammenhang mit der Praxiserfahrung bei der Betriebsüberprüfung zur Vermeidung von Arbeitsunfällen geändert (Vermeidung von Einmannschlägerung).

### **Zu § 89 Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung, Allgemeine Bestimmungen, § 90 Besondere Bestimmungen, Reinigung und Desinfektion:**

#### **Zu § 89 (Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung):**

Diese Bestimmung entspricht § 91e LAG und war von den Ländern näher auszuführen (vgl. Abs. 2 bis 10 und 12). Mit dieser Bestimmung wird die Richtlinie 89/656 großteils umgesetzt. Die näheren Details sind von der Ausführungsgesetzgebung unter Berücksichtigung sämtlicher Rahmenrichtlinien und der dazu ergangenen Einzelrichtlinien umzusetzen.

**Abs. 1** entspricht Art. 4 ("der Arbeitgeber hat persönliche Schutzausrüstungen kostenlos zur Verfügung zu stellen ...") sowie Art. 3 ("persönliche Schutzausrüstungen sind zu verwenden, wenn die Risiken nicht durch kollektive technische Schutzmittel oder durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen, Methoden oder Verfahren vermieden oder ausreichend begrenzt werden können") der Richtlinie 89/656.

Die **Abs. 2 bis 10 und 12** wurden in Ausführung des § 91e Abs. 2 LAG erlassen. Weitere Ausführungen sind aufgrund der Verordnungsermächtigung des § 239 LAO zu erlassen (vgl. die VO-Ermächtigung des § 72 Abs. 1 Z 6 ASchG). Eine Verpflichtung zur Beistellung und Reinigung der Arbeitskleidung ist zB in der Richtlinie 82/605 (Schutz vor Blei) vorgesehen.

**Abs. 11** entspricht § 91e Abs. 3 LAG und dieser § 71 Abs. 1 ASchG.

### **Zu § 90 (Besondere Bestimmungen, Reinigung und Desinfektion):**

Im § 90 wurde § 81 LAO alt weitgehend verarbeitet. Die Ergänzung durch die Ziffer 8. „für Forstarbeiten erfolgte aufgrund des erforderlichen Praxisbedarfes und entspricht dem für diese Tätigkeit erforderlichen Grundstandard. Zu § 91 (Sicherheitsvorschriften zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten): Diese Bestimmung entspricht der Bestimmung des § 83 LAO alt und wurde im Abs.2 aufgrund der Praxiserfahrung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei den Betriebsüberprüfungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen ergänzt.

### **Zu § 92 (Gesundheitsüberwachung, Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen):**

Diese Bestimmung entspricht § 92 LAG und war von den Ländern näher auszuführen (vgl. Abs.3, 7, 8, 10-12).

Die Richtlinien räumen der Präventivmedizin und der Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz einen hohen Stellenwert ein. Dabei gehen sie von Eignungs- und wiederkehrenden Untersuchungen aus; es konnte daher weitgehend das bisher bestehende System des geltenden Landarbeitsgesetzes und der Landarbeitsordnung beibehalten werden. So sieht die Richtlinie 80/1107 für bestimmte Einwirkungen vor, dass die Arbeitnehmer in regelmäßigen Abständen ärztlich überwacht werden müssen (Art. 5).

Die Richtlinie 90/394 (Karzinogene) sieht vor, dass eine geeignete Gesundheitsüberwachung vor der Exposition und später in regelmäßigen Abständen zu ermöglichen ist. Nach der Richtlinie 90/679 (biologische Arbeitsstoffe) ist eine geeignete Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Im Anhang zu dieser Richtlinie sind praktische Empfehlungen für die Gesundheitsüberwachung vorgesehen. Manche Richtlinien sehen keine verpflichtende Gesundheitsüberwachung vor, sondern nur die Möglichkeit bzw. den Anspruch der Dienstnehmer, sich bestimmten Untersuchungen unterziehen zu können (zB Richtlinie 86/188 – Lärm). Es sind daher auch für solche Untersuchungen Regelungen zu treffen.

Diesen Grundsätzen Rechnung tragend unterscheidet § 92 zwischen verpflichtenden Untersuchungen (Eignungs- und Folgeuntersuchungen) in Abs. 1 und freiwilligen Untersuchungen (sonstige besondere Untersuchungen) in Abs. 5. Jene Untersuchungen, denen nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eine prophylaktische Bedeutung zukommt, sind nach dem Entwurf in gleicher Weise wie nach geltendem Recht verpflichtend vorzunehmen (Eignungs- und Folgeuntersuchungen).

**Abs. 1** entspricht § 92 Abs. 1 LAG und dieser weitgehend § 83 Abs. 1 LAG alt. Mit bestimmten Tätigkeiten dürfen Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn sie den entsprechenden Eignungs- und Folgeuntersuchungen unterzogen worden sind.

Diese verpflichtenden Untersuchungen sind nur vorgesehen, wenn ihnen eine prophylaktische Bedeutung zukommt. Eine Eignungsuntersuchung vor Aufnahme der Tätigkeit hat dann prophylaktische Bedeutung im Sinne der Verhütung von Berufskrankheiten, wenn sie die Feststellung jener gesundheitlichen Gegebenheiten ermöglicht, die das individuelle Risiko erhöht, eine bestimmte Berufskrankheit zu erleiden oder die im Falle einer bestimmten Berufskrankheit den Verlauf derselben ungünstig beeinflussen oder eine Funktionsminderung infolge der Erkrankung erhöhen würde.

Diese Bestimmung entspricht § 49 Abs. 1 ASchG. Die Tätigkeiten, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich machen, werden im ASchG mit der Verordnung über die Gesundheitsüberwachung (VGÜ), BGBl. II Nr. 27/1997, festgelegt.

In **Abs. 2**, welcher § 92 LAG entspricht werden diejenigen Tätigkeiten, die eine Eignungs- bzw. Folgeuntersuchung notwendig machen, ausdrücklich angeführt. Es handelt sich dabei um Tätigkeiten, bei denen der Dienstnehmer einer der in Z. 1 bis 6 angeführten Einwirkungen ausgesetzt ist.

Bisher waren von der Ausführungsgesetzgebung diejenigen Tätigkeiten festzulegen, die eine Eignungs- oder Folgeuntersuchung erforderlich machen. Von diesem System wurde im Sinne der Sozialpartner abgewichen, um eine bundeseinheitliche Regelung zu schaffen. Als Vorbild wurde die Verordnung über die Gesundheitsüberwachung (VGÜ), BGBl. II Nr. 27/1997, herangezogen, wobei nur diese Einwirkungen in das LAG aufgenommen wurden, denen im Bereich der Land- und Forstwirtschaft prophylaktische Bedeutung zukommt. Dabei handelt es sich um organische Phosphorverbindungen,

Quecksilber und seine anorganischen Verbindungen, Benzol, Halogenkohlenwasserstoff, Pech mit hohem Anteil polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoff und quarzhaltiger Staub. Im **Abs.3** wurde von der Ausführungsermächtigung des § 92 Abs.3 LAG Gebrauch gemacht. Aufgrund der anhängigen Vertragsverletzungsverfahren ist diese Ausführung bereits im Gesetz erforderlich. Weitere Ausführungen sind aufgrund der Verordnungsermächtigung gemäß § 239 möglich.

**Abs. 4** entspricht § 92 Abs.4 LAG und legt fest, dass keine Eignungs- bzw. Folgeuntersuchungen bei Einwirkung der in Abs. 2 angeführten Stoffe stattfinden müssen wenn die Arbeitsstoffe in einer Apparatur so verwendet werden, dass während des normalen Arbeitsvorganges kein Entweichen in den Arbeitsraum möglich ist oder auch wenn Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Tag beschäftigt werden (vgl. § 2 Abs. 2 und 3 VGÜ). Für Einwirkungen gemäß Z.5 (Pech und Ruß mit hohem Anteil an polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen) ist jedenfalls eine Eignungsuntersuchung erforderlich, wenn die Evaluierung eine mögliche Gesundheitsgefährdung ergibt (vgl. auch § 2 Abs.2 i.V.m.§ 2 Abs.1 Z.14).

**Abs. 5** entspricht § 92 LAG und berücksichtigt die freiwilligen Untersuchungen nach den Richtlinien. Eine spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung liegt dann vor, wenn Dienstnehmer besonderen physikalischen Einwirkungen oder den Einwirkungen gefährlicher Arbeitsstoffe, oder besonders belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Die Richtlinie 86/188 sieht eine besondere Gesundheitsüberwachung bei Lärmeinwirkung ab 85 dB(A) vor. Eine gesundheitsgefährdende Lärmeinwirkung im Sinne des Abs. 4 liegt daher jedenfalls vor, wenn eine Belastung von 85 dB(A) vorliegt. Art. 9 der Richtlinie 86/188/EWG (Lärm) sieht einen Anspruch auf Überwachung der Hörfähigkeit vor, wenn es in der Praxis nicht vertretbar ist, die tägliche persönliche Lärmexposition des Arbeitnehmers auf weniger als 85 dB(A) zu verringern. Ziel dieser Überwachung ist es, gemäß Abs. 2 des Art. 7 der Richtlinie jede lärmbedingte Verminderung der Hörfähigkeit zu diagnostizieren und das Hörvermögen des Ohres zu erhalten.

**Abs. 6** entspricht § 92 Abs.6 und dieser § 83 LAG alt.

Die Ausführungsgesetzgebung hat gemäß **Abs. 7** jene Ärzte und Einrichtungen, die zur Durchführung der Untersuchung in Betracht kommen, zu bezeichnen; Richtlinien für die Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen und Richtlinien für die Durchführung von besonderen Untersuchungen sind festzulegen. Als wesentlichste Grundsätze für die Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen erscheint, dass die Ärzte die Ergebnisse der Untersuchungen in einem Befund festzuhalten und zu beurteilen haben. Die Beurteilung muss auf geeignet, bzw. nicht geeignet lauten. Im ASchG wurde detaillierte Grundsätze für die Durchführung solcher Untersuchungen im § 52 aufgestellt. Die Grundsätze für die Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen können weniger detailliert ausfallen. **Abs.8** bestimmt die bei Durchführung von sonstigen Untersuchungen anwendbaren Grundsätze (Abs.1 bis 3).

Das Verfahren zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung wird in **Abs. 9**, welcher § 92 Abs.8 LAG entspricht, neu geregelt. Stellt ein Arzt die gesundheitliche Nichteignung fest, so ist dieser Befund die Grundlage dafür, dass der Dienstnehmer mit den im Bescheid angeführten Tätigkeiten nicht mehr beschäftigt werden darf. Wird auf Grund einer Folgeuntersuchung festgestellt, dass die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist, so erfolgt damit die Aufhebung des Beschäftigungsverbotes.

Die Kosten einer Überprüfung der Ergebnisse der Eignungs- und Folgeuntersuchungen gemäß **Abs.10** hat der jeweilige Antragsteller (Dienstgeber, Dienstnehmer) zu tragen. Die Überprüfung der Beurteilung als Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist im § 53 ASchG vorgesehen. Da die Land- und Forstwirtschaftsinspektion über keinen eigenen Apparat verfügt, wird vorgeschlagen, dass diese ein Sachverständigengutachten einzuholen hat, wenn der Dienstgeber oder der Dienstnehmer eine Überprüfung der Untersuchungsergebnisse beantragen. Insbesondere in Art. 14 Abs. 6 der Richtlinie 90/394 (Karzinogene) und 90/679 (biologische Arbeitsstoffe) ist eine Überprüfung der Untersuchungsergebnisse durch die Behörde vorgesehen.

Die Mitteilung eines anderslautenden Ergebnisses soll dem Dienstgeber die Möglichkeit geben, von sich aus dem Untersuchungsergebnis Rechnung zu tragen. Ist dies nicht der Fall, kann die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der Bezirksverwaltungsbe-

hörde die Erlassung eines Bescheides über das Vorliegen der Voraussetzungen eines Beschäftigungsverbotes gemäß Abs.9 beantragen.

**Abs.11** entspricht § 51 Abs.3 Arbeitnehmerinnenschutzgesetz (ASchG) sowie Art. 14 Abs.3 der Richtlinie 90/679.

**Abs.12** regelt analog zu § 58 Abs.1 und 2 ASchG jene Pflichten der Dienstnehmer, die sicherstellen sollen, dass die Untersuchungen erfolgreich durchgeführt werden können. Das Recht des Arztes auf Zugang zu den Informationen entspricht auch der Richtlinie 82/605 (Blei) sowie Art. 10 Abs.1 der Richtlinie 98/24/EG.

**Zu Z.69 (Präventivdienste, Sicherheitsfachkräfte, Bestellung § 92a, Aufgaben, Information und Beziehung § 92b, Arbeitsmediziner, Bestellung § 92c, Aufgaben, Information und Beziehung § 92d, Allgemeine Bestimmungen, Zusammenarbeit § 92e, Meldung von Missständen § 92f, Abberufung § 92g):**

**Zu § 92a** Präventivdienste – Bestellung von Sicherheitsfachkräften

Die Bestimmung des § 92a entspricht der Bestimmung des § 93 LAG und war von den Ländern näher auszuführen (vgl. Abs.2).

Art. 7 der Richtlinie 89/391 schreibt unabhängig von der Beschäftigtenzahl vor, dass die Arbeitgeber entweder Arbeitnehmer mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz bestellen oder externe Personen oder externe Dienste hinzuziehen müssen.

Der Entwurf geht richtlinienkonform (89/391/EWG) davon aus, dass der Dienstgeber primär betriebseigene Sicherheitsfachkräfte heranziehen soll. Wenn die innerbetrieblichen Möglichkeiten nicht ausreichen, sind externe Sicherheitsfachkräfte oder ein sicherheitstechnisches Zentrum in Anspruch zu nehmen. Die in **Abs. 3** geforderte Unabhängigkeit bei der Ausübung der Fachkunde stellt eine Grundvoraussetzung für eine wirksame sicherheitstechnische Betreuung dar. Diese Regelung entspricht § 73 ASchG.

Für die sicherheitstechnische Betreuung sind personelle und fachliche Mittel erforderlich, die gemäß **Abs. 4** grundsätzlich von den Dienstgebern zur Verfügung zu stellen sind. Diese Verpflichtung entspricht Art. 7 Abs. 5 der Richtlinie 89/391. Diese Verpflichtung entfällt, wenn die Sicherheitsfachkräfte (sicherheitstechnisches Zentrum) oder externe Sicherheitsfachkräfte das notwendige Hilfspersonal und Ausstattung zur Verfügung stellen.

#### **Zu § 92b – Aufgaben, Information und Beziehung der Sicherheitsfachkräfte:**

Diese Bestimmung entspricht der Bestimmung des § 93a LAG und war von den Ländern näher auszuführen (vgl. Abs.1 2. Satz, Abs.4 4.Satz, Abs.5).

Aufgabe der Sicherheitsfachkräfte ist, die Dienstgeber, Dienstnehmer, Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Der vorliegende Entwurf geht davon aus, dass die Dienstgeber auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in gleicher Weise wie auf anderen Gebieten entsprechende Fachleute benötigen. Die Verantwortung für eine funktionierende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung liegt nach wie vor bei den Dienstgebern. Es können Sicherheitsfachkräfte nicht als Hilfsorgane der Dienstgeber zur Überwachung der Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften eingesetzt werden. Sie üben Beratungstätigkeit in Fragen der Sicherheit und der Gesundheit aus.

Betriebsräte und Sicherheitsvertrauenspersonen können zur Unterstützung ihrer Tätigkeiten auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die Sicherheitsfachkräfte ebenso zur Beratung heranziehen.

In **Abs. 1** werden die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte allgemein umschrieben; die Anführung konkreter Angelegenheiten ist von der Ausführungsgesetzgebung vorzunehmen (vgl. § 76 Abs. 3 ASchG bzw. Abs.1 2. Satz des Entwurfes). Sicherheitsfachkräfte sind Fachleute, die Beratungstätigkeiten übernehmen. Die fachkundige Beratung der Dienstnehmer und der Belegschaftsorgane soll in gleicher Weise wie die Information und Unterweisung dazu beitragen, dass die Dienstnehmer in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu

erfüllen und auf eine Verbesserung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsbedingungen hinzuwirken (siehe auch Art. 13 Abs. 2 lit. e und f der Richtlinie 89/391). Es ist Sache der Dienstgeber, die erforderlichen Voraussetzungen für eine entsprechende Beratung der Dienstnehmer durch die Sicherheitsfachkräfte zu schaffen. Zur Zusammenarbeit ist auf § 92e zu verweisen.

Gemäß **Abs. 2** müssen den Sicherheitsfachkräften die für ihre Tätigkeit erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden; dies gilt für betriebseigene Sicherheitsfachkräfte in gleicher Weise wie für externe Personen und Dienste. Die Regelung entspricht Art. 7 Abs. 4 und Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 sowie Art. 6 der Richtlinie 91/383.

**Abs. 3** stellt klar, dass es Sache der Dienstgeber ist, dafür zu sorgen, dass die Sicherheitsfachkräfte auch ihren Aufgaben gegenüber den Dienstnehmern und Belegschaftsorganen nachkommen. Diese Bestimmung bewirkt aber keine Erfolgshaftung der Dienstgeber im Sinne einer Haftung für ausreichende und inhaltliche Beratung.

Mit **Abs. 4** werden die Regelungen des ASchG (§ 78) über die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung von Kleinbetrieben weitgehend übernommen. Damit wird die vorherrschende Betriebsstruktur in der Land- und Forstwirtschaft, die aus Klein- und Mittelbetrieben besteht, berücksichtigt. Anstelle einer Mindesteinsatzzeit – also einer Untergrenze für das zeitliche Ausmaß der sicherheitstechnischen Betreuung – wird festgelegt, dass in bestimmten Intervallen eine gemeinsame Besichtigung durch eine Sicherheitsfachkraft und einen Arbeitsmediziner erfolgen muss. Der erforderliche Aufwand für die vorgesehene gemeinsame Besichtigung wird vor allem von der Art des Betriebes und den vorhandenen Gefahren abhängen. Eine auf die Zahl der Beschäftigten abstellende Festlegung der Mindesteinsatzzeit wäre bei solchen Kleinbetrieben nicht sachgerecht. Da Kleinbetriebe bestehen, für die eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in generell festgelegten Intervallen nicht sachgerecht und auch nicht notwendig erscheint, sieht der Entwurf für diese Betriebe (unter sechs Dienstnehmern) eine flexiblere Regelung vor. Die Ausführungsgesetzgebung (vgl. **Abs. 4** letzter Satz) hat für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, entweder weitere gemeinsame Begehungen unter Festsetzung kürzerer Intervalle oder eine Mindesteinsatzzeit festzulegen. Diese Mindesteinsatzzeit kann nach Anzahl der Dienstnehmer gestaffelt sein.

**Abs. 5** entspricht § 78 Abs. 2 ASchG. Demnach kann der Dienstgeber die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn sie regelmäßig weniger als 25 Dienstnehmer beschäftigen, sie die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen und dies im Hinblick auf die Art der Tätigkeit und der bestehenden Gefahren vertretbar ist.

Art. 7 Abs. 7 der Rahmenrichtlinie 89/391 sieht dazu vor: "Die Mitgliedstaaten können unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Größe der Unternehmen die Unternehmenssparten festlegen, in denen der Arbeitgeber die Aufgaben selbst übernehmen kann, wenn er die entsprechenden Fähigkeiten besitzt." Diese Sonderregelung kann also nicht generell für alle Arbeitsstätten bis zu einer bestimmten Beschäftigtenanzahl vorgesehen werden, sondern nur für bestimmte Unternehmenssparten. Der vorliegende Entwurf berücksichtigt dies und legt für die Sparte der Land- und Forstwirtschaft diese Ausnahmemöglichkeit fest.

#### **Zu § 92c – Bestellung von Arbeitsmedizinern:**

Diese Bestimmung entspricht § 94 LAG.

§ 94 Abs.2 LAG ist unmittelbar anwendbares Bundesrecht und daher von den Ländern nicht auszuführen. Nach § 94 Abs.2 LAG dürfen „als Arbeitsmediziner nur Personen bestellt werden, die zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufes im Sinne des Ärztegesetzes 1984, BGBl. Nr. 373, berechtigt sind und eine vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung gemäß § 14 des Ärztegesetzes 1984 absolviert haben. Die Bestimmungen des Ärztegesetzes bleiben unberührt“.

Für die Verpflichtung zur Bestellung von betriebseigenen oder externen Arbeitsmedizinern oder zur Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums gelten die Ausführungen zu § 92a (Bestellung von Sicherheitsfachkräften) mit folgenden Abweichungen und Ergänzungen:

Über die Unabhängigkeit der Arbeitsmediziner und ihre Verschwiegenheitspflicht werden keine Regelungen getroffen, da ohnehin das Ärztegesetz gilt. Weitergehende Regelung erscheinen nicht notwendig.

**Zu § 92d Aufgaben, Information und Beziehung der Arbeitsmediziner:**

Diese Bestimmung entspricht § 94a LAG und war von den Ländern näher auszuführen (vgl. Abs.1 2. Satz, Abs.5 letzter Satz).

Es wird auf § 92b verwiesen. Dazu wird ergänzt:

Die Aufgaben der arbeitsmedizinischen Betreuung liegen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung. Arbeitssicherheit und Unfallverhütung sind hingegen Aufgabe der Sicherheitsfachkräfte. Eine Hinzuziehung der Arbeitsmediziner bei Änderungen von Arbeitsmitteln ua. ist nur dann notwendig, wenn damit gravierende Änderungen der bisher bestehenden Arbeitsbedingungen oder Arbeitsvorgänge im Zusammenhang mit einer Gesundheitsgefährdung verbunden sind und daher nicht schon darin, wenn ein neues Arbeitsmittel angeschafft wird.

**Zu § 92e Allgemeine Bestimmungen, Zusammenarbeit:**

Diese Bestimmung entspricht § 94b LAG, dieser § 85 ASchG und Art. 7 Abs. 6 der Richtlinie 89/391.

**Zu § 92f Meldung von Missständen:**

Diese Bestimmung entspricht § 94c LAG und war von den Ländern näher auszuführen (vgl. Abs.3).

Erfahrungsgemäß gelangen Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern bei ordnungsgemäßer Erfüllung ihrer Aufgaben regelmäßig auch Missstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zur Kenntnis, die häufig den Dienstgebern nicht oder nicht ausreichend bekannt sind. Es wird daher eine Meldepflicht gegenüber den Dienstgebern bzw. den sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Personen vorgesehen.

### **Zu § 92g Abberufung:**

Diese Bestimmung entspricht § 94d LAG und war von den Ländern näher auszuführen (vgl. Abs.1 bis 3).

Das ASchG sieht beispielsweise vor, dass eine Abberufung nur nach vorheriger Befassung des Arbeitsschutzausschusses möglich ist.

### **§ 94e LAG (Arbeitsschutzausschuss):**

Von der Ermächtigung des § 94e LAG (Errichtung eines Arbeitsausschusses für Arbeitsstätten mit mindestens 100 Dienstnehmern) wurde kein Gebrauch gemacht.

Das LAG geht davon aus, dass in kleineren Arbeitsstätten die erforderliche Information und Koordination einfacher zu bewältigen ist und daher die Dienstgeber nicht eines eigenen Gremiums zur Unterstützung bedürfen. Bei größeren Arbeitsstätten erscheinen aber geeignete Strukturen unerlässlich, um die für einen wirksamen Schutz der Dienstnehmer unerlässliche Einbindung der Präventivdienste und der Belegschaftsorgane in den innerbetrieblichen Informations- und Entscheidungsprozeß und die innerbetriebliche Koordination und den Dialog auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu gewährleisten. Dies entspricht auch den Anforderungen der Richtlinie 89/391, wonach durch geeignete Verfahren und Instrumente die Information, der Dialog und die ausgewogene Zusammenarbeit im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zwischen den Dienstgebern und den Dienstnehmern bzw. ihren Vertretern auszuweiten ist. Da in NÖ keine Arbeitsstätten mit mindestens 100 Dienstnehmern vorhanden sind, und auch durch die NÖ Landarbeiterkammer sowie durch die Gewerkschaftsfunktionäre eine entsprechende Koordination möglich ist, war eine Umsetzung entbehrlich, insbesondere auch um

den Verwaltungsaufwand zu reduzieren. Sicherheitsausschüsse waren nach dem LAG bisher nicht vorgesehen. Es wird der Ausführungsgesetzgebung überlassen, Arbeitsschutzausschüsse einzurichten.

**Zu Z.70, 71 (Schutz der Frauen, Allgemeine Bestimmungen):**

Die Einfügung bei Z.69 ergibt sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses (vgl. Z. 1). Der § 94 Abs.2 LAO alt wird mangels zeitlicher Relevanz behoben, dadurch entfällt auch die Bezeichnung (1).

**Zu Z.72 (§ 94a Mutterschutz):**

Diese Bestimmung entspricht § 96a LAG und dieser Art. 5 der Mutterschutzrichtlinie 92/85 sowie § 2b MSchG.

Gemäß Art. 5 der Mutterschutzrichtlinie sind bei Vorhandensein einer Gefährdung für Sicherheit oder Gesundheit sowie einer möglichen Auswirkung auf Schwangerschaft oder das Stillen die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten der betreffenden Dienstnehmerin die Gefährdung zu vermeiden. Diese Umgestaltungsmöglichkeiten werden als "Änderung der Beschäftigung" umschrieben. Eine Änderung der Beschäftigung kann etwa die Unterbrechung der Arbeit durch zusätzliche Pausen sein. Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie sieht vor, dass dann, wenn die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten technisch oder sachlich nicht möglich oder aus gebührend nachgewiesenen Gründen nicht zumutbar ist, der Dienstgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel der betreffenden Dienstnehmerin zu treffen hat.

Diese Änderungen haben sich wie nach geltendem Recht im Rahmen des Dienstvertrages zu bewegen. Objektive Gründe, die der Änderung der Arbeitsbedingungen oder einem Arbeitsplatzwechsel entgegenstehen, können sich nicht nur aus dem Dienstnehmerschutzrecht, sondern auch aus dem Arbeitsvertragsrecht ergeben. Die Dienstnehmerin muss daher Änderungen der Arbeitsbedingungen oder einen Arbeitsplatzwechsel nicht akzeptieren, wenn diese den im Dienstzettel enthaltenen Arbeitsbedingungen nicht entsprechen.

Gemäß Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie ist die Dienstnehmerin zu beurlauben, wenn der Arbeitsplatzwechsel technisch und/oder sachlich nicht möglich oder aus gebührend

nachgewiesenen Gründen nicht zumutbar ist. Gemäß Art. 11 der Richtlinie steht ihr die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes zu.

**Zu Z.73, 74, 75 (§§ 95, 96):**

Die Z.72 und 74 ergeben sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses (vgl. Z.1). Die Einfügung des § 95 Abs.7 LAO entspricht § 97 Abs.5 LAG und dieser § 3 Abs. 8 MSchG und Art. 9 der Mutterschutzrichtlinie.

Art. 9 trifft die ausdrückliche Feststellung, dass für durch die Schwangerschaft bedingte Untersuchungen die entsprechende Zeit unter Entgeltfortzahlung freizugeben ist, wenn diese Untersuchungen während der Arbeitszeit stattfinden müssen. Dies gilt ua. für Untersuchungen im Rahmen des Mutter-Kind-Passes. Als solche Untersuchungen gelten grundsätzlich alle vom Arzt im Zusammenhang mit der Schwangerschaft für notwendig erachteten und in den Mutter-Kind-Pass eingetragenen Untersuchungen, zB auch eine Fruchtwasseruntersuchung. Sollten jedoch vom Arzt im Zusammenhang mit der Schwangerschaft zusätzliche Untersuchungen angeordnet werden, die nicht von der Mutter-Kind-Pass-Verordnung erfasst sind, so hat der Dienstgeber die Dienstnehmerin auch für diese Vorsorgeuntersuchungen von der Arbeit freizustellen, wenn sie außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind. Die Anpassung des LAG und der NÖ LAO an diese Regelung ist deshalb notwendig, weil sich die Dienstnehmerin ja nicht krankheitsbedingt der ärztlichen Untersuchung unterzieht und daher keine Dienstverhinderung im Krankheitsfalle vorliegt.

**Zu Z.76 - 79 (§ 96 Beschäftigungsverbote):**

Die Einfügung der Überschrift „Beschäftigungsverbote“ durch die Z.75 ergibt sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses (vgl.Z.1).

Diese Bestimmung entspricht § 98 LAG und war von den Ländern näher auszuführen (vgl.Abs.2).

In Anhang II Abschnitt A der Mutterschutzrichtlinie sind Beschäftigungsverbote von schwangeren und stillenden Müttern vorgesehen. Diese Beschäftigungsverbote sind

absolut und betreffen physikalische Agenzien (A1.a), biologische Agenzien und chemische Agenzien. Eine EU-konforme Liste der Beschäftigungsverbote enthält § 4 MSchG bzw. § 96 Abs.2 und 6 LAO.

Abs.6: Die Einfügung dieser Bestimmung erfolgte über Anregung der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt und entspricht § 4 Abs.6 MSchG.

#### **Zu Z.80 - 82 (§ 97 Schutzfrist nach der Entbindung, § 98 Sonstige Beschäftigungsverbote):**

Die Einfügung der Überschriften: „Schutzfrist nach der Entbindung“ in Z.80 sowie „Sonstige Beschäftigungsverbote“ in Z.82 ergeben sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses. Die Bestimmung des § 97 Abs.4 des Entwurfes entspricht § 5 Abs. 4 MSchG. Das bisher zweistufige Verfahren (Auftrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und bei Nichtentsprechung des Antrages Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Entscheidung durch die Bezirksverwaltungsbehörde) erscheint zu umständlich. Im Sinne der Verfahrensökonomie wird ausschließlich ein Bescheid der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde vorgesehen, die von Amts wegen (insbesondere im Falle des Zeugnisses eines Amtsarztes) tätig wird. Daher erfolgt auch eine Aufhebung des § 97 Abs.5.

#### **Zu Z.83 (§ 98a Stillende Mütter):**

Diese Bestimmung entspricht § 98a LAG und war von den Ländern näher auszuführen (vgl.Abs.2).

Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Schutzbestimmungen für Stillende ist, dass Kenntnis des Dienstgebers darüber besteht, dass die Dienstnehmerin stillt. Die Dienstnehmerin ist gemäß **Abs. 1** daher verpflichtet, dem Dienstgeber bekannt zu geben, dass sie stillt. Erst mit der Mitteilung kann das Beschäftigungsverbot wirksam werden. Wenn der Dienstgeber es verlangt, hat die Mutter eine Bestätigung des sie oder das

Kind behandelnden Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen. Bei den Mutterberatungsstellen handelt es sich um anerkannte Beratungsstellen, deren gesetzliche Grundlage die Jugendwohlfahrtsgesetze der Länder bilden.

**Abs. 2** entspricht Art. 6 Z.2 der Mutterschutzrichtlinie, wobei die Ausführungsgesetzgebung unter Berücksichtigung des Anhanges dieser Richtlinie Beschäftigungsverbote für stillende Mütter zu erlassen hat. Art. 6 Z.2 der Mutterschutzrichtlinie sieht vor, dass stillende Mütter in keinem Fall zu Tätigkeiten verpflichtet werden, bei denen die Beurteilung ergeben hat, dass das Risiko einer die Sicherheit oder Gesundheit gefährdenden Exposition gegenüber den in Anhang II Abschnitt B angeführten Agenzien und Arbeitsbedingungen besteht. Diese chemischen Agenzien betreffen Blei- und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Agenzien vom menschlichen Organismus absorbiert werden.

#### **Zu Z.84 (§ 99 Stillzeit):**

Die Einfügung ergibt sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses (vgl. Z.1).

Die Aufhebung des letzten Satzes in § 99 Abs.2 LAO ergibt sich aufgrund der Aufhebung des § 97 Abs.5 LAO.

#### **Zu Z.85 (§ 99a – Ruhemöglichkeit):**

Diese Bestimmung entspricht § 100a LAG und dieser Z 17 des Anhanges I bzw. Z 12 des Anhanges II der Arbeitsstätten-Richtlinie 89/654. Dem gemäß werden die Dienstgeber verpflichtet, schwangeren Frauen und stillenden Müttern das Hinlegen und Ausruhen unter geeigneten Bedingungen zu ermöglichen. Die Bestimmung entspricht auch § 8 a MSchG. Die Einrichtung gesonderter Liegeräume ist nicht erforderlich. Es genügt bei entsprechender Separierung die Schaffung einer Liegemöglichkeit in Pausen-, Sozial-, Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen und anderen geeigneten Räumen. Die Zeit,

während der die Dienstnehmerin sich hinlegt, gilt als Arbeitszeit und ist daher zu bezahlen; es sei denn, diese Zeit fällt in eine unbezahlte Pause.

**Zu Z.86 (§ 100 Kündigungsschutz):**

Die Einfügung dieser Bestimmung ergibt sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses (vgl. Z.1).

**Zu Z.87 - 92 (§§ 100, 102 Abs.2, 103 Abs.5, 104a, 105):**

Die Einfügungen der Überschriften sowie die Zitatberichtigungen ergeben sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses (vgl. Z.1) sowie der Aktualisierung von Gesetzesfassungen.

Die Schaffung von Maßnahmen bei Gefährdung (§ 94a) und Beschäftigungsverboten für stillende Mütter (§ 98a Abs.2) erfordern eine Erweiterung des § 102 Abs. 1 und 2 und entsprechen Art. 11 der Mutterschutzrichtlinie.

Die Bestimmung des § 103 Abs.5 entspricht dem § 105 Abs.5 LAG und dieser § 15 Abs. 6 MSchG. Bisher fehlte in den für Adoptiv- oder Pflegemüttern geltenden Regelungen die Anführung des § 108. Da auch Ausländerinnen Kinder adoptieren können, werden die anzuwendenden Bestimmungen ergänzt.

**Zu Z.93 - 95 (§ 105 Schutz der Jugendlichen):**

Der Block „Schutz von Kindern und jugendlichen Dienstnehmern“ wurde aufgrund der Gesetzesänderungen, des Inhaltsverzeichnisses sowie der systematischen Umgestaltung und Auffüllung fehlender §§ neu gestaltet.

Mit den folgenden Bestimmungen wird die Jugendarbeitsschutzrichtlinie 94/33 umgesetzt. Als wesentliche Änderungen gegenüber dem bisherigen Recht sind die Anhebung des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung, Änderungen bei der täglichen Ruhezeit, Verlängerung der Wochenendruhe und die Einführung einer Evaluierungspflicht für den Dienstgeber zu sehen.

Mit **§ 108** werden in Entsprechung des Art. 1 und Art. 3 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie **Kinder** als Minderjährige bis zur Vollendung des 15. Lebensjahrs oder bis zur Vollendung der Schulpflicht definiert.

Gemäß **§ 105 Abs. 1** (vgl. §109 LAG) wird die Definition der Jugendlichen an die Definition in der KJBG- Novelle, BGBl. I Nr. 79/1997, angepasst. Jugendliche sind Personen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres; das Akkordverbot gilt auch für Lehrlinge nach Vollendung des 18. Lebensjahres. Die Änderung entspricht einer sozialpartnerschaftlichen Einigung über das "Lehrlingspaket", das sich zum Ziel gesetzt hat, eine verstärkte Attraktivität der Lehre herbeizuführen.

**Abs. 2** (vgl. auch §109 Abs.2 LAG) entspricht Art. 8 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie, der vorsieht, dass die Arbeitszeit von Jugendlichen auf acht Stunden pro Tag zu begrenzen ist. Es wird davon ausgegangen, dass § 56 eine zulässige Abweichung im Sinne des Art. 8 Abs. 5 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie darstellt.

**Abs. 3** (vgl. auch §109 Abs.3 LAG) entspricht Art. 8 Abs. 4 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie.

**Abs. 4** (vgl. auch § 109 Abs.4 LAG) entspricht Art. 8 Abs. 1 lit. c der Jugendarbeitsschutzrichtlinie. Die Definition der Hauptferien und schulfreier Zeiten ergibt sich für öffentliche höhere land- und forstwirtschaftliche Lehranstalten aus dem Schulzeitengesetz, BGBl. Nr. 77/1985; für land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen aus den auf Grund des Bundesgesetzes betreffend die Grundsätze für land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen, BGBl. Nr. 319/1975, erlassenen Ausführungsgesetzen der Länder und für land- und forstwirtschaftliche Fachschulen aus den auf Grund des Bundesgesetzes betreffend die Grundsätze für land- und forstwirtschaftliche Fachschulen, BGBl. Nr. 320/1975, erlassenen Ausführungsgesetzen der Länder.

**Abs. 5 Z.1** entspricht Art. 10 Abs. 1 lit. a der Jugendarbeitsschutzrichtlinie; **Z 2** entspricht Art. 10 Abs. 1 lit. b der Richtlinie.

Nach Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie ist die tägliche Ruhezeit "während jedes Zeitraumes von 24 Stunden" zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit muß daher innerhalb von 24 Stunden nach Beginn der vorangegangenen Tagesarbeitszeit abgeschlossen sein. Nach geltendem Recht ist die tägliche Ruhezeit "nach Beendigung der Arbeitszeit" zu gewähren. Wird die Arbeitszeit durch längere Pausen unterbrochen, kann sich eine Einsatzzeit von mehr als 12 Stunden ergeben. In diesem Fall kann die Tagesruhezeit nicht innerhalb von 24 Stunden abgeschlossen werden. Die Arbeitszeit muss so rechtzeitig beendet werden, dass auch bei einer Arbeitszeitunterbrechung durch längere Pausen die Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden abgeschlossen ist. Bisher war ein späterer Beginn am nächsten Tag möglich. Die Verkürzungsmöglichkeit für Jugendliche ab Vollendung des 16. Lebensjahres in bestimmten Fällen (Vgl. § 105 Abs. 2 zweiter Satz LAO alt) ist als zulässige Abweichung im Sinne von Art. 10 Abs. 4 lit. d (Arbeiten in der Landwirtschaft) der Richtlinie anzusehen, wenn den Jugendlichen eine angemessene Ausgleichsruhezeit zukommt.

**Abs. 6** (vgl. auch § 109 Abs.6 LAG) entspricht Art. 12 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie, wonach Jugendlichen eine zusammenhängende Ruhepause von mindestens 30 Minuten eingeräumt werden muss.

**Abs. 7** (vgl. auch § 109 Abs.7 LAG) entspricht dem bisherigen Abs. 4 des § 109 LAO alt.

**Abs. 8** (vgl. auch § 109 Abs.8 LAG) sieht vor, dass Jugendliche unter 15 Jahren bzw. bis zur Vollendung der Schulpflicht vor 6 Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden dürfen. Dies entspricht Art. 9 Abs. 1 lit. b der Jugendarbeitsschutzrichtlinie, die eine Nachtruhezeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr vorsieht. In § 59 Abs. 2 LAO wird die Nachtzeit definiert als Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr. Eine Anpassung für diese Jugendlichen ist erforderlich.

Gemäß Art. 9 Abs. 2 lit. a der Jugendarbeitsschutzrichtlinie kann Nachtarbeit in besonderen Tätigkeitsbereichen zugelassen werden. Vor Aufnahme einer erlaubten Nachtarbeit und anschließend in regelmäßigen Abständen hat gemäß Art. 9 Abs. 3 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie eine kostenlose Bewertung des Gesundheitszustandes zu erfolgen. Eine solche hat nur dann nicht zu erfolgen, wenn erlaubte Nachtarbeit aus-

nahmsweise verrichtet wird. Die Untersuchung nach § 92 Abs. 5 wird als ausreichend angesehen, um Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie zu erfüllen. Während sich der Dienstnehmer einer besonderen Untersuchung gemäß § 92 Abs. 5 auf eigenen Wunsch unterziehen kann, ist für Jugendliche eine solche Untersuchung verpflichtend. Jugendliche unter 15 Jahren bzw. bis zur Beendigung der Schulpflicht können nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden.

Art. 10 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie schreibt vor, dass den Jugendlichen in jeder Kalenderwoche nach Möglichkeit zwei aufeinanderfolgende Ruhetage zu gewähren sind. Gemäß **Abs. 9** (vgl. auch § 109 Abs.9 LAG) sind dies Samstag und Sonntag.

Die Verkürzungsmöglichkeit in **Abs. 10** (vgl. auch § 109 Abs.10 LAG) entspricht Art. 10 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie. Wegen der Nichtrückschrittsklausel (Art. 16 Richtlinie) darf nur eine Verkürzung auf 41 Stunden erfolgen. Arbeitsspitzen (Ernte- und Anbauzeiten) werden als „technische oder organisatorische Gründe“ im Sinne von Art. 10 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie angesehen.

Es wird davon ausgegangen, dass Arbeiten in besonders dringlichen Fällen (§ 64 Abs. 4) zulässige Abweichungen im Sinne des Art. 10 Abs. 4 lit. d der Richtlinie darstellen (Arbeiten in der Landwirtschaft).

Die von Art. 10 Abs. 4 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie geforderten angemessenen Ausgleichsruhezeiten werden durch **Abs. 11** (vgl. auch §109 Abs.11 LAG) sichergestellt.

#### **Zu Z.96 (§ 105a Abs. 2):**

§ 105a Abs.2 setzt Art. 6 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie um, der eine in regelmäßigen Zeitabständen kostenlose Bewertung und Überwachung des Gesundheitszustandes der Jugendlichen vorsieht, wenn die Evaluierung ergibt, dass eine Gefahr für den Jugendlichen besteht. Diese Vorschrift wird durch die bereits bestehenden Untersuchungen gemäß § 132a Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) erfüllt. Der Dienstgeber ist nach der Jugendarbeitsschutzrichtlinie verpflichtet, für eine entsprechende Untersuchung zu sorgen und muss daher den Jugendlichen anweisen, bei Erhalt einer Vorladung zur Untersuchung auch zu dieser zu erscheinen.

### Zu Z.97 (§§ 106-109, Beschäftigung, Verordnung, Kinder, Begriff, Kinderarbeit):

Bei der Festlegung von Beschäftigungsverboten für Jugendliche hat die Ausführungsgesetzgebung den Anhang zur Jugendarbeitsschutzrichtlinie zu berücksichtigen (vgl. § 106 Beschäftigung und § 107 Verordnungsermächtigung). Damit wird Art. 7 der Richtlinie entsprochen, wonach die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, dass junge Menschen vor den spezifischen Gefahren für die Sicherheit, die Gesundheit und die Entwicklung geschützt werden, die aus der mangelnden Erfahrung, dem fehlenden Bewusstsein für tatsächliche oder potentielle Gefahren und der noch nicht abgeschlossenen Entwicklung des jungen Menschen herrühren.

In Art. 7 Abs. 2 werden folgende Arbeiten aufgelistet, die zu einem Beschäftigungsverbot Jugendlicher führen müssen: "Arbeiten, die objektiv die Leistungsfähigkeit übersteigen; – Arbeiten, die eine schädliche Einwirkung von giftigen, krebserregenden, erbgutverändernden, fruchtschädigenden oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen mit sich bringen; – Arbeiten, die eine schädliche Einwirkung von Strahlen mit sich bringen; – Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass junge Menschen sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder wegen mangelnder Erfahrung oder Ausbildung nicht erkennen oder abwehren können; – Arbeiten, bei denen die Gesundheit durch extreme Kälte oder Hitze oder durch Lärm oder Erschütterungen gefährdet wird. Zu den Arbeiten mit spezifischen Gefahren gehören die in Abschnitt I des Anhanges angeführten physikalischen, chemischen und biologischen Agenzien und die Verfahren und Arbeiten, die in Abschnitt II des Anhanges angeführt sind." In Abschnitt II des Anhanges werden folgende Verfahren und Arbeiten angeführt: "– Herstellung und Handhabung von Anlagen, Zündmitteln oder sonstigen Explosionsstoffe enthaltenden Gegenständen; – Arbeiten in Tierschauen mit wilden oder giftigen Tieren; industrielle Schlachtung von Tieren; – Arbeiten, die mit der Handhabung von Geräten zur Herstellung, Lagerung oder Inbetriebnahme von Druckgas, Flüssiggas oder gelöstem Gas verbunden sind ; – Arbeiten mit Behältern, Becken, Speicherbecken, Ballons oder Korbflaschen, die unter Abschnitt I Nummer 3 aufgeführte chemische Agenzien enthalten; – Arbeiten unter Ein-

sturzgefahr; – Arbeiten, die mit Gefahren auf Grund hoher elektrischer Spannungen verbunden sind; – Arbeiten, deren Takt durch Maschinen bestimmt wird und die nach Akkord bezahlt werden.”

Letzteres Beschäftigungsverbot der Akkordarbeit wird bereits mit § 105a Abs. 3 umgesetzt; die übrigen müssen von den Ländern gemäß § 109a LAG ausgeführt werden, soweit die in der Richtlinie angeführten Stoffe, Arbeiten und Verfahren von praktischer Bedeutung für die Forst- und Landwirtschaft sind bzw. vorkommen. In diesem Zusammenhang ist auf die Nichtrückschrittsklausel in Art. 16 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie zu verweisen, wonach bei der Umsetzung der Richtlinie von bestehendem Schutzniveau nicht abgewichen werden darf. Die in den Ländern bereits bestehenden Beschäftigungsverbote für Jugendliche müssen daher grundsätzlich aufrechterhalten werden.

Gemäß Art. 7 Abs. 3 können die Mitgliedstaaten Abweichungen von Beschäftigungsverboten zulassen, soweit sie für die Berufsausbildung der Jugendlichen unbedingt erforderlich sind und die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Jugendlichen dadurch sichergestellt wird, dass die Arbeiten unter der Aufsicht einer gemäß Art. 7 der Richtlinie 89/391 hierfür zuständigen Person ausgeführt werden und dass der in derselben Richtlinie vorgesehene Schutz gewährleistet wird.

§ 109 Kinderarbeit entspricht § 110 LAG. § 110 Abs. 6a LAG wurde im § 108 Abs.2 des Entwurfes umgesetzt. Gemäß Art. 1 Abs. 1 und Art. 3 lit. b cit.RL dürfen Minderjährige erst mit Vollendung des 15. Lebensjahres zur Arbeit zugelassen werden.

Art. 1 Abs. 1 fordert weiters, die Beschäftigung erst nach Vollendung der Schulpflicht zuzulassen. Bei Kindern mit einem Geburtstag in den Monaten Jänner bis Juni endet die Schulpflicht nach Vollendung des 15. Lebensjahres. Zwar können Lehrverhältnisse erst nach Vollendung der Schulpflicht angetreten werden, für andere Dienstverhältnisse ist jedoch eine ausdrückliche Regelung notwendig. Nach Art. 4 Abs. 2 lit. b cit.RL ist eine Ausnahme für Minderjährige nach Vollendung des 14. Lebensjahres im Rahmen der dualen Ausbildung oder eines Betriebspraktikums möglich. Solche Ausnahmen sind jedoch nur zulässig, „sofern diese Arbeit unter den von der zuständigen Behörde geregelten Bedingungen ausgeübt wird“. Voraussetzung ist daher eine gesetzliche Regelung, die nur in den in § 108 Abs. 2 aufgezählten Fällen gegeben ist. Ausbildungs-

verhältnisse, die nur durch Verbandsvorschriften geregelt sind und freiwillige Ferialarbeit können daher nicht aufgenommen werden. Die Definition der Ferial- und Pflichtpraktika ergibt sich aus der auf Grund des land- und forstwirtschaftlichen Bundesschulgesetzes, BGBl. Nr. 175/1966, erlassenen Verordnung über Lehrpläne für höhere land- und forstwirtschaftliche Lehranstalten, BGBl. Nr. 491/1988, und der dazu ergangenen Ausführungsgesetzgebung der Länder.

Die Bestimmung des § 110 Abs. 6 LAG wurde im § 108 Abs. 1 Kinder, Begriff umgesetzt und entspricht Art. 1 Abs. 1 und Art. 3 lit. b der Jugendarbeitsschutzrichtlinie.

Die Ausnahme für leichte Arbeiten im § 109 Abs. 3 wird auf jene Tätigkeiten eingeschränkt, in denen die Jugendarbeitsschutzrichtlinie eine Ausnahme zulässt (vgl. Art. 2 Abs. 2 lit. a und b der Richtlinie); die Einführung einer Altersgrenze (Satz 2) ist auf Grund der EU-rechtlichen Vorgaben und zur Erfüllung der Europäischen Sozialcharta (Art. 7) erforderlich. Nachdem die Sozialcharta bisher von Österreich in diesem Punkt nicht erfüllt wurde, ist mit einer Verurteilung zu rechnen, falls keine Änderung erfolgt. Darüber hinaus wird auch für Kinder, die mit vereinzelt Arbeiten zulässigerweise beschäftigt werden, eine Begrenzung der Beschäftigungszeit gefordert. Dieser Forderung wird mit § 109 Abs. 7 entsprochen (vgl. § 5a Abs. 3 KJBG).

**Zu Z.98, 99 (§ 111 Abs.5, § 113 Abs.1):**

Unfallverhüter werden grundsätzlich aufgrund der Umgestaltung des Arbeitnehmerschutzsystems durch Sicherheitsvertrauenspersonen ersetzt.

**Zu Z.100 - 110 (§§ 117, 118, 125,137, 143, 153, 176, 179, 181, 183, 192):**

Die Einfügungen der angeführten Überschriften ergeben sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses (vgl. Z.1).

**Zu Z.102 (§ 125 Abs.1 letzter Satz):**

§ 126 LAG entspricht nicht mehr dem § 7 Abs.1 Satz 2 LFBAG (statt 8 Wochen nunmehr 10 Wochen). Um auch für künftig das Auseinanderklaffen von verschiedenen Grundsatzgesetzbestimmungen zu verhindern, wird in der Zitierung auf das Ausführungsgesetz (LFBAO 1991) verwiesen.

**Zu Z.111 (§ 195a – Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit):**

Diese Bestimmung entspricht § 197a LAG.

Die gegenständliche Bestimmung enthält eine allgemeine Umschreibung der Informations- und Anhörungspflichten, die sich für den Dienstgeber in Arbeitsschutzangelegenheiten im Zusammenhang mit den technischen Arbeitnehmerschutzrichtlinien ergeben. Zentrale Anknüpfungspunkte sind dabei Art. 10 Abs. 1 und Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 ("der Arbeitgeber trifft die geeigneten Maßnahmen, damit die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter im Unternehmen bzw. Betrieb gemäß den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken, die insbesondere der Unternehmens- bzw. Betriebsgröße Rechnung tragen können, alle erforderlichen Informationen erhalten über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie die Schutzmaßnahmen zur Gefahrenverhütung im Unternehmen bzw. im Betrieb im allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Arbeitsbereichen und die in Anwendung von Art. 8 Abs. 2 ergriffenen Maßnahmen" und "die Arbeitgeber hören die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter an und ermöglichen deren Beteiligung bei allen Fragen betreffend die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Dies beinhaltet:

- die Anhörung der Arbeitnehmer,
- das Recht der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter, Vorschläge zu unterbreiten,
- die ausgewogene Beteiligung nach den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken" (Art. 11 Abs. 1).

§ 92a setzt diese Bestimmungen um.

In **Abs. 1 und 2** erfolgt eine Präzisierung der Informations- und Interventionsrechte des Betriebsrates in Fragen des Arbeitsschutzes. Die allgemeinen Informations-, Interven-

tions- und Beratungsrechte bleiben unberührt. Art. 11 Abs. 6 der Richtlinie 89/391 (Möglichkeit des Betriebsrates, bei der für den Dienstnehmerschutz zuständigen Behörde zu intervenieren und an Betriebsbesichtigungen teilzunehmen) ist durch das geltende Recht bereits erfüllt (vgl. §§ 192 Z.3 und 193 Abs. 1 erster Satz LAO alt).

**Zu Z.112, 113 (§§ 197, 201):**

Die Einfügungen der Überschriften ergeben sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses (vgl. Z.1).

**Zu Z.114 (§ 208 Abs. 3 Z 1 lit. i, Anfechtung von Kündigungen):**

Diese Bestimmung entspricht § 210 Abs.3 Z.1 lit.i LAG und dieser § 105 Abs. 2 Z.1 lit. g ArbVG und setzt Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 um. Es wird auch das sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Fach- und Hilfspersonal in den Kündigungsschutz miteinbezogen, da dies wegen der den Sicherheitstechnikern bzw. Arbeitsmedizinern vergleichbaren Position gegenüber dem Arbeitgeber, die Interessenkollisionen ermöglicht, gerechtfertigt ist.

**Zu Z.115, 116 (§§ 211, 214):**

Die Einfügung der Überschriften ergibt sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses (vgl. Z.1).

**Zu Z.117, 118 (§ 214 Abs. 2 Z.5 und Abs. 4 Z.2):**

Diese Bestimmungen entsprechen § 216 Abs.2 Z 5 und Abs.4 Z.2 LAG und ergänzen die Kompetenzverteilung zwischen Betriebsrat und Zentralbetriebsrat.

**Zu Z.119 - 122 (§§ 216, 224, 227, 229):**

Die Einfügungen der Überschriften und Bezeichnungen ergeben sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses (vgl. Z.1).

**Zu Z.123 (§ 229 Abs.1 erste Zeile):**

Die Änderung betrifft eine Wortberichtigung (statt „Anschluß“ richtig „Abschluß“).

**Zu Z.124, 125 (§§ 233, 234):**

Die Einfügung der Überschrift und Bezeichnung ergibt sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses (vgl. Z.1).

**Zu Z.126 - 140 (§ 234 Abs. 2 lit.a - q):**

Die Strafbestimmungen werden an die Änderungen angepasst und insoweit modernisiert, als die Verletzung bestimmter vertragsrechtlicher Bestimmungen, deren Durchsetzung im Klagsweg erfolgt, nicht mehr unter Strafe gestellt wird (zB Entlassungs- und Kündigungsschutz von Schwangeren und Müttern, die einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung zur Kinderbetreuung in Anspruch nehmen).

**Zu Z.141 (§234 Abs.5):**

Die Zitatberichtigung erfolgte aufgrund der VStG-Novelle 1998.

**Zu Z.142 (§ 235):**

Die Einfügung der Bezeichnung ergibt sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses (vgl.Z1).

**Zu Z.143 (§ 236 Ausnahmeregelungen):**

Die Zitatberichtigung erfolgt aufgrund der Änderung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen und der systematischen Umgestaltung.

**Zu Z.144, 145 (§§ 237,239):**

Die Einfügung der Bezeichnungen ergibt sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses (vgl. Z.1).

**Zu Z.146 (§ 239 Abs.1 Verordnungen zum Schutze der Dienstnehmer):**

Diese Bestimmung ist für den Arbeitnehmerschutz eine Zentralbestimmung, da die Landesregierung nähere Vorschriften zur Durchführung des 5. Abschnittes (Arbeiterschutz) unter Berücksichtigung, der im § 248 genannten Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft zu erlassen hat. Soweit nicht die im § 248 angeführten Richtlinien bereits im Entwurf vollständig ausgeführt sind, müssen Durchführungsverordnungen (vgl. auch Motivenbericht allgemeiner Teil, Inhaltliche Regelungen sowie die sonstigen Ziffern des Besonderen Teiles des Motivenberichtes) erlassen werden.

**Zu Z.147, 148 (§§ 240, 241):**

Die Einfügung der Bezeichnungen ergibt sich aufgrund des Inhaltsverzeichnisses (vgl. Z.1).

**Zu Z.149 (§ 248 Umgesetzte EG-Richtlinien):**

Zur formellen Umsetzung von EG-Richtlinien müssen diese im Gesetz angeführt sein. Vgl. auch insbesondere die Ausführungen zu Z.146.

**Zu Z.150 (Anlage B Artikel VI - Übergangsbestimmungen, Artikel II des Entwurfes-Inkrafttretensbestimmung):****Übergangsbestimmungen:**

Diese Bestimmung wurde zum leichteren Übergang im Arbeitnehmerschutzsystem und zwar vom bisherigen Unfallverhüter zur Sicherheitsvertrauensperson geschaffen (Unfallverhüter gelten bis längstens 3 Jahre nach Inkrafttreten dieser Novelle unter bestimmten Voraussetzungen als Sicherheitsvertrauenspersonen).

**Inkrafttretensbestimmungen:**

Den Ländern wird analog zum ASchG und MSchG die Möglichkeit eingeräumt, ein unterschiedliches Inkrafttreten für die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Umsetzungsfristen für die Evaluierungsverpflichtung festzulegen, um die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe mit den Betrieben, für die das ASchG und das MSchG gilt, weitgehend gleichzustellen (Abs. 2). Kleinbetrieben werden insofern Erleichterungen eingeräumt, als familieneigene Dienstnehmer bei der Ermittlung der Schlüsselzahlen erst in die letzte Phase der Umsetzung einzubeziehen sind.

**Die NÖ Landesregierung beehrt sich daher den Antrag zu stellen:**

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregierung über den Entwurf eines Gesetzes, mit dem die NÖ Landarbeitsordnung 1973 geändert wird, der

verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung

B l o c h b e r g e r

Landesrat

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung

