

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

Kennzeichen  
LF1-L-43/3

---

Bezug	Bearbeiter	(02742) 9005	Durchwahl	Datum
-	Dr. Gyenge		12894	3. Juli 2001

Betrifft  
NÖ Landarbeitsordnung 1973, Motivenbericht

Hoher Landtag!

**Landtag von Niederösterreich**  
Landtagsdirektion  
Eing.: 05.07.2001  
Ltg.-**812/L-2/2-2001**  
L-Ausschuss

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

## **Allgemeiner Teil:**

### **1. Ist - Zustand**

Die NÖ Landarbeitsordnung 1973 enthält die Regelungen des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft sowie des Arbeiter- und Angestelltenschutzes, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt.

Durch die Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 in der Fassung, BGBl. I Nr. 40/2000, wurden die gemäß Art.12 Abs.1 Z.6 B-VG aufgestellten Grundsätze über die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft geändert.

### **2. Soll - Zustand**

Im Zuge der Umsetzung des Artikels VI der Stammfassung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), BGBl. Nr. 350/1994, wurde durch die Novelle BGBl. I Nr. 12/1999 unter anderem vorgesehen, dass Arbeitgeber zur sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern Präventionszentren des zuständigen Trägers der

Unfallversicherung in Anspruch nehmen können, sofern der Arbeitgeber insgesamt nicht mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigt.

Im Bereich des Landarbeitsgesetzes 1984 und somit auch auf Grund der NÖ LAO besteht ebenfalls eine Verpflichtung zur Bestellung von Präventivdiensten (§§ 93 bis 94e), bisher ist jedoch nicht vorgesehen, dass die Dienstgeber Präventionszentren in Anspruch nehmen können. Nunmehr soll diese Ungleichheit beseitigt werden. Dies wurde auch anlässlich der Beschlussfassung über die genannte Novelle zum ASchG im Ministerrat in einer Protokollanmerkung festgehalten.

Der Entwurf sieht daher vor, dass die gemäß § 78a ASchG einzurichtenden Präventionszentren der Unfallversicherungsträger auch Dienstgebern im Sinne des Landarbeitsgesetzes zur Verfügung stehen (vgl. § 92h des Entwurfes).

Weiters werden die im ASchG vorgesehenen Regelungen über die Begehung durch Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern in das Landarbeitsgesetz und somit in die NÖ LAO übernommen, die Möglichkeit, dass der Dienstgeber die sicherheitstechnische Betreuung selbst wahrnimmt (Unternehmermodell), auf Arbeitsstätten bis zu 50 Dienstnehmern ausgeweitet und die Verantwortlichkeiten der Dienstgeber sowie die Verpflichtung der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen zur Übermittlung der erforderlichen Daten an die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt analog den entsprechenden Bestimmungen des ASchG geregelt. Da die Rechte und Pflichten der Präventionszentren und deren Zusammenwirken mit Dienstgebern, Sicherheitsvertrauenspersonen und Organen der Dienstnehmerschaft nach ASchG im Geltungsbereich des LAG nicht automatisch zum Tragen kommen können, werden auch diese Regelungen im LAG analog zum ASchG vorgesehen.

Der Nachvollzug der MSchG- und EKUG-Novelle BGBl. I Nr. 153/1999 dient der Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG über den Elternurlaub [CELEX-Nr. 396L0034] bzw. des Familienpaketes 1999, das durch Flexibilisierung der Elternkarenz eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter vorsieht. Geschaffen wird ein eigenständiger Anspruch des Vaters auf Karenzurlaub, flexiblere Meldefristen, die Möglichkeit einer zweimaligen Teilung des Karenzurlaubs, die Möglichkeit, Karenzurlaub aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson in der Dauer von einem Monat gleichzeitig in Anspruch zu

nehmen, die Möglichkeit, Karenzurlaub in der Dauer von drei Monaten für einen späteren Zeitpunkt aufzuschieben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres bzw. aus Anlass des späteren Schuleintrittes des Kindes zu verbrauchen, ein Recht der karenzierten Beschäftigten auf Information über wichtige Betriebsgeschehnisse, Flexibilisierungen bei der Teilzeitkarenz sowie die EU-konforme Gestaltung der Karenzregelungen für Adoptiv- und Pflegeeltern durch eine Mindestdauer des Karenzurlaubs von sechs

Monaten im Fall der Adoption eines Kindes kurz vor dem zweiten Geburtstag bzw. von sechs Monaten Karenzurlaub auch bei Adoption zwischen dem zweiten und siebenten Geburtstag des Kindes.

Durch Nachvollzug der MSchG- und EKUG-Novelle BGBl. I Nr. 70/1998 wird vorgesehen, dass neben dem Karenzurlaub auch Beschäftigungen zulässig sind, die vorübergehend über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehen.

Durch den Nachvollzug der durch das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997, BGBl. I Nr. 139/1997, im AVRAG geschaffenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Landarbeitsgesetz und in der NÖ LAO wird eine flexiblere Gestaltung des Arbeitslebens durch neue Arbeitszeitmodelle ermöglicht, ohne die arbeitsrechtliche Stellung der Dienstnehmer zu verschlechtern. Es werden Regelungen über die Bildungskarenz, die Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, das Solidaritätsprämienmodell und für die Herabsetzung der Normalarbeitszeit für Dienstnehmer, die eine Gleitpension in Anspruch nehmen, für Dienstnehmer über 50 oder für Dienstnehmer mit besonderen Betreuungspflichten geschaffen.

Durch die im Zusammenhang mit dem Frauenvolksbegehren beschlossene Novelle zum ArbVG, BGBl. I Nr. 69/1998, wurden die Mitwirkungsrechte der Betriebsräte bei Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt. Durch den Ausbau der Regelungen des Abschnittes 8 des Landarbeitsgesetzes sollen, wie im ArbVG, Betriebsinhaber und Betriebsräte verstärkt angehalten werden, über Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu beraten, wobei konkrete Maßnahmen in einer fakultativen Betriebsvereinbarung geregelt werden können (vgl. § 195b des Entwurfes). Dabei ist zu berücksichtigen, dass jene Maßnahmen, die Familien- und sonstige Betreuungspflichten der Dienstnehmerinnen und

Dienstnehmer berücksichtigen sollen, sich in gleicher Weise auf männliche wie weibliche Dienstnehmer beziehen, um diese Aufgaben nicht von vornherein den Frauen zuzuordnen.

Desweiteren wurden im gegenständlichen Entwurf der NÖ LAO die derzeitigen Arbeitnehmerschutzbestimmungen (Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit) insbesondere §§ 74a, 75a, 76h, 77, 78i, 78q, 78r, 78t, 78z, 81, 82, 84, 87, 88, 89, 90, 92, 92a inhaltlich aufgrund der bisherigen Praxiserfahrung bei der Überwachung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen angepasst und Vorarbeiten im Hinblick auf die im § 248 enthaltenen Richtlinien für die gemäß § 239 und § 107 NÖ LAO durch die NÖ Landesregierung zu erlassenden Verordnungen getroffen.

Die Verbesserungen und Ergänzungen in der gegenständlichen Novelle wurden durch die Arbeitsgruppe NÖ Landarbeitsordnung bestehend aus Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter, Vertreter der AUVA und der SVB, einer Arbeitsmedizinerin und den zuständigen Fachabteilungen Agrarrecht und Land- und Forstwirtschaftsinspektion erarbeitet.

### **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.

### **4. EG-Konformität**

Dieser Gesetzesentwurf steht mit keinen zwingenden gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften im Widerspruch.

### **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.

Die von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt finanzierten Präventionszentren, die nunmehr auch von Dienstgebern im Sinne des Landarbeitsgesetzes und somit der NÖ LAO in Anspruch genommen werden können, führen ebenfalls zu keiner Mehrbelastung für die Gebietskörperschaften. Durch die Schaffung der Präventionszentren erfolgt auch eine Entlastung der Betriebe. Für die Dienstgeber werden die Kosten für Dienstnehmerschutzmaßnahmen durch Übernahme der Betreuung durch die Träger der Unfallversicherung für Arbeitsstätten bis 50 Dienstnehmer insgesamt deutlich gesenkt.

Die im Grundsatzgesetz vorgesehene jährliche Übermittlung der Daten über Betriebe bis zu 50 Dienstnehmern durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion an den zuständigen Träger der Unfallversicherung führt zu einer gewissen Mehrbelastung der Länder. Es handelt sich um eine jährliche Übermittlung von auszubauenden Daten.

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

## **6. 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 gesteigerten Verantwortungsbewusstsein der Dienstgeber und Dienstnehmer Unfälle mit gefährlichen Arbeitsstoffen oder Arbeitsmitteln und eine damit zusammenhängende negative Auswirkung auf das Klima verhindert werden kann.

## **7. Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Niederösterreich**

Die Ermöglichung der Inanspruchnahme von Präventionszentren der Unfallversicherungsträger auch für land- und forstwirtschaftliche Betriebe verhindert Wettbewerbsverzerrungen und stellt damit eine wichtige Maßnahme zur Sicherung der Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft dar. Die flexiblere Gestaltung des Arbeitslebens durch Nachvollzug der mit dem Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997 geschaffenen neuen Arbeitszeitmodelle stellt einen wesentlichen Beitrag zur Erhaltung bzw. Schaffung von Arbeitsplätzen in der Land- und Forstwirtschaft dar.

## **8. EURO-Umstellung**

### **Allgemeiner und besonderer Teil:**

Die dritte Stufe der Wirtschafts- und Währungsunion hat am 1. Jänner 1999 begonnen, und Österreich ist einer der teilnehmenden Mitgliedstaaten.

Das bedeutet, dass ab 1. Jänner 1999 der Euro die Währung Österreichs ist. Der Schilling stellt nur noch die nationale Ausdrucksform des Euro dar.

Der EG-rechtliche Rahmen für die Einführung des Euro wird insbesondere durch den Titel VII des EG-Vertrages, die EG-Verordnung Nr. 1103/97 vom 17. Juni 1997 über bestimmte Vorschriften im Zusammenhang mit der Einführung des Euro, ABI. Nr. L 162/1 vom 19. Juni 1997, und die EG-Verordnung Nr. 974/98 des Rates vom 3. Mai 1998 über die Einführung des Euro, ABI. Nr. L 139/1 vom 11. Mai 1998, vorgegeben.

Art.14 der EG-Verordnung Nr. 974/98 lautet:

„Wird in Rechtsinstrumenten, die am Ende der Übergangszeit (Anm.: 31. Dezember 2001) bestehen, auf nationale Währungseinheiten Bezug genommen, so ist dies als Bezugnahme auf die Euro-Einheit entsprechend dem jeweiligen Umrechnungskurs

zu verstehen. Es gelten die in der Verordnung (EG) Nr. 1103/97 niedergelegten Rundungsregeln.“

Aufgrund dieser EG-rechtlichen Regelung wäre eine materielle Anpassung bestehender Rechtsvorschriften grundsätzlich nicht notwendig. Allerdings wäre ohne innerstaatliche Anpassung für den Bürger der für ihn geltende Euro-Betrag aus den

NÖ Rechtsvorschriften nicht ersichtlich, weil, wie oben ausgeführt, Bezugnahmen auf den Schilling am Ende der Übergangszeit automatisch als Bezugnahmen auf den Euro zu verstehen sind.

Damit würde die Landesrechtsordnung weder dem eindeutigen Auftrag des NÖ Verlautbarungsgesetzes, LGBl. 0700-3, noch der Staatszielbestimmung des Art.4 Z.7 der NÖ Landesverfassung 1979, LGBl. 0001-10, entsprechen, wonach der Zugang der Bürger zum Recht zu gewährleisten und der Weg für den Bürger so leicht wie möglich zu gestalten ist.

Die NÖ Landesregierung hat am 10. November 1998 für die NÖ Landesverwaltung eine Vorgangsweise bei der Euro-Umstellung beschlossen. Diese sieht vor, dass NÖ Landesgesetze im Frühjahr 2001 durch Festsetzung von Euro-Beträgen (Entfall des Schilling-Betrages) geändert werden. Die Landesregierung wird die erforderlichen Regierungsvorlagen zu Beginn des Frühjahres 2001 in den Landtag einbringen. Die Änderungen treten am 1. Jänner 2002 in Kraft. Bis dahin sind die Inkrafttretensbestimmungen des Artikels II hinsichtlich des Geltungsbereiches der Schillingbeträge bis 31. Dezember 2001 erforderlich.

Es sollen insbesondere die §§ 234, 240a und § 7 Abs.3 Z.2 der NÖ Landarbeitsordnung durch Festsetzung von Euro-Beträgen geändert werden. Zu berücksichtigen ist, dass die Umrechnung grundsatzgesetzgemäß vorzunehmen war: vgl. Novelle LAG BGBl. I Nr. 40/2000 (§ 234 Abs.2, 4), sowie das Arbeitsrechtliche Euroanpassungsgesetz, welches sich zum Zeitpunkt der Begutachtung der NÖ LAO gleichfalls im Begutachtungsstadium befindet (insbesondere € 360,-, § 240a und § 234 Abs.1a).

Der bestehende Schilling-Betrag wird unter Verwendung des mit der EG-Verordnung Nr. 2866/98 des Rates vom 31. Dezember 1998 über die Umrechnungskurse zwischen dem Euro und den Währungen der Mitgliedstaaten, die den Euro einführen, ABl. Nr. L 359/1 vom 31. Dezember 1998, festgesetzten Umrechnungskurses für den Schilling von 13,7603 in Euro umgerechnet und gerundet.



Die so ermittelten Beträge werden unter Beachtung des Grundsatzes der Aufkommensneutralität geglättet.

Die Kompetenz des Landes zur Regelung des Gegenstandes des Entwurfs gründet sich auf die Ausführung der oben angeführten Grundsatzgesetze (Landarbeitsgesetz und Gleichbehandlungsgesetz, welches mit dem Arbeitsrechtlichen Euroanpassungsgesetz geändert wird).

## **9. Kostendarstellung**

Da die Schillingbeträge lediglich unter Verwendung des Umrechnungskurses in Euro-Beträge umgerechnet und gemäß Art.5 der EG-Verordnung Nr. 1103/97 gerundet werden, ergeben sich durch die Änderung keine Mehrkosten.

Die unter Verwendung des Umrechnungskurses ermittelten Euro-Beträge von S 5.000,-, 15.000,-, 30.000,- werden auf die Beträge von € 360,-, 1.100,- und 2.200,- geglättet.

Da es sich bei den im § 234 Abs.1a, Abs.2 sowie § 234 Abs.4 um Rahmenbeträge handelt, entstehen durch die Änderung keine unmittelbaren Kostenfolgen.

Diese Glättung wird als aufkommensneutral gesehen, weil die Bezirksverwaltungsbehörden wie bisher die Möglichkeit haben, bei der Verhängung von Verwaltungsstrafen, diesen Strafrahmen abhängig von der übertretenen Bestimmung und Schwere des Vergehens auszunutzen.

### **Besonderer Teil:**

#### **Zu Z.1 bis 14, 20 bis 24, 31, 32, 36, 82, 100, 111, 122 bis 124, 128, 129, 134, 138, 154, 155 (Inhaltsverzeichnis):**

Mit der letzten Novelle zur NÖ Landarbeitsordnung erfolgte in großen Teilbereichen dieses Gesetzes eine Neugestaltung. Zur besseren inhaltlichen Übersicht wurde ein strukturiertes Inhaltsverzeichnis erstellt, welches durch die jetzige Novelle zu ergänzen war. Die Einfügungen ergeben sich daher aufgrund des Inhaltsverzeichnisses, der systematischen Umgestaltung oder Gesetzesaktualisierungen.

**Zu Z.15 (§ 5 Abs.4):**

Da im Grundsatzgesetz eine entsprechende Regelung erst erlassen wird, wurde die in Aussicht genommene Regelung wieder gestrichen.

**Zu Z.16 (§ 7 Abs.3 Z.2):**

Im Zusammenhang mit § 239 Abs.11 LAG ist klargestellt, dass die Euro-Anpassung mit 1. Jänner 2002 in Kraft tritt, die Ausführungsgesetzgebung zu § 7 Abs.3 Z.2 je doch vgl. auch Art II des Entwurfes binnen sechs Monaten nach Kundmachung der LAG-Novelle zu erlassen ist. Vgl. auch Artikel II des Entwurfes.

**Zu Z.17 bis 19, 25 bis 30, 34, 35, 44, 50, 58, 59, 65, 117, 125 bis 127, 131, 133, 143, 144 bis 146 (§ 10a Abs.9, § 16 Abs.3, § 22 Abs.7, § 30 Abs.1, 4, 5 lit.b, Abs.5a und 5b, 6 und 7, § 31 Abs.4 Z.2 und Abs.5, § 66 Abs.5 und § 71 Abs.2, § 76h Abs.3, erster Satz, § 78o Abs.4 Z.1 und 2, § 78z Abs.9 (neu), § 78 Abs.10 und 11 (neu), § 81 Abs.4 Z.2, zweiter Satz (neu), § 92a Abs.2, § 102 Abs.1, 3 und 4, § 105a Abs.2 und 5 (neu), § 234 Abs.2 lit.d, e, f und o:**

Es handelt sich um grundsatzgemäße oder aufgrund von anderen Gesetzesnovellen, sowie um inhaltliche erforderliche Zitatberichtigungen.

**Zu Z.22 (§§ 23a – 23l entspricht §§ 26a bis 26l LAG), Z.128 bis 130 (§§ 103 – 104b entspricht §§ 105 bis 108 LAG):**

Mit diesen Regelungen wird das Familienpaket der Bundesregierung umgesetzt. Die weitgehend den §§ 2 bis 8a EKUG und §§ 15 bis 15i MSchG entsprechenden Regelungen ersetzen im arbeitsvertragsrechtlichen Abschnitt 2 die bisher geltenden Bestimmungen zur Väterkarenz analog der Systematik des EKUG und im Abschnitt 4 die bisherigen Regelungen zur Mütterkarenz analog der Systematik des MSchG.

**§§ 23a und 103, entspricht §§ 26a und 105 LAG (Karenzurlaub):**

Die Bestimmungen der §§ 23a und 103, die weitgehend der bisherigen Rechtslage entsprechen, legen den Anspruch für alle Dienstnehmer, Frauen und Männer (vgl. Par. 1 Z.2 der EU-Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub), auf Karenzurlaub aus Anlass der Geburt eines Kindes bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes fest. Die EU-Rahmenvereinbarung räumt in Par. 2 Z.1 jedem Arbeitnehmer

ein individuelles Recht auf Elternurlaub bis zu einem bestimmten Alter des Kindes – das Alter kann bis zu acht Jahren gehen – ein. Die genauen Bestimmungen sind von den Mitgliedstaaten festzulegen.

In der bisherigen Fassung des § 23a Abs.1 war lediglich ein von der Mutter abgeleiteter Anspruch des männlichen Dienstnehmers auf Karenzurlaub normiert. Die Richtlinie 96/34/EG über den Elternurlaub sieht einen eigenständigen Anspruch eines Dienstnehmers auf Elternurlaub vor (Par. 2 Z.1 der EU-Rahmenvereinbarung).

Daher war die bisherige Z.1 des § 23a Abs.1, welche das abgeleitete Recht enthielt, ersatzlos zu streichen. Der Anspruch des Vaters auf Karenzurlaub besteht nunmehr unabhängig davon, ob die Mutter einen Anspruch auf Karenzurlaub hat oder durch Erwerbstätigkeit an der Betreuung des Kindes gehindert ist (z.B. auch dann, wenn die Mutter des Kindes Hausfrau, Studentin oder Schülerin ist). Allerdings kann der Vater keinen Karenzurlaub für Zeiten in Anspruch nehmen, für die die Mutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt, mit Ausnahme des Überlappungszeitraumes gemäß § 23b Abs.2. Die Eltern können somit frei darüber entscheiden, wer von ihnen wann und wie lange Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

In § 103 Abs.1 werden als Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Karenzurlaubes analog zur Väterkarenz der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und dessen überwiegende Betreuung durch die Mutter festgelegt. Die sich aus der Aufgabe des gemeinsamen Haushaltes oder der überwiegenden Betreuung des Kindes ergebenden Rechtsfolgen wie Meldepflichten an den Dienstgeber oder allfällige Beendigung des Karenzurlaubes werden als gemeinsame Vorschriften zum Karenzurlaub in § 23h Abs.5 und 6 (die gemäß § 103e auch für die Mutter gelten) geregelt. Lebt die Mutter zum Zeitpunkt der Meldung der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes nicht im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind, so muss sie nunmehr - wie der Vater - glaubhaft machen, dass sie einen gemeinsamen Haushalt mit dem Kind für die Dauer des Karenzurlaubes begründen wird.

### **§ 23a Abs.2 und 3 entsprechen dem bisherigen § 23b Abs.1 und 2.**

Die Maximaldauer des Karenzurlaubes bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes wird belassen. Die Richtlinie fordert lediglich einen Anspruch auf Elternurlaub

in einer Mindestdauer von drei Monaten für jeden Elternteil (Par. 2 Z.1 der EU-Rahmenvereinbarung). Diese Bestimmung wird durch §§ 23a Abs.4 und 103 Abs.2 erfüllt.

§§ 23a Abs.5 und 103 Abs.3 regeln die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlaub. Der im Familienpaket und im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung für 1998 (siehe Leitlinie 18) enthaltenen Forderung nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch die Einführung eines zweiten Meldezeitpunktes Rechnung getragen.

Der Elternteil, der unmittelbar im Anschluss an die Schutzfrist (bei der Mutter auch im Anschluss an einen Urlaub oder Dienstverhinderung infolge Krankheit) Karenzurlaub in Anspruch nimmt, hat Beginn und Dauer dieses Karenzurlaubes dem Dienstgeber innerhalb der Schutzfrist (Mutter) bzw. acht Wochen nach der Geburt (Vater) bekannt zu geben. Drei Monate vor Ende dieses zunächst gemeldeten Karenzurlaubes kann der im Karenzurlaub befindliche Elternteil seinem Dienstgeber bekannt geben, dass er seinen Karenzurlaub verlängert und bis wann. Damit bleibt dem Dienstgeber genügend Zeit, entsprechend disponieren zu können.

Die EU-Rahmenvereinbarung sieht in Par. 2 Z.3 lit.d zwar die Möglichkeit vor, Fristen festzulegen, innerhalb derer der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber über Beginn und Ende des Karenzurlaubes informieren muss, sieht aber keine Sanktion vor. Bisher kam es bei Versäumung der Meldefrist zum Verlust des Anspruches auf Karenzurlaub. Diese Rechtsfolge wurde immer wieder als Härte angesehen.

Nunmehr besteht die Möglichkeit, Karenzurlaub im Sinne des LAG und somit auch der NÖ Landarbeitsordnung auch bei Fristversäumnis zu vereinbaren. Zwar war bis jetzt eine solche Vereinbarung im Rahmen der Privatautonomie unter gleichzeitiger Vereinbarung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes zulässig, diese Vereinbarung wurde hinsichtlich des Karenzgeldes als Karenzurlaub qualifiziert. Auf Grund der nunmehr ausdrücklichen Regelung gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz auch im Falle eines "vereinbarten Karenzurlaubes" ex lege.

§ 103 Abs.4 entspricht dem bisherigen § 103 Abs.4 erster und letzter Satz.

**§§ 23b und 103a entspricht §§ 26b und 105a LAG (Teilung des Karenzurlaubes):**

Bisher war die Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater nur einmal zulässig. Nach der Bestimmung des § 23b Abs.1 bzw. § 103a Abs.1 kann der Karenzurlaub nunmehr zweimal geteilt und abwechselnd in Anspruch genommen werden, wobei ein Karenzurlaubsteil mindestens drei Monate zu betragen hat. Es sind demnach insgesamt drei Karenzurlaubsteile (z.B. Mutter/Vater/Mutter) zulässig.

Dem bisherigen Konzept entsprechend müssen die Karenzurlaubsteile unmittelbar aneinander anschließen. Daher ist vorgesehen, dass ein Karenzurlaubsteil nach Ende der Schutzfrist (bei der Mutter auch im Anschluss an einen Urlaub oder Dienstverhinderung infolge Krankheit) oder in unmittelbarem Anschluss an einen Karenzurlaub(steil) des anderen Elternteiles anzutreten ist, sofern nicht zulässigerweise Karenzurlaub von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen wird.

§ 23b Abs.2 bzw. § 103a Abs.1 letzter Satz sieht die Möglichkeit vor, dass die Eltern gleichzeitig Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen können. Diese Überlappungsmöglichkeit ist anlassbezogen; sie kann nur aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungspersonen in Anspruch genommen werden. Dies soll dem Kind die Umstellung auf die andere Betreuungsperson und, da in der Regel zunächst die Mutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt, dem Vater die Übernahme der alleinigen Betreuung des Kindes erleichtern. Dieses Monat verkürzt die mögliche Höchstdauer des Karenzurlaubes, d.h. der Karenzurlaub endet entweder ein Monat vor Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, oder im Falle der Inanspruchnahme der neu geschaffenen Möglichkeit, Karenzurlaub aufzuschieben (siehe §§ 23c und 103b), entweder ein Monat vor dem Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes, sofern beide Elternteile von der Möglichkeit des aufgeschobenen Karenzurlaubes Gebrauch machen, ein Monat vor dem Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes.

§ 23a Abs.3 bzw. § 103 Abs.2 enthält eine weitere Maßnahme zur Flexibilisierung der Meldefristen. Spätestens drei Monate vor Ende eines Karenzurlaubsteiles kann der andere Elternteil seinem Dienstgeber bekannt geben, dass und wie lange er

Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Auch hier ist wieder vorgesehen, dass nach Versäumung der Frist Karenzurlaub mit dem Dienstgeber vereinbart werden kann (vgl. Erläuterungen zu §§ 23a Abs.5 bzw. 103 Abs.3). Die Möglichkeit der späteren Meldung soll vor allem jenen Vätern, die zunächst noch zögern, die Betreuung eines Säuglings zu übernehmen, die Entscheidung zur Wahrnehmung familiärer Pflichten erleichtern. Insgesamt wird damit die "Familienplanung" erleichtert, da sich die Eltern nicht mehr innerhalb von acht Wochen nach der Geburt des Kindes hinsichtlich der Gestaltung und Aufteilung des Karenzurlaubes festlegen müssen.

Zum Kündigungs- und Entlassungsschutz der Eltern - siehe Erläuterungen zu §§ 23f und 103 Abs.4, 103a Abs.3 und 4, 103c Abs.4 und 103d Abs.3.

### **§§ 23c und 103b entspricht §§ 26c und 105b LAG (Aufgeschobener Karenzurlaub):**

Eine der wesentlichsten Forderungen im Zuge der Diskussionen über die Flexibilisierung der Karenzurlaubsregelung war es, dass Teile des Karenzurlaubes zu einem

späteren Zeitpunkt verbraucht werden können. Diese Forderung ist auch im Familienpaket der Bundesregierung enthalten.

Nach § 23c Abs.1 bzw. § 103b Abs.1 kann somit jeder Elternteil mit seinem Dienstgeber vereinbaren, dass er drei Monate seines Karenzurlaubes für einen späteren Zeitpunkt, und zwar grundsätzlich bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, aufschiebt. Durch die Möglichkeit, Karenzurlaub zu einem späteren Zeitpunkt verbrauchen zu können, soll beispielsweise die Umstellung des Kindes auf eine andere Betreuungssituation, insbesondere von der familiären in die außerfamiliäre Betreuung (z.B. Kinderkrippe, Kindergarten, Tagesmutter), oder im Zusammenhang mit dem Pflichtschulbeginn erleichtert werden.

Eine Ausnahme betreffend den Verbrauch bis zum siebenten Geburtstag ist in folgenden Fällen erforderlich: Gemäß § 2 Schulpflichtgesetz 1985, BGBl.

Nr. 76/1985, in der geltenden Fassung, beginnt die allgemeine Schulpflicht mit dem auf die Vollendung des sechsten Lebensjahres folgenden 1. September. Ist ein aufgeschobener Karenzurlaub noch offen und beträgt die Zeit zwischen 1. September (Schulbeginn) und siebenten Geburtstag des Kindes weniger als drei

Monate (z.B. bei Geburtsdatum 10. September), soll dennoch der Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes möglich sein. Erlangt das Kind erst nach dem siebenten Geburtstag die

Schulreife (§ 7 in Verbindung mit § 14 SchulpflichtG 1985), soll dennoch aufgeschobener Karenzurlaub verbraucht werden können, da gerade in diesen Fällen eine besondere Betreuung des Kindes durch die Eltern erforderlich ist.

Aufgeschobenen Karenzurlaub spätestens aus Anlass des Schuleintrittes des Kindes verbrauchen zu können, hat den Zweck, die Betreuung des Kindes durch einen Elternteil bei Schulbeginn auch nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes zu ermöglichen (z.B. zum Erlernen des Schulweges, zur Hilfestellung bei auftretenden Lernproblemen). In diesem Fall hat der aufgeschobene Karenzurlaub spätestens am Tag des Schuleintritts zu beginnen.

Um von dieser Möglichkeit Gebrauch machen zu können, darf Karenzurlaub zunächst nur bis zum 21. Lebensmonat des Kindes, sofern beide Elternteile von der Möglichkeit des aufgeschobenen Karenzurlaubes Gebrauch machen wollen, bis zum 18. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden. Es tritt somit keine Veränderung der Dauer des Gesamtanspruches auf Karenzurlaub ein.

Der Vater bzw. die Mutter hat die Absicht, von der Möglichkeit des aufgeschobenen Karenzurlaubes Gebrauch machen zu wollen, dem Dienstgeber entweder innerhalb der Schutzfrist (Mutter) bzw. acht Wochen nach der Geburt (Vater) oder zum zweiten Meldezeitpunkt, d.h. drei Monate vor Ende des eigenen Karenzurlaubes oder drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes des anderen Elternteiles, bekannt zu geben.

Bei Nichteinigung innerhalb von zwei Wochen ab der Bekanntgabe bzw. im Fall der Klage durch den Dienstgeber kann die Mutter bzw. der Vater erklären, dass er/sie den Karenzurlaub nicht aufschiebt, sondern Karenzurlaub bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt. Diese Erklärung kann auch dann abgegeben werden, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

Erhebt der Dienstgeber nicht spätestens vier Wochen ab der Bekanntgabe die Klage beim zuständigen Gericht, gilt dies als Zustimmung zum aufgeschobenen Karenzurlaub.

Auch der Beginn eines aufgeschobenen Karenzurlaubes ist mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Der Beginn ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Vater bzw. die Mutter den



aufgeschobenen Karenzurlaub zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts des aufgeschobenen Karenzurlaubes die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

Das Gericht hat in beiden Fällen auf Grund einer Interessenabwägung zu entscheiden.

Wird der aufgeschobene Karenzurlaub im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es jedenfalls einer Vereinbarung vor Antritt des aufgeschobenen Karenzurlaubes. Das Durchsetzungssystem des § 23c Abs.3 kommt in diesem Fall nicht zur Anwendung. Eine Klage durch den Dienstgeber ist daher nicht erforderlich.

Eine allfällige Kündigung durch den Dienstgeber wegen der Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes stellt eine Motivkündigung im Sinne des § 208 Abs.3 Z.1 lit.h dar.

Die nähere Ausgestaltung der Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes kann durch Kollektivvertrag geregelt werden.

### **Zu § 23c:**

Die Bestimmung des § 26c Abs.5 LAG stellt unmittelbar anwendbares Bundesrecht dar und war als solche im Ausführungsgesetz (NÖ LAO) nicht mehr umsetzen. Ansonsten wurde § 26c LAG in § 23c LAO umgesetzt.

### **§ 26c Abs.5 (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht):**

In Rechtsstreitigkeiten nach Abs.3 und 4 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 der Zivilprozessordnung, RGBl. Nr. 113/1895 (ZPO), in der jeweils geltenden Fassung, sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

**§§ 23d und 103c entspricht §§ 26d und 105c LAG (Karenzurlaub der Adoptiv- oder Pflegeeltern):**

§§ 23d Abs.1 bis 3 und 103c Abs.1 und Abs.2 Z.1 und 2, die Par. 2 Z.1 der EU-Rahmenvereinbarung (Elternurlaub aus Anlass der Adoption) erfüllen, entsprechen grundsätzlich der bisherigen Rechtslage. Neu ist lediglich, dass Karenzurlaub nach Ablauf der Meldefristen mit dem Arbeitgeber vereinbart werden kann.

Die EU-Rahmenvereinbarung legt in Par. 2 Z.1 das individuelle Recht auf einen mindestens dreimonatigen Karenzurlaub für jeden Adoptivelternteil fest. Gleichzeitig lässt sie aber den Mitgliedstaaten die Möglichkeit offen, die Voraussetzungen und Modalitäten an die besonderen Umstände der Adoption anzupassen. Aus dieser Bestimmung ergibt sich, dass im Falle einer Adoption der Karenzurlaub ausnahmsweise über das zweite Lebensjahr des Kindes reichen kann. Daher besteht Anspruch auf sechs Monate Karenzurlaub bzw. drei Monate pro Elternteil auch dann, wenn das Kind so knapp vor dem zweiten Geburtstag adoptiert oder in Pflege übernommen wird, dass dabei der zweite Geburtstag überschritten wird (§§ 23d Abs.4 und 103c Abs.2 Z.3).

Auf Grund der Vorgabe des Familienpakets wurde die Bestimmung des § 23d Abs.5 bzw. § 103c Abs.3 geschaffen, wonach auch bei Adoption bzw. Übernahme in Pflege zwischen dem zweiten und siebenten Geburtstag des Kindes ein Anspruch auf sechs Monate Karenzurlaub zusteht, der zwischen den Eltern geteilt werden kann.

Anzumerken ist, dass in einem solchen Fall von der Möglichkeit eines aufgeschobenen Karenzurlaubes nicht Gebrauch gemacht werden kann.

Da das LAG und somit auch die NÖ LAO die Fälle der Adoption und die Fälle der Übernahme in unentgeltliche Pflege prinzipiell gleichstellt, ist Gleiches für Pflegeeltern zu gewähren.

**§ 103c Abs.4 und 5 entsprechen dem bisherigen § 103 Abs.5.**

**Zu § 103c:**

Die Bestimmungen des § 105c Abs.5 LAG stellt unmittelbar anwendbares Bundesrecht dar und war als solche im Ausführungsgesetz (NÖ LAO) nicht mehr umzusetzen. Ansonsten wurde § 105c LAG in § 103c LAO umgesetzt.

§ 105c Abs.5 LAG (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht: § 108 ist auf Karenzurlaub nach Abs.1 und 3 nach Maßgabe des Abs.4 anzuwenden.

**§§ 23e und 103d entspricht §§ 26e und 105d LAG (Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter bzw. des Vaters):**

Die Bestimmung des § 23e bzw. § 103d entspricht weitgehend geltendem Recht.

Neu ist, dass nunmehr Verhinderungskarenzurlaub auch nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zulässig ist, wenn der Elternteil, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nimmt, verhindert ist. Solche Fälle sind der aufgeschobene Karenzurlaub oder Karenzurlaub bei Adoption bzw. Übernahme in Pflege nach dem zweiten Geburtstag des Kindes. Im Interesse der Rechtssicherheit und um unnötige Verfahren zu vermeiden, wird in § 23e Abs.2 bzw. § 103d Abs.2 das "unvorhersehbare und unabwendbare Ereignis" analog zu § 6 Abs.2 EKUG bzw. § 15d Abs.2 MSchG bereits im Grundsatzgesetz definiert.

**§§ 23f und 103 Abs.4, 103a Abs.3 und 4, 103c Abs.4 und 103d Abs.3 entspricht §§ 26f und 105 Abs.4, 105a Abs.3 und 4, 105c Abs.4 und 105d Abs.3 LAG (Kündigungs- und Entlassungsschutz):**

Für den Vater, Adoptiv- oder Pflegevater bestimmt § 23f Abs.1, dass der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe eines Karenzurlaubes beginnt, aber nicht vor Geburt des Kindes. Er endet vier Wochen nach dem Ende eines Karenzurlaubsteiles, bei zweimaliger Inanspruchnahme eines Karenzurlaubsteiles vier Wochen nach Ende seines zweiten Karenzurlaubsteiles, sofern der Dienstnehmer die Inanspruchnahme des zweiten Karenzurlaubsteiles spätestens acht Wochen nach der Geburt seinem Dienstgeber bekannt gegeben hat. Gleiches gilt bei Inanspruchnahme eines Verhinderungskarenzurlaubes.

**§ 23f Abs.2 entspricht dem bisherigen § 23e Abs.2, § 23f Abs.3 entspricht dem bisherigen § 23e Abs.4.**

Für die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz grundsätzlich bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubs(teiles), bei Inanspruchnahme von zwei Karenzurlaubsteilen bis vier Wochen nach Ende ihres zweiten Teiles (§ 103 Abs.4 und § 103a Abs.4). Gleiches gilt bei Inanspruchnahme eines Verhinderungskarenzurlaubes. Für den Fall, dass die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter bei Teilung des Karenzurlaubes ihren ersten Karenzurlaub(steil) im Anschluss an den Karenzurlaub(steil) des Vaters nimmt und nicht innerhalb der Schutzfrist einen Karenzurlaub bereits angemeldet hat, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz erst mit der späteren Bekanntgabe (§ 105a Abs.3); diese muss spätestens drei Monate vor Antritt des Karenzurlaubes erfolgen. Dies kann dazu führen, dass der Kündigungs- und Entlassungsschutz für die Mutter zunächst vier Monate nach Geburt des Kindes endet und erst mit Bekanntgabe der Inanspruchnahme erneut beginnt.

Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Meldung, sofern nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen ein Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht, und endet vier Wochen nach Beendigung des Verhinderungskarenzurlaubes (§ 103d Abs.3).

#### **Zu § 23f:**

Die Bestimmung des § 26f Abs.3 LAG stellt unmittelbar anwendbares Bundesrecht dar und war als solche im Ausführungsgesetz (NÖ LAO) nicht mehr umsetzen. Ansonsten wurde § 26f LAG in § 23f LAO umgesetzt.

#### **§ 26f Abs.3 (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht):**

Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975, in der jeweils geltenden Fassung, eines Ausländers wird bis zu dem Tag gehemmt, zu dem das Arbeitsverhältnis unter Bedachtnahme auf den Kündigungs- und Entlassungsschutz rechtsgültig beendet werden kann.

**§§ 23g und 103e entspricht §§ 26g und 105e LAG (Recht auf Information):**

Nach dieser Bestimmung hat der Dienstgeber nunmehr die karenzierten Dienstnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse und Maßnahmen, die die karenzierten Dienstnehmer betreffen, zu informieren, wobei der Gesetzestext eine demonstrative Aufzählung enthält. Dies entspricht einer Maßnahme, die in der Leitlinie 18 des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung (1998) festgelegt ist, sowie dem Familienpaket.

**§§ 23h und 103e entspricht §§ 26h und 105e LAG (Gemeinsame Bestimmungen):**

Die für alle möglichen Fälle der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemeinsam geltenden Vorschriften wurden aus systematischen Gründen in einer einzigen Bestimmung zusammengefasst und entsprechen weitgehend geltendem Recht. In § 23h Abs.4 (§ 103e) wird analog zu § 15e Abs.4 MSchG normiert, dass die Bestätigung über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bzw. über die Nichtinanspruchnahme des Karenzurlaubes vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen ist.

**§§ 23i und 103f entspricht §§ 26i und 105f LAG (Teilzeitbeschäftigung):**

Grundsätzlich ändert sich an den Voraussetzungen und Bedingungen der Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung nichts. Nach wie vor kann Teilzeitbeschäftigung nicht wie Karenzurlaub durch ein einseitiges Gestaltungsrecht von Mutter oder Vater in Anspruch genommen werden, sondern obliegt einer Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer.

Wurde eine Teilzeitbeschäftigung nicht unmittelbar nach der Schutzfrist, jedoch vor Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes mit dem Arbeitgeber vereinbart, lag bisher aus arbeitsrechtlicher Sicht keine geschützte Teilzeit vor, es sei denn, die Vertragsparteien stützten ihre Vereinbarungen ausdrücklich auf die §§ 23g (alt) bzw. 103a (alt) oder vereinbarten die Geltung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß den §§ 23g Abs.8 (alt) bzw. 103a Abs.3 (alt). Das Gleiche galt, wenn ein Dienstnehmer nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes noch einige Zeit Karenzurlaub in Anspruch nahm und danach mit dem Dienstgeber Teilzeitbeschäftigung vereinbarte.

Durch die Bestimmung des § 23i Abs.4 bzw. § 103f Abs.4 ist nunmehr ein flexiblerer Beginn der Teilzeitbeschäftigung vorgesehen. Eine Teilzeitbeschäftigung kann somit nicht mehr nur nach der Schutzfrist oder unmittelbar nach dem ersten Geburtstag des Kindes beginnen, sondern auch dazwischen oder danach. Diese Regelung entspricht den Regelungen im AIVG bzw. KGG. Im Erkenntnis B 1579/92 vom 30. Juni 1993, ARD 4494/10/93, hat der VfGH hinsichtlich des Anspruches auf Karenzgeld bzw. Teilkarenzgeld die Rechtsansicht vertreten, dass auch das erste Lebensjahr überschreitende Karenzurlaube noch zu einem Anspruch auf Karenzgeld bzw. Teilkarenzgeld führen.

Eine Verlängerung des derzeitigen Gesamtausmaßes tritt dadurch nicht ein. Wird Teilzeitbeschäftigung nämlich vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenzurlaub in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung über oder vor der Vollendung des dritten Lebensjahres um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Analoges gilt, wenn Teilzeitbeschäftigung von den Eltern gleichzeitig (derzeit bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes) in Anspruch genommen wird.

Nimmt ein Elternteil im ersten Lebensjahr des Kindes Karenzurlaub nur bis Ablauf des zehnten Lebensmonats des Kindes in Anspruch, kommt es zu einer Verlängerung dieser Teilzeitbeschäftigung um zwei Monate nach Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes. Wird andererseits Karenzurlaub bis zum Ablauf des vierzehnten Lebensmonats des Kindes von einem Elternteil in Anspruch genommen, so ist Teilzeitbeschäftigung nur mehr bis zwei Monate vor Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes zulässig. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile kann die Teilzeitbeschäftigung eines Elternteiles über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl jener Monate verlängert werden, um die der andere Elternteil seine Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes verkürzt hat (§§ 23i Abs.2 letzter Satz und 103f Abs.2 letzter Satz).

Aus Gründen der Rechtssicherheit werden auch die Meldefristen für die Teilzeitbeschäftigung (bisher waren im Grundsatzgesetz keine Fristen vorgesehen, innerhalb deren die Teilzeitbeschäftigung bekannt gegeben werden musste) analog

zu § 8 Abs.6 EKUG bzw. § 15g Abs.6 MSchG normiert. Da die Teilzeitbeschäftigung zu verschiedenen Zeitpunkten beginnen kann, wonach sich auch die Meldefristen richten, war es erforderlich, auch die Regelungen über den Beginn der Teilzeitbeschäftigung analog zu § 8 Abs.5 EKUG bzw. § 15g Abs.5 MSchG im Grundsatzgesetz festzulegen.

Im Konkreten bedeutet dies, dass jener Elternteil, der zum frühest möglichen Zeitpunkt, d.h. Ende der Schutzfrist (bei der Mutter auch im Anschluss an einen Urlaub oder Dienstverhinderung infolge Krankheit), beabsichtigt, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, diese Absicht seinem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung bis zum Ende der Schutzfrist (Mutter) bzw. spätestens acht Wochen nach der Geburt (Vater) bekannt zu geben hat. Wird Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an einen Karenzurlaub oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteiles in Anspruch genommen, ist dies drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteiles dem Dienstgeber bekannt zu geben. Der Dienstgeber seinerseits muss binnen zwei Wochen auf die Meldung, Teilzeitbeschäftigung vereinbaren zu wollen, reagieren. Der Dienstgeber kann wie bisher zustimmen, seine Verhandlungsbereitschaft erklären oder ablehnen. Äußert sich der Dienstgeber zum rechtzeitigen Vorschlag der Mutter bzw. des Vaters nicht binnen zwei Wochen, so gilt sein Schweigen als Zustimmung. Lehnt der Dienstgeber hingegen die begehrte Teilzeitbeschäftigung ab, so hat die Mutter bzw. der Vater binnen weiterer zwei Wochen bekannt zu geben, ob er/sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Verkürzung der Arbeitszeit. Frühestens beginnt dieser vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung, für den Vater aber nicht vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet generell vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung (§§ 23i Abs.9 und 103f Abs.6 und 7).

**Zu § 23i:**

Die Bestimmung des § 26i Abs.11 LAG stellt unmittelbar anwendbares Bundesrecht dar und war als solche im Ausführungsgesetz (NÖ LAO) nicht mehr umsetzen. Ansonsten wurde § 26i LAG in § 23i LAO umgesetzt.

**§ 26i Abs.11 (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht):**

Das Gericht hat die Klage gemäß Abs.7 insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind - unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes - Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

**§§ 23j und 103f Abs.1 letzter Satz entspricht §§ 26j und 105f Abs.1 letzter Satz LAG (Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegeeltern):**

Nehmen Adoptiv- oder Pflegeeltern Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, so beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate eines Karenzurlaubes aus Anlass der Adoption oder Übernahme in Pflege (§§ 23d und 103c). Die Teilzeitbeschäftigung kann demnach bei Adoption bis zum 18. Lebensmonat des Kindes mehr als ein Jahr betragen, da in diesem Fall Karenzurlaub für mehr als sechs Monate zusteht. Bei Adoption ab dem 18. Lebensmonat dauert der Karenzurlaub einheitlich sechs Monate (für beide Elternteile zusammen), somit einheitlich eine Teilzeitbeschäftigung in der Dauer von zwölf Monaten. Je jünger ein Kind bei der Adoption ist, desto länger kann Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden. Bei Adoption ab dem 18. Lebensmonat bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes kann jedenfalls bis sechs Monate Karenzurlaub bzw. zwölf Monate Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden.

Auch hier werden nunmehr Meldefristen normiert. Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung ist dem Dienstgeber analog zu § 8a Abs.3 EKUG bzw. § 15h Abs.3 MSchG unverzüglich im Anlassfall bekannt zu geben.



Wird Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an einen Karenzurlaub oder an eine Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteiles in Anspruch genommen, hat die Meldung wie nach EKUG bzw. MSchG drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung zu erfolgen.

Im Übrigen sind die Bestimmungen des § 23i anzuwenden.

**§ 23k und 103f Abs.1 letzter Satz entspricht § 26k und 105f Abs. 1 letzter Satz LAG (Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes):**

Diese Bestimmung entspricht geltendem Recht (§§ 23h und 103a Abs.4 alt).

**§§ 23l und 103 entspricht §§ 26l und 106 LAG [Dienst(Werks)wohnung], § 104a (Entscheidung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion über Beschäftigungsverbote) entspricht § 107 LAG und §§ 23f Abs.3 und 104b (Hemmung des Ablaufs der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines) entspricht § 26f Abs.3 und 108 LAG:**

Diese Bestimmungen entsprechen einerseits geltendem Recht bzw. enthalten Zitatberichtigungen (§§ 23f Abs.3).

§ 104b stellt unmittelbar anwendbares Bundesrecht dar (vgl. § 108 LAG) und war daher zu beheben.

**§ 108 LAG**

(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach § 102 Abs.1 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.“

**Zu Z.32 (§§ 38e bis 38i entspricht §§ 39e bis 39i LAG):**

Mit diesen Regelungen werden die durch das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997 in den §§ 11 bis 15 AVRAG geschaffenen Bestimmungen für eine flexiblere Gestaltung des Arbeitslebens im Landarbeitsgesetz und somit in der NÖ Landarbeitsordnung nachvollzogen.

**§ 38e (Bildungskarenz):**

Diese Bestimmung entspricht § 11 AVRAG idF der AVRAG-Novelle BGBl. I Nr. 179/1999, mit der die Mindestdauer der Bildungskarenz auf drei Monate herabgesetzt wurde.

Voraussetzung einer Bildungskarenz ist demnach wie im AVRAG eine Mindestbetriebszugehörigkeit von drei Jahren. Die Bildungskarenz ist von einer Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer abhängig. Die Dienstnehmer erhalten in dieser Zeit Weiterbildungsgeld aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung. Nach Ende der Bildungskarenz hat der Dienstnehmer Anspruch – nach Maßgabe seines Dienstvertrages (Dienstschein) –, auf einem zumutbaren Arbeitsplatz weiter beschäftigt zu werden.

Abs.2 entspricht der geltenden Rechtslage bei Elternurlaub.

Nach Abs.3 gehen beschäftigungslose Zeiten (Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter, Elternurlaub, Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienst) für deren Dauer der vereinbarten Bildungskarenz vor, d.h. sind diese länger als die Bildungskarenz, wird die Bildungskarenz zur Gänze verdrängt; sind diese kürzer als die Bildungskarenz, läuft die Bildungskarenz mit dem vereinbarten Ende ab. Dies einerseits im Hinblick auf die vom Dienstgeber getroffenen arbeitsrechtlichen Dispositionen, aber auch im Hinblick auf die finanziellen Förderungen aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung.

Abs.4 sichert dem Dienstnehmer, dessen Dienstverhältnis während der Bildungskarenz vom Dienstgeber beendet wird, die Abfertigung (allenfalls eine Urlaubssentschädigung oder -abfindung) auf Basis des vor Antritt der Bildungskarenz gebührenden Entgelts.

**§ 38f (Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts):**

Diese Bestimmung entspricht § 12 AVRAG. Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktservice in Anspruch genommen werden kann, vereinbaren. Förderungen aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung gebühren nur dann, wenn eine Ersatzarbeitskraft eingestellt wird. Die Regelungen des § 39e Abs.2 bis 4 finden Anwendung. Die Freistellungsvereinbarung bleibt auch dann wirksam, wenn der Dienstgeber die Ersatzkraft nicht behält. Auch nach einer solchen Freistellung hat der Dienstnehmer Anspruch auf Wiederbeschäftigung auf einem nach Maßgabe des Dienstvertrages (Dienstschein) zumutbaren Arbeitsplatz.

**§ 38g (Solidaritätsprämienmodell):**

Diese Bestimmung entspricht § 13 AVRAG. Anders als bei der Bildungskarenz soll beim Solidaritätsprämienmodell die Normalarbeitszeit von mehreren Dienstnehmern reduziert werden, sodass für diese reduzierte Arbeitszeit ein Zeitrahmen für die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft frei wird. Dieses Modell kann nur dann realisiert werden, wenn es im Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist,

wobei im Einzelfall jedenfalls mit jedem einzelnen Dienstnehmer eine Vereinbarung über die Arbeitszeitreduktion erforderlich ist. Es handelt sich dabei um ein Teilzeitarbeitsmodell; Abs.3 bestimmt, dass § 10a unberührt bleibt. Der Entgeltanspruch ergibt sich aus der reduzierten Arbeitszeit im Verhältnis zur Vollzeitarbeit.

Hinsichtlich der Berechnung der Abfertigung ist vorgesehen, dass die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers heranzuziehen ist, wenn die Herabsetzung der Normalarbeitszeit zum Zeitpunkt der Beendigung kürzer als zwei Jahre gedauert hat. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit zum Zeitpunkt der Beendigung des

Dienstverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, kann der Kollektivvertrag bzw. die Betriebsvereinbarung eine andere Berechnung vorsehen (z.B. pro rata temporis).

### **§ 38h (Herabsetzung der Normalarbeitszeit):**

Diese Bestimmung entspricht § 14 AVRAG. Es wird einzelnen Dienstnehmern die Möglichkeit eröffnet, aus bestimmten Gründen eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu erreichen.

In Abs.1 ist die Herabsetzung der Normalarbeitszeit im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Gleitpension geregelt. Der Dienstnehmer hat nach § 253c ASVG unter bestimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf eine Gleitpension; dies indiziert auch einen Anspruch auf Herabsetzung der Normalarbeitszeit bei Inanspruchnahme einer solchen Gleitpension. Sofern aus betriebsorganisatorischen Gründen eine Teilzeitbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich ist, kann der Dienstnehmer auf einen anderen nach Maßgabe des Dienstvertrages (Dienstschein) zumutbaren Arbeitsplatz versetzt werden.

Abs.2 ermöglicht die Herabsetzung der Normalarbeitszeit aus anderen Gründen. Eine Arbeitszeitverkürzung ab Vollendung des 50. Lebensjahres oder zur Betreuung naher Familienmitglieder (im Sinne des § 23 Abs.2 Z.1) ist mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Der Dienstnehmer kann nach Wegfall der Betreuungspflichten die Rückkehr zu seiner ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen, frühestens aber zwei Monate, längstens jedoch vier Monate nach Wegfall der Betreuungspflicht. Die Berechnung der Abfertigung ergibt sich aus Abs.4.

### **§ 38i (Kündigung):**

Die Inanspruchnahme einer Maßnahme nach den §§ 38e bis 38h darf nicht zum Anlass einer Kündigung genommen werden (in Analogie zu § 208 Abs.3). Allerdings kann der Dienstnehmer diese Kündigung im Sinne der ständigen Judikatur des OGH gegen sich gelten lassen. Dem entsprechend ist eine Kündigungsentschädigung vorgesehen.

Die Rechte nach den §§ 38e bis 38h sind gemäß § 235 unabdingbar.

**Zu Z.33 (§ 62 Abs.1):**

Im Interesse der Rechtssicherheit wird in § 62 Abs.1 legislativ klargestellt, dass Überstunden durch Freizeit im Verhältnis 1 : 1,5 auszugleichen sind. Diese Klarstellung erfolgt, weil es in den letzten Jahren vereinzelt zur unrichtigen Auslegung gekommen ist, dass für Überstunden nur ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 gebühre, da ein Zuschlag in § 65 Abs.1 geltende Fassung nicht ausdrücklich angeführt ist. Allerdings ergibt sich auch ohne Klarstellung aus § 62 Abs.1 geltende Fassung in Verbindung mit Abs.2, dass der Freizeitausgleich für Überstunden – ebenso wie nach § 10 Abs.1 des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 461/1969, idF BGBl. I Nr. 32/2000 - nicht in einfacher, sondern in eineinhalbfacher Stundenzahl zu erfolgen hat, da Überstunden durch Freizeit mindestens im gleichen Ausmaß wie im Falle der Entlohnung ausgeglichen werden müssen. Vgl. auch den Motivenbericht der letzten Novelle zur NÖ Landarbeitsordnung, LGBl. 9020-18, wo diese Ansätze bereits enthalten sind.

**Zu Z.36 (§ 72a entspricht § 76 LAG):**

Diese Bestimmung entspricht § 2 Abs.1 letzter Satz ASchG. Für den Bereich des technischen Dienstnehmerschutzes wird eine ausdrückliche Definition des Dienstgeberbegriffs aufgenommen, da dies von der EU-Kommission zur Umsetzung des Art.3 lit.b der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG als unverzichtbar erachtet wird. Zu beachten ist jedoch, dass die Anknüpfung der Dienstgeberdefinition laut Rahmenrichtlinie 89/391/EWG an den Begriff "Verantwortung" nicht der österreichischen Arbeitsrechtstradition entspricht.

Für das österreichische Arbeitsrecht ist zur Bestimmung der Arbeitgeberberei- genschaft nicht entscheidend, wer Verantwortung auf Organ- oder Funktionsebene trägt.

Maßgeblich für den Arbeitgeberbegriff des Arbeitnehmerschutzrechts – und damit auch

für den Bereich des technischen Dienstnehmerschutzes nach dem Landarbeitsgesetz und somit auch nach der NÖ Landarbeitsordnung – ist ein mit dem Arbeitnehmer bestehendes Vertragsverhältnis und dessen Beschäftigung, sei es auch in Form einer nur faktischen Beschäftigung (ohne Vorliegen eines gültigen Arbeitsvertrages). Weiters sind über das Arbeitsvertragsrecht hinausgehend auch Ausbildungsverhältnisse, die nicht als Arbeitsvertrag anzusehen sind, erfasst.

Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auch auf § 76b Abs.2, wonach für die Dauer einer Überlassung die Beschäftigten als Dienstgeber im Sinne des Landarbeitsgesetzes gelten; diese Bestimmung bleibt unberührt.

Dienstnehmerschutzrelevant ist die Dienstgeberdefinition in Hinblick auf die Strafbestimmungen des § 237 LAG bzw. § 234 NÖ Landarbeitsordnung. Die "Verantwortung für das Unternehmen bzw. den Betrieb" des § 72a ist jedoch allein nicht gleichbedeutend mit verwaltungsstrafrechtlicher Verantwortung; maßgeblich ist, wer Vertragspartei des Dienstnehmers ist.

In Entsprechung zur neueren Judikatur zur Arbeitgeberbereienschaft werden analog zum ASchG auch Personengesellschaften des Handelsrechts (OHG, KG) und eingetragene Erwerbsgesellschaften in die Dienstgeberdefinition des LAG und somit NÖ Landarbeitsordnung einbezogen.

Aus systematischen Gründen erfolgte ein Einschub als § 72a.

#### **Zu § 72a:**

Die Grundsatzbestimmung des § 76a (Der bisherige § 76 samt Überschrift erhält die Bezeichnung "76a") war nicht mehr eigens umzusetzen, da die Bestimmung des § 76 LAG in § 72a LAO umgesetzt wurde.

#### **Zu Z.37, 38 (§ 74 Abs.3 Z.8 lit.c, d):**

Die Änderung stellt eine Berichtigung dar.

#### **Zu Z.39 (Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen, § 74 Abs.3 Z.8 lit.e):**

#### **Zu § 74 Abs.3 Z.8 lit.e:**

#### **Holzstaub**

*Holzstaub entsteht bei der Bearbeitung von Holz mit Maschinen. Je nach Art der Bearbeitung (Sägen, Schleifen, Bohren ...) entstehen verschiedene Arten von Staub. Staub kann in Grobstaub (Durchmesser bis 1/100 mm) und Feinstaub (Durchmesser geringer) eingeteilt werden.*

*Grobstaub wird in der Nasenhöhle, im Rachen – oder Kehlkopfbereich abgefangen, Feinstaub kann bis in die Lungenbläschen (den Ort des Gasaustausches) vordringen.*

*Jahrelange Staubexposition kann folgende Auswirkungen zeigen:*

**Eigenschaften von Staub****Auswirkung auf die Gesundheit**

---

*fasererzeugend**Pneumokoniose (Faserlungenerkrankung)**irritierend**Entzündungen**allergisierend**Allergien, Asthma**krebserzeugend \***Krebs*

- *In der EU und im EWR und somit auch in Österreich, ist Hartholzstaub (insbesondere Eichen- und Buchenholzstaub) als krebserzeugend eingestuft (vgl. auch Karzinogen-RL).*

*Behandeltes Holz (z.B. mit Beize oder Holzschutzmitteln) kann zusätzlich noch toxische (giftige) Eigenschaften haben.*

Diese Ergänzung dient ebenfalls dem Schutzbedürfnis werdender und stillender Mütter.

**Zu Z.42 (§ 75a Abs.2a):**

Die zur Zeit geltende Formulierung, die nur die „dauernd beschäftigten“ Dienstnehmer berücksichtigt, wird der Situation in Saison- und Kampagnebetrieben nicht gerecht. Es wird daher bei der Berechnung der Mindestanzahl der SVP in Saisonbetrieben und Kampagnebetrieben auf die durchschnittliche Dienstnehmerzahl während jener *drei* Monate des der Bestellung vorangegangenen Kalenderjahres abzustellen sein, in denen der höchste Beschäftigtenstand bestand. Dieser Vorschlag beruht auf § 3 der SVP-VO, BGBl. Nr. 172/1996, und berücksichtigt die Dauer der Kampagnen sowie die Variabilität und das Risikopotential der Arbeitsvorgänge in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben.

Der Absatz 6 letzter Satz soll deshalb keine Anwendung finden, da in Saison- und Kampagnebetrieben kein ständiges Personal beschäftigt ist. Es handelt sich dabei überwiegend um ausländische Erntehelfer. Für die kurze Zeit ihres Aufenthaltes ist daher der Besuch eines Ausbildungskurses faktisch unmöglich.



**Zu Z.43 (§ 75a Abs.10):**

Es handelt sich hierbei um eine sprachliche Anpassung.

**Zu Z.45 und 46 (§ 76h Instandhaltung, Reinigung, Prüfung):**

Im Motivenbericht zur letzten Novelle NÖ LAO, LGBl.9020-18 wird folgendes ausgeführt:

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.“

Analog zu den deutschen landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften bzw. zu der Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik erfolgt bei elektrischen Anlagen eine vierjährige Überprüfungsregelung. Die ESV (Elektroschutzverordnung) sieht auch einjährige Überprüfungen vor. In § 76h Abs.3 NÖ LAO besteht die Möglichkeit der Anordnung von zusätzlichen Überprüfungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

Eine Vornahme solcher Prüfungen durch die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist im Hinblick auf die erforderlichen fachspezifischen Kenntnisse (z.B. im Elektrobereich) nicht möglich, weshalb im Bedarfsfalle die Vornahme der speziellen Prüfungen anzuordnen ist.

**Zu Z.47 (§ 77 Abs.1 entspricht § 88 Abs.1 LAG):**

Durch den letzten Satz wird analog zu § 2 Abs.3 zweiter Satz ASchG normiert, dass jene Gebäude/Anlage(teile) oder Orte im Freien, auf die die besonderen Arbeitsstättenregelungen schon bisher anzuwenden waren und die eine räumliche

Einheit bilden (z.B. wenn sie auf demselben Betriebsgelände liegen), zusammen als eine Arbeitsstätte zählen. § 77 Abs.2 bis 6 bleiben unberührt.

**Zu Z.48 (§ 78i Arbeitsmittel, Allgemeine Bestimmungen):**

Aus dem Motivenbericht zur letzten Novelle zur NÖ LAO ergibt sich folgendes:

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

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 Arbeitnehmer 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.

Diese beispielhafte Aufzählung wurde ergänzt (vgl. die Ausführungen zu Z.61 bis 70 zu § 81).

**Zu Z.49 (§ 78n Arbeitsstoffe):**

Durch die Aufnahme auch der chemischen Argenzen in die Definition der Arbeitsstoffe wird Art.II lit.a der Arbeitsstoffe-Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG

entsprochen und ein Redaktionsversehen des Grundsatzgesetzgebers beseitigt. Die Zitatberichtigungen in Abs. 2 und 6 erfolgten bereits mit der letzten Novelle.

**Zu Z.51 (§ 78q Abs.2 Z.4):**

Schädliche Einwirkungen, wie z.B. Pilzsporen in der Atemluft oder Sprühnebel von Schädlingsbekämpfungsmittel können dadurch verhindert oder minimiert werden.

**Zu Z.52 und 53 (§ 78r Abs.2 und 6 bis 8):**

Seitens der AUVA wurde folgende Formulierung des § 78r Abs.2 vorgeschlagen:

„Werden gefährliche Arbeitsstoffe in Gebinden (Verpackungen) bereitgehalten, die nicht nach den chemikalienrechtlichen Vorschriften oder den Gefahrguttransportvorschriften gekennzeichnet sind, so hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass auf diesen Gebinden die zutreffenden Kennzeichnungselemente (zumindest die Bezeichnung des Stoffes oder der Zubereitung, Gefahrensymbol(e) und Gefahrenbezeichnung(en) nach der Chemikalienverordnung 1999 - ChemV, R-Sätze, S-Sätze) gut sichtbar und dauerhaft angebracht sind. Gefährliche Arbeitsstoffe dürfen jedenfalls nur in Gebinden (Verpackungen) bereitgehalten werden, die den Anforderungen des § 10 ChemV 1999 entsprechen. [Behälter und Geräte, die zum Ausbringen von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen (z.B. Pestiziden) verwendet werden oder wurden, müssen deutlich und dauerhaft zumindestens mit dem Warnzeichen „Warnung vor giftigen Stoffen“ und einem Zusatzzeichen mit der Angabe „Für Gifte bestimmt“ versehen sein. Dieser Vorschlag entspricht im Wesentlichen den bereits geltenden Kennzeichnungsvorschriften für gefährliche Arbeitsstoffe nach der ASchG-Verordnung für Bauarbeiten.

Nach eingehender Diskussion in der Arbeitsgruppe NÖ LAO wurde gemeinsam festgelegt, dass die Formulierung bis auf den letzten Satz beginnend mit „Behälter und Geräte.....“ übernommen wird. Der letzte Satz ist wegen des derzeitigen Abs.5, wonach gefährliche Arbeitsstoffe die nicht gemäß Abs.2 gekennzeichnet sind, nicht verwendet werden dürfen, nicht erforderlich.

Als gefährliche Arbeitsstoffe kommen etwa in Betracht: Phosphorsäure für Düngung, Schwefeldioxid (SO<sub>2</sub>) im Weinbau, Ätznatron, Formaldehyd für Desinfektion.

Nach der Giftverordnung 2000 ist keine Erforderlichkeit der Kennzeichnung von Behältern und Geräten gegeben.

Die Giftverordnung 1989 wurde zur Gänze durch die Giftverordnung 2000 ersetzt.  
Unterschied Giftverordnung 1989 und Giftverordnung 2000:

Entfall der bisherigen Bestimmungen des § 10 (Verpackungen); dieser lautet zur Zeit noch: "Verpackungen von Giften dürfen nach dem Verbrauch ihres Inhalts nicht mehr für andere Zwecke, insbesondere nicht als Verpackungen von Arzneimitteln sowie von Lebensmitteln, Futtermitteln oder sonstigen ungiftigen Waren des täglichen Gebrauches, verwendet werden. ..."

Entfall der bisherigen Bestimmungen des § 11 (Zusätzliche Kennzeichnung von Giften) betreffend das Giftband.

Entfall der bisherigen Bestimmungen des § 12 (Zusätzliche Hinweise auf Maßnahmen der Ersten Hilfe). Diese zusätzlichen Hinweise werden durch den verpflichtenden Aushang der Tel-Nr. der VIZ in den Giftlagerräumen und Giftverwendungsräumen ersetzt.

Wesentlich geändert werden die Bestimmungen des § 13 (Schutzmaßnahmen bei der Lagerung und Aufbewahrung von Giften). Aufbewahrungsräume müssen nicht mehr nur dem ausschließlichen Zweck der Giftaufbewahrung dienen.

§ 13 Abs.6 entfällt vollständig: Er lautete: "Geräte, die von Erwerbsberechtigten verwendet werden und bei ihrer Verwendung direkt mit Giften in Berührung kommen, wie Gefäße, Waagen, Löffel und dergleichen, müssen mit der Aufschrift "Für Gifte bestimmt" gekennzeichnet sein. Solche Geräte sowie erforderliche Schutzausrüstungen sind nach jedem Gebrauch gründlich zu reinigen. Die Geräte dürfen weder für Arzneimittel noch für Lebensmittel, Futtermittel oder für sonstige ungiftige Waren des täglichen Gebrauchs verwendet werden und sind am gleichen Ort wie die Gifte, für die sie verwendet werden, aufzubewahren. Auf Geräten, die ausschließlich zur Ausbringung von Pflanzenschutzmitteln von Land- oder Forstwirten oder von sonstigen mit der Ausbringung beauftragten Personen verwendet werden, muss die Aufschrift "Auch für Gifte bestimmt" deutlich lesbar und dauerhaft angebracht sein."

Da in Ausbringungsbehältern für Pflanzenschutzmittel und in Pflanzenschutzgeräten, die nach Gebrauch "fast" leer im Schuppen stehen, keine Aufbewahrung oder Lagerung im rechtlichen Sinn stattfindet, sind auch die dafür geltenden Bestimmungen nicht anwendbar. Auch wenn der Behälter/das Gerät ausgewaschen wurde, kann bei giftigen Spritzmitteln keineswegs von einer Unbedenklichkeit des Restinhalts ausgegangen werden. Eine Beschriftung (Kennzeichnung) des Ausbringungsbehälters mit dem jeweils zuletzt eingesetzten gefährlichen Stoff erscheint als nicht sinnvoll und als viel zu aufwendig. Da keine andere bundes- oder landesrechtliche Bestimmung diese Lücke schließt, soll im Rahmen des § 78r Abs.2 NÖ LAO vorgesehen werden:

"Behälter und Geräte, die zum Ausbringen von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen (z.B. Pestiziden) verwendet werden oder wurden, müssen deutlich und dauerhaft zumindest mit dem Warnzeichen 'Warnung vor giftigen Stoffen' und einem Zusatzzeichen mit der Angabe 'Für Gifte bestimmt' versehen sein."

Diese dauernde Kennzeichnung ist praxisnah, weil es stets dieselben Behälter oder Geräte sind (bzw. sein müssen), die zur Ausbringung gesundheitsgefährdender Pflanzenschutzmittel verwendet werden.

Es wurde daher nachfolgender Text dem § 78r Abs.2 angefügt:

„Werden gefährliche Arbeitsstoffe in Gebinden (Verpackungen) bereitgehalten, die nicht nach den chemikalienrechtlichen Vorschriften oder den Gefahrguttransportvorschriften gekennzeichnet sind, so hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass auf diesen Gebinden die zutreffenden Kennzeichnungselemente (zumindest die Bezeichnung des Stoffes oder der Zubereitung, Gefahrensymbol(e) und Gefahrenbezeichnung(en) nach der Chemikalienverordnung 1999 - ChemV, R-Sätze, S-Sätze) gut sichtbar und dauerhaft angebracht sind. Gefährliche Arbeitsstoffe dürfen jedenfalls nur in Gebinden (Verpackungen) bereitgehalten werden, die den Anforderungen des § 10 ChemV 1999 entsprechen.“

Nachfolgende Bestimmung wurde als § 78r Abs.6 eingefügt:

"Geräte, die bei ihrer Verwendung direkt mit Giften in Berührung kommen, wie Gefäße, Waagen, Löffel und dergleichen, müssen z.B. mit der Aufschrift "Für Gifte bestimmt" oder dergleichen gekennzeichnet sein. Solche Geräte sowie erforderliche

Schutzausrüstungen sind nach jedem Gebrauch gründlich zu reinigen. Die Geräte dürfen weder für Arzneimittel noch für Lebensmittel, Futtermittel oder für sonstige ungiftige Waren des täglichen Gebrauchs verwendet werden und sind am gleichen Ort wie die Gifte, für die sie verwendet werden, aufzubewahren.“

Die Einfügungen erfolgten aufgrund der Praxiserfahrung der Arbeitsgruppe NÖ LAO und entsprechen einem Infoblatt der NÖ Landes-Landwirtschaftskammer, welches an die Anwender gerichtet ist.

**Zu Z.54 (§ 78u Abs.3):**

Da diese Materie in die Kompetenz des Bundes fällt (siehe § 90 Abs.10b LAG), erfolgte die Streichung des letzten Satzes.

**Zu Z.55 (§ 78v Abs.5):**

Die Änderung ergibt sich aufgrund des Bundesministeriengesetzes.

**Zu Z.56 bis 59 (§ 78z Bildschirmarbeitsplätze):**

Aus dem Motivenbericht der letzten Novelle zur NÖ LAO ergibt sich folgendes:

„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 (z.B. Rechenmaschinen, Display-Schreibmaschinen, Datenverarbeitungsanlagen an Bord eines Verkehrsmittels, Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benützung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind, etc.).“

Aufgrund von Textwiederholung erfolgte eine Straffung der Absätze und Umgestaltung. Hinsichtlich der Bildschirmbrille besteht ein direkter Anspruch aufgrund der Richtlinie.

### **§ 78z NÖ LAO und Verordnung zu § 78z NÖ LAO:**

Regelungserfordernis auch aufgrund § 91d Abs.4 bis 6 LAG.

Zur näheren Regelung der Bestimmungen über Bildschirmarbeit soll die Bildschirmverordnung eingrenzen, welche Werte der Luftfeuchtigkeit ausreichend sind (entsprechend AStV). Weiters soll sie den § 1 Abs.1 bis 3 BS-V mit angepassten Zitaten wiederholen und auf die Anwendung der §§ 2 bis 6 und 8 bis 15 BS-V verweisen.

### **Zu Z.60 (§ 79):**

Die Änderung stellt eine Berichtigung der Gliederung dar.

### **Zu Z.61 bis 70 (§ 81 Maschinelle Einrichtungen):**

Aus dem Motivenbericht der letzten Novelle zur NÖ LAO ergibt sich folgendes:



„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. 424/2000, sowie Einfügung der CE-Kennzeichnung).“

Durch die Novelle erfolgt eine Angleichung an die Begriffsbestimmungen der Maschinen-Sicherheits-Verordnung - MSV, (z.B. generell Schutzeinrichtung statt Schutzvorrichtung) sowie eine Anpassung an den Stand der Technik.

Der bisherige **§ 81 Abs.1 NÖ LAO** konnte unter Berücksichtigung der nachfolgenden Erwägungen und Ergänzungen entfallen:

a) Die beispielhafte Nennung von relevanten Maschinen und Geräten soll in § 78i Abs.1 erfolgen, soweit diese dort nicht bereits angeführt sind.

In den **zweiten Satz des § 78i Abs.1** soll daher an Stelle des Wortes „Aufzüge“ eingefügt werden: „Kraftübertragungsanlagen, Aufzüge und sonstige Transportanlagen, Transportmittel,“.

b) Die weiteren Aussagen des § 81 Abs.1 sind ausreichend abgedeckt durch § 78i Abs.6 (Dienstgeber dürfen nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die 1. für die jeweilige Arbeit in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz geeignet sind oder zweckentsprechend angepasst werden und 2. hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- oder Gesundheitsanforderungen entsprechen.)

sowie durch § 78k Abs.1 Z.3 (Arbeitsmittel dürfen nur mit den für die verschiedenen Verwendungszwecke vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen benutzt werden.) Sie können daher in § 81 entfallen.

**§ 81 Abs.1 (neu) NÖ LAO** soll vereinfacht und an die Begriffe der MSV angepasst werden:

Er soll daher lauten:

(1) Maschinen (§ 1 Abs.1 *und* 2 der Maschinen-Sicherheitsverordnung, BGBl. Nr. 306/1994, in der Fassung BGBl. II Nr. 424/2000), die vor dem 1.1.1995 in Verwendung genommen wurden (Altmaschinen) dürfen nur mit den in der Maschinen-Sicherheitsverordnung vorgesehenen Schutzeinrichtungen verwendet

werden. Die für das jeweilige Arbeitsmittel vorgeschriebenen oder sonst für die sichere Benutzung erforderlichen Aufschriften und Hinweise sind gut lesbar zu erhalten (z.B. Umdrehungszahl und -richtung, Warnungen und Verbote, CE-Kennzeichnung).

Begründung:

Der erste Satz des bisherigen § 81 Abs.2 ist überflüssig und entfällt, da der DG nach § 78k Abs.1 NÖ LAO hinsichtlich aller Arbeitsmittel für folgendes sorgen muss:

1. Arbeitsmittel dürfen nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden, für die sie geeignet sind und für die sie nach den Angaben der Hersteller oder Inverkehrbringer vorgesehen sind.
2. Bei der Benutzung von Arbeitsmitteln sind die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten.
3. Arbeitsmittel dürfen nur mit den für die verschiedenen Verwendungszwecke vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen benutzt werden.
4. Die Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen sind bestimmungsgemäß zu verwenden.

Eine Regelung ist – nach Aufnahme des Abschnittes 5.2.3 (Arbeitsmittel) in das Gesetz – nur noch hinsichtlich der „alten“ Maschinen erforderlich. Dabei wird der alte Begriff der Schutzvorrichtung durch den von der MSV und der AM-VO verwendeten Begriff der Schutzeinrichtung ersetzt.

Selbstfahrende Arbeitsmittel: Definition § 2 Abs.8 Arbeitsmittelverordnung - z.B. Zugmaschine, Hoftraktor, Motorkarren (Transportkarren), Mähdrescher, Hubstapler.

Die Möglichkeit der Ausnahmen nach § 236 besteht – soweit sie EG-rechtlich zulässig ist – unabhängig davon weiter, ob sie in § 81 erwähnt wird oder nicht.

Bezüglich der Aufschriften und der nonverbalen Hinweise (z.B. Piktogramme) auf dem Arbeitsmittel wird auf alle für das Arbeitsmittel zutreffenden Rechtsvorschriften und auf sonst für die sichere Benutzung erforderlichen Angaben abgestellt. Die Angaben müssen nicht auf Grund der MSV anzugeben sein; sie sind auch dann

lesbar zu erhalten, wenn sie sich aus einer anderen Vorschrift (z.B. LAO-DVO), einem Bescheid oder aus den Ergebnissen der Evaluierung ergeben.

**Zu § 81 Abs.4 Z.1 zweiter Satz:**

Statt „Schutzvorrichtungen“ soll es in Übereinstimmung mit MSV und AM-VO heißen: Schutzeinrichtungen.

**Zu Z.71 bis 80 (§ 82 Elektrische Anlagen):**

Aus dem Motivenbericht zur letzten Novelle NÖ LAO ergibt sich folgendes:

„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.“

Aus dem Protokoll der Arbeitsgruppe NÖ LAO vom 19. Dezember 2000 ergibt sich folgendes:

**ESV (Elektroschutzverordnung)** In Kraft getreten 26. Oktober 1995, BGBl. Nr. 706/1995:

„Derzeit ist in § 82 Abs.1 NÖ Landarbeitsordnung festgelegt, dass elektrische Anlagen unter Beachtung der geltenden Vorschriften für die Elektrotechnik so zu errichten, instandzuhalten und zu betreiben sind, dass die Sicherheit der Dienstnehmer gewährleistet ist. Es ist daher mit dieser allgemeinen Bestimmung derzeit das Auslangen zu finden. Im Übrigen ist zu berücksichtigen, dass die Elektroschutzverordnung aller Voraussicht nach durch die Elektrotechnikverordnung ersetzt wird, in welcher auch der Arbeitnehmerschutzbereich enthalten sein soll. Allenfalls wäre zu regeln, welche Personen Prüfungen durchführen dürfen.“

**§ 82 Abs.3 Z.9 NÖ LAO:**

„9. für Elektrische Anlagen gilt die ÖVE - EN 1 Teil 4 (§§ 56, 56a)“ hinzufügen.

Da eine vollständige Neugestaltung der ESV 1995 in Diskussion steht, erscheinen Verweisungen auf Bestimmungen der ESV 1995 als wenig zweckmäßig. Auch ist nur die Übernahme von wenigen ESV-Bestimmungen unbedingt notwendig.

Zu übernehmen wären die folgenden Bestimmungen aus der ESV:

Es dürfen nur solche elektrischen Anlagen und elektrischen Betriebsmittel verwendet werden, die im Hinblick auf Betriebsart und Umgebungseinflüsse den jeweiligen betrieblichen und örtlichen Anforderungen entsprechen und auftretenden Beanspruchungen sicher widerstehen können. (§ 1 Z.2 ESV 1995) Diese Bestimmung ersetzt den bisherigen § 82 Abs.2.

Leitungsroller (Kabeltrommel) ohne Überhitzungsschutzeinrichtung dürfen nur bei vollständig abgerolltem Kabel verwendet werden (§ 4 Abs.1 Z.4 ESV 1995 wird als § 82 Abs.3 Z.8 umgesetzt).

§ 7 Abs.1 und 2 sowie ggfs. Abs.3 ESV 1995 soll in die Verordnung zur NÖ LAO (Elektroschutzverordnung) übernommen werden.

Nachfolgende Regelungen sollen gleichfalls in dieser Verordnung erfolgen.

„§ 8 Blitzschutz und dessen Prüfung – Die Übernahme des § 8 (oder die Verweisung auf diesen) dient auch der erforderlichen näheren Regelung des § 78b Abs.2 letzter Satz.

Durch Verordnung sind auch die nach § 76h Abs.3 durchzuführenden Prüfungen näher zu regeln und insbesondere hinsichtlich der Prüfintervalle (Größe der regelmäßigen Zeitabstände) und der Prüfberechtigten (geeignete fachkundige Personen) zu konkretisieren. Diesbezüglich tritt die AUVA für ein einheitliches Überprüfungsintervall von einem Jahr ein. Dieses ergibt sich einerseits aus dem Umstand, dass in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben die Starkstromanlage oder zumindest beträchtliche Teile derselben mehrfachen außergewöhnlichen Beanspruchungen unterliegen (z.B. Nässe, Verschmutzung, Kälte, Hitze, mechanische Beanspruchung udgl.), und andererseits aus der Notwendigkeit, den Erfordernissen des Brandschutzes im Zusammenhang mit elektrischen Einrichtungen Rechnung zu tragen.

Hinzu kommt das vergrößerte Risiko von Tierfraß an Isolierungen und der Umstand, dass in der Land- und Forstwirtschaft DienstnehmerInnen bei ihrer Arbeit sehr häufig in unmittelbaren Kontakt mit dem Boden tätig sind.

Dieses Prüfindervall kommt überdies dem wirtschaftlich relevanten Schutzziel des Nutztierschutzes entgegen, wiewohl dieser natürlich nicht Teil des Regelungszweckes ist.

Um eine flexible Handhabung der Prüfpflicht in der Praxis zu ermöglichen, wird in Anlehnung an analoge Regelungen der AM-VO vorgeschlagen, die Prüfabstände und die übrigen erforderliche Bestimmungen wie folgt zu formulieren:

„Wiederkehrende Prüfungen von Starkstromanlagen im Sinne des § 12.1.6 der ÖVE-E 5 Teil 1/1989 sind mindestens einmal im Kalenderjahr, jedoch längstens im Abstand von 15 Monaten durchzuführen. Die Überprüfungen müssen von geeigneten, fachkundigen und hiezu berechtigten Personen durchgeführt werden. Der Umfang und das Ergebnis jeder Überprüfung müssen durch einen Befund der Person, die die Überprüfung vorgenommen hat, nachweisbar sein. Die Befunde über die letzten beiden Überprüfungen sind in der Arbeitsstätte aufzubewahren.“

Wer zur Prüfung berechtigt ist, ergibt sich aus § 12 Abs.1 Z.6 im Zusammenhang mit anderen Bestimmungen der ÖVE-E 5 Teil 1/1989. (Im Fall einer Veränderung des Elektrotechnikrechtes wären die Bezugnahmen auf die ÖVE-Bestimmung, die der ÖVE E5 Teil 1 nachfolgt, zu beziehen).“

Derzeit besteht eine Regelung hinsichtlich der Überprüfung von elektrischen Anlagen in regelmäßigen Abständen in § 76h Abs.3 NÖ LAO (vgl. hierzu die Ausführungen zu Z.45 und 46).

### **Zu § 82 Abs.3 Z.3:**

... „oder Herausnehmen der Sicherungen“ - streichen!

Begründung:

Schmelzsicherungen sind keine Einrichtungen zum Freischalten!

(Leitungsschutzschalter, Fehlerstrom-Schutzreinrichtungen, Schaltgeräte mit Trennfunktion)

...“das Einschalten wirksam verhindert wird“...

sollte lauten:

„Es sind geeignete Maßnahmen gegen unbeabsichtigtes Einschalten der Betriebsmittel und Anlagen zu treffen.“ Dieser Satz ersetzt den letzten Satz des § 82 Abs.3 Z.3 (außerdem.....Antriebselement).

Anmerkung:

Dies kann durch eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen erreicht werden:

- Verschließeinrichtung
- Warnhinweise
- Unterbringung in einem abschließbaren Raum oder in einer Umhüllung

**Zu § 82 Abs.3 Z.6:**

In dieser Aufzählung sollten auch „Bewässerungsrohre“ berücksichtigt werden.

Dieses Wort ist nach dem Wort „Gerüste“ einzusetzen.

**Zu § 82 Abs.3 Z.7:**

Die Wortfolge „wie Kabel für Motoren“ ist in diesem Zusammenhang falsch!

„Bewegliche Leitungen, sind ...

... geknickte oder beschädigte Leitungen dürfen ...

... insbesondere auch aufgerollter Leitungen, ist ...

**Zu § 82 Abs.3 Z.8 bzw. § 87 Abs.13:**

Nach ursprünglicher Ansicht von Mitgliedern der Arbeitsgruppe sind z.B. Betonsilos im allgemeinen keine „engen leitfähigen Räume“. Ob in der taxativen Aufzählung mit „Siloanlagen“ z.B. landwirtschaftliche Beton-Hochsilos gemeint sind, wäre abzuklären.“/Sind in der Auslegung enthalten

Seitens der SVB wurde hingewiesen, dass in der NÖ LAO folgende Bereiche nicht berücksichtigt wurden:

- Weidezaunanlagen
- Intensivtierhaltung
- Greiferanlagen
- Wärmestrahlergeräte für die Tierzucht
- Notstromanlagen

Diese Bereiche wurden im nunmehrigen Entwurf aufgenommen.

§ 82 Abs.3 Z.11

- Weidezaunanlagen (Elektrozaunanlagen) sind entsprechend § 12 ÖVE-E 15/1985 zu errichten und zu betreiben.

§ 82 Abs.3 Z.12

- Notstromanlagen z.B. bei Intensivtierhaltung sind entsprechend § 13 ÖVE-E 15/1985 in Verbindung mit ÖNORM E 2701 (Punkte 4.4, 4.5, und 6) zu errichten und zu betreiben.

§ 82 Abs.3 Z.13

- Wärmestrahlergeräte für die Tierzucht (Elektrowärmegeräte) sind entsprechend § 11.7 ÖVE-E 15/1985 zu errichten und zu betreiben.

§ 82 Abs.3 Z.14

- Bei der elektrischen Ausrüstung von Greiferanlagen sind Netzanschlusschalter und deren Befehlsgeräte, Steckvorrichtungen sowie Trennschalter zumindest mit einem Vorhangschloss versperrbar zu halten oder in einer mindestens gleichwertigen Weise gegen unbefugtes oder zufälliges Einschalten zu sichern.

Zu Z.11 Weidezaunanlagen (Elektrozaunanlagen) § 12 ÖVE-E 15/1985

Zu Z.12 Intensivtierhaltung (Notstromanlage) § 13 ÖVE-E 15/1985

Zu Z.13 Wärmestrahlergeräte (Elektrowärmegeräte) § 11.7 ÖVE-E 15/1985

Der abgedruckte Text ist nachfolgend enthalten

**Weidezaunanlagen (Elektrozaunanlagen)**

**§ 12 ÖVE-E 15/1985:**

12.1 Elektrozaunanlagen für den Weidebetrieb dürfen nicht in brandgefährdeten Räumen, wie z.B. in Scheunen, Tennen, Stallungen u.dgl., installiert werden. Dies gilt jedoch nicht für Elektrozaungeräte (Siehe ÖVE-EN 310), die nur für den Betrieb innerhalb eines Gebäudes bestimmt sind (siehe Anhang A1).



- 12.2 Zaunzuleitungen (Leitungen zu den Elektrozäunen) dürfen weder aus brandgefährdeten Räumen heraus- noch in brandgefährdete Räume hineingeführt werden. Bei Wegführung einer Zaunzuleitung von einem Gebäude ist eine Überspannungsschutzeinrichtung (geschlossene Funkenstrecke) auf nicht brennbarer Unterlage außerhalb des Gebäudes anzubringen. Die Zaunzuleitung bzw. die Elektrozäune dürfen nicht an Masten von Freileitungen befestigt werden (siehe Anhang A1).
- 12.3 Bei Starkstromfreileitungen mit Betriebsspannungen bis 1000 V darf innerhalb des Schutzstreifens von 2 m beiderseits der äußeren Leiter und bei Starkstromfreileitungen mit Betriebsspannungen über 1 kV innerhalb eines Schutzstreifens von 15 m beiderseits der äußeren Leiter der Elektrozaun eine Bauhöhe von 2 m nicht überschreiten (siehe Anhang A1).  
In diesem Bereichen wird außerdem die Verwendung einer Weidezaunlitze (Kunststoff-Niro) an Stelle von starren Eisendrähten empfohlen. Kann die Kreuzung von Freileitungen nicht vermieden werden, so soll die Freileitung möglichst im rechten Winkel unterkreuzt werden.
- 12.4 Bei Annäherung an Fernmeldeleitungen durch Elektrozäune oder Zaunzuleitungen darf ein Abstand von 2 m nach allen Seiten nicht unterschritten werden.
- 12.5 Besonders beachtet werden muss, dass bei Annäherung von Elektrozäunen an Verkehrswege an gut sichtbarer Stelle dauerhafte Warnschilder, Blitzpfeil mit der Aufschrift „Vorsicht Elektrozaun“, anzubringen sind (siehe Anhang A1).
- 12.6 Für die Errichtung von Elektrozaunanlagen bestehen gesonderte technische Bestimmungen (Siehe ÖVE-EN 31).
- 12.7 Die Funktionstüchtigkeit der Elektrozaunanlagen muss regelmäßig durch die in den Elektrozaunanlagen eingebauten Kontrollgeräte überprüft werden. Diese Kontrollen entheben den Betreiber nicht von der laufenden Überprüfung der gesamten Elektrozaunanlage.

Prüf.: Die Prüfung erfolgt durch Besichtigen.

Die zur Versorgung der Elektrozaungeräte mit Batteriebetrieb benutzten Stromquellen sind ordnungsgemäß instand zu halten. Zur Prüfung der Betriebsspannung darf eine in das Elektrozaungerät eingebaute Kontrolleinrichtung verwendet werden.

12.8 Zaunleitungen und Zaunzuleitungen sind von Pflanzenwuchs, z.B. Zweigen, Grashalmen oder dergleichen freizuhalten.

### **Wärmestrahlergeräte (Elektrowärmegeräte)**

#### **§ 11.7 ÖVE-E 15/1985:**

11.7.1 Besonders bei Geräten der Tieraufzucht und der Tierhaltung, z.B.

Tierwärmern (Wärmeplatten), elektrischen Glucken, Kückenaufzuchtbatterien, Brutschränken und Wärmestrahlergeräten, sind die vom Hersteller mitgegebenen Gebrauchsanweisungen zu beachten (siehe Anhang A1).

11.7.2 Elektrowärmegeräte zur Tieraufzucht und Tierhaltung müssen entsprechend ihrer Aufschrift verwendet werden; sie müssen folgende zusätzliche Aufschriften tragen (siehe Anhang A1):

(1) Wärmestrahlergeräte

<p style="text-align: center;">Wärmestrahlergerät für Tiere Für Strahler bis .....Watt Abstand .....cm in Strahlungsrichtung zwischen Strahler und Einstreu nicht unterschreiten.</p> <p style="text-align: center;">Gerät sicher befestigen. Schutzkorb nicht entfernen. Gerät nicht zudecken.</p> <p style="text-align: center;"><b>Achtung!</b></p>
--

Gebrauchsanweisung beachten!

(2) Kückenaufzuchtbatterien und elektrische Glucken

Achtung! Gerät nicht zudecken

(3) Tierwärmer mit Nennspannungen über 24 V sowie nicht wasserdichte Tierwärmer

Tierwärmer  
Nicht auf den Boden legen

11.7.3 Für Wärmestrahlergeräte dürfen beim Strahleraustausch nur solche Typen verwendet werden, die ausdrücklich in der Gebrauchsanweisung genannt sind. Es wird besonders darauf hingewiesen, dass nur Hartglaskolben eingesetzt werden dürfen und vor dem Strahleraustausch das Gerät vom Netz getrennt werden muss (siehe Anhang A1).

11.7.4 Die Verwendung von Wärmestrahlergeräten mit offenen Heizdrähten ist verboten.

11.7.5 Wärmestrahlergeräte müssen nach oben und seitlich durch einen Schutzschirm und in der Strahlungsrichtung durch ein Schutzgitter abgeschlossen sein.

11.7.6 Für Wärmestrahlergeräte sind nur die zugehörigen Aufhängevorrichtungen, wie geschlossene Deckenhaken, Ketten, Karabinerhaken, zu verwenden.

11.7.7 Der vom Hersteller in der Gebrauchsanweisung vorgeschriebene Mindestabstand zwischen dem Wärmestrahlergerät und den Tieren und zwischen dem Wärmestrahlergerät und brennbaren Stoffen darf keinesfalls unterschritten werden. Die Anschlussleitung muss so geführt und die Aufhängehöhe des Wärmestrahlergerätes so gewählt werden, dass weder die Anschlussleitung noch das Strahlgerät von Tieren erreicht werden kann. Gegebenenfalls ist das Muttertier dem Bestrahlungsraum fernzuhalten. Keinesfalls darf das

Wärmestrahlergerät an der Anschlussleitung aufgehängt werden (siehe Anhang A1).

11.7.8 Bei Verwendung von Dunkelstrahlern, z.B. Keramikheizkörpern, Rohrheizkörpern, Quarzheizkörpern, darf als Einstreu nur Torfmull, Sand oder Kurzstreu verwendet werden.

11.7.9 Elektrowärmegeräte zur Tieraufzucht und Tierhaltung müssen mit einer beweglichen Anschlussleitung und mit einem Stecker versehen sein; Gerätestecker sind verboten.

### **Intensivtierhaltung, Notstromanlage**

#### **§ 13 ÖVE-E 15/1985:**

13.1 Die Funktionsfähigkeit der Meldeeinrichtung ist mindestens einmal wöchentlich und außerdem nach jedem Gewitter zu prüfen. Treten bei der optischen und akustischen Signalisierung von Fehlern oder Störungen Mängel auf, so ist unverzüglich die Instandsetzung der Meldeeinrichtung zu veranlassen.

13.2 In Be- und Entlüftungsanlagen sind entsprechend der Anzahl der Lüftaggregate mehrere Fehlerstromschutzschalter montiert. Bei Prüfung der Funktionsfähigkeit dieser Schutzschalter ist darauf zu achten, dass auch nach der Auslösung der Fehlerstromschutzschalter noch eine ausreichende Luftversorgung gewährleistet ist. Dies kann z.B. durch handbetätigte oder automatisch sich öffnende Notluftklappen erreicht werden.

13.3 Ist eine Ersatzstromversorgung vorhanden, so ist diese in angemessenen Zeitabständen, mindestens einmal im Monat, auf ihre Funktionsfähigkeit zu prüfen.

### **ÖNORM E 2701**

4.4 Steckvorrichtung für den Notstromanschluss

Die Steckvorrichtung hat aus einer 5poligen Kupplungssteckdose für 16 A, 32 A nach ÖNORM für 63 A oder 125 A zu bestehen, die an der Anschlussleitung montiert ist. Im Notstromanschlusskasten ist analog ein 5poliger Gerätestecker für 16 A, 32 A, 63 A oder 125 A als „Notstromstecker“ einzubauen.

Es dürfen nur Steckvorrichtungen gemäß ÖVE-IS/EN 60 309-1/1992 und ÖVE-IS/EN 60 309-2/1992 verwendet werden.

Da der Schutz gegen Witterungseinflüsse vom Notstromanschlusskasten übernommen wird, genügt eine spritzwassergeschützte Ausführung der Steckvorrichtung.

#### 4.5 Notstromumschalter

Durch einen Notstromumschalter sind die mit Ersatzstrom zu versorgenden Verbraucher vom Netz sicher zu trennen (aktive Leiter L 1, L 2, L 3, N) und an die Leitungen zum Notstromstecker zu legen. Auf die Phasenfolge und auf den Drehsinn ist zu achten (siehe auch Abschnitt 4.6).

Der Notstromumschalter ist zweckmäßigerweise in jenem Verteilerschrank anzuordnen, der die zu versorgenden Verbraucher speist. Seine Schaltstellungen müssen eindeutig erkennbar und beschriftet sein.

#### 6. Betriebsbedingungen

Anschlussleitungen sollten stets in ihrer gesamten Länge ausgelegt werden, um eine unzulässige hohe Erwärmung durch den aufgerollten Zustand zu vermeiden.

Nach Herstellung der Steckverbindung beim Notstromanschlusskasten und nach Inbetriebnahme des Ersatzstromerzeugers hat der Anforderer durch unterwiesenes eigenes Personal für die Einschaltung der Stromverbraucher (Umschalten auf den Ersatzstromerzeuger) und für die Einhaltung der Betriebsanweisung zu sorgen.

Es wird empfohlen, bei Wiederkehr der Netzspannung den Betrieb des Ersatzstromerzeugers nicht sofort einzustellen, sondern dessen Bereitschaft eine angemessene Zeit (etwa 15 min) aufrecht zu erhalten, um stabile Netzverhältnisse abzuwarten.

Zu Z.14

- Greiferanlagen sind entsprechend den ÖKL-Merkblatt Nr. 58/2000 Pkt. 10 zu betreiben. Der Gesetzestext entspricht diesem Merkblatt (Pkt. 10).

**Zu Z.81 (§ 83 Abs.1):**

Die Einfügung dient einer Präzisierung der Bestimmung.

**Zu Z.82 bis 94 (§ 84 Selbstfahrende Arbeitsmittel und Fuhrwerke):**

Aus dem Motivenbericht zur letzten Novelle NÖ LAO LGBl. 9020-18 ergibt sich folgendes:

„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.“

Aus dem Protokoll der Arbeitsgruppe NÖ LAO vom 19. Dezember 2000 ergibt sich folgendes:

**Zu § 84 NÖ LAO:**

Zu den Arbeitsmitteln zählen auch die betrieblich eingesetzten Fahrzeuge und Fuhrwerke. Die AM-VO und das übrige ArbeitnehmerInnenschutzrecht verwenden dafür den Begriff des selbstfahrenden Arbeitsmittels. In der Novelle zur NÖ LAO soll daher vor allem diese Begriffsvereinheitlichung und die Abstimmung mit den AM-VO-Bestimmungen vorgenommen werden. Erst nach Inkrafttreten der LAO-DVO wird in § 84 Abs.1 die Verweisung auf § 106 ADSV aufgehoben werden können.

Definition selbstfahrende Arbeitsmittel gemäß § 2 Abs.8 AM-VO, BGBl. II Nr. 164 vom 16. 6. 2000:

„Motorisch angetriebene schienengebundene oder nicht schienengebundene Fahrzeuge, die entsprechend dem vom Hersteller angegebenen Verwendungszweck für die Durchführung von Arbeitsvorgängen bestimmt sind (für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft z.B. relevant Elektrokarren, Dieselpkarren oder Hubstapler).“

Es wird daher im Gesetzestext § 84 Abs.1 nach dem Wort „Transportkarren“ nachfolgendes eingefügt: „Selbstfahrende Arbeitmittel (wie Elektrokarren, Dieselkarren oder Hubstapler).“

**§ 84 Abs.1 erster Satz NÖ LAO:**

Der Satzteil „soweit nicht straßenpolizeiliche oder kraftfahrrechtliche Vorschriften anzuwenden sind,“ entfällt.

Begründung: Die Einschränkung der im Abs.1 angeführten Sicherheitsmaßnahmen nur auf jenen innerbetrieblichen Verkehr, auf den straßenpolizeiliche oder kraftfahrrechtliche Vorschriften nicht zutreffen, ist im Zeitalter der praktisch abgeschlossenen Straßenverkehrserschließung aller Winkel des Bundesgebietes praxisfremd und nicht mehr klar interpretierbar (wo gelten „straßenpolizeiliche Vorschriften“ und wo nicht?) und daher kaum vollziehbar.

Die Einschränkung ist außerdem nicht erforderlich, da die Sicherheitsmaßnahmen auf jeden Fall angewandt werden sollen (z.B. Motor abstellen beim Entfernen vom Fahrzeug; Regenschutzkleidung ist erforderlichenfalls beizustellen; sichere Verbindung mit Aufbaumaschinen, usw.). Falls sich einzelne dieser Maßnahmen auch aus straßenpolizeilichen oder kraftfahrrechtlichen Vorschriften ergeben, so ist dies nur zweckmäßig und stellt keinen Hinderungsgrund dar.

**§ 84 Abs.1 Z.1 NÖ LAO:**

Der Begriff Kraftfahrzeuge wird ersetzt durch selbstfahrende Arbeitsmittel.

**§ 84 Abs.1 Z.2 NÖ LAO:**

Der Begriff Kraftfahrzeug oder Fahrzeug wird ersetzt durch selbstfahrendes Arbeitsmittel (dreimal).

**§ 84 Abs.1 Z.3 NÖ LAO:**

Der Begriff Fahrzeug wird ersetzt durch selbstfahrendes Arbeitsmittel.

**§ 84 Abs.1 Z.5 NÖ LAO:**

Der Begriff „Zugmaschine, einer selbstfahrenden Arbeitsmaschine oder eines Motorkarrens“ wird ersetzt durch selbstfahrendes Arbeitsmittel.

**§ 84 Abs.1 Z.6 NÖ LAO:**

Ziffer 6 wird in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der AM-VO und der EG-Vorschriften vereinfacht und lautet wie folgt:



„Personen dürfen nur auf sicheren und für diesen Zweck ausgerüsteten Plätzen befördert werden; Personen dürfen insbesondere nicht befördert werden auf Ladeflächen von Lastkraftwagen, Zugmaschinen, Motorkarren oder Kombinationskraftwagen. Auf den Sitzen für Mitfahrer dürfen Kinder nur befördert werden, wenn sie das fünfte Lebensjahr vollendet haben und wenn die Sitze und der Abstand der zu den Sitzen gehörigen Fußrasten der Körpergröße der Kinder entsprechen.“

Die alte Beförderungsform entspricht nicht mehr dem Stand der Technik. Aus Sicherheitsgründen soll keine Einschränkung auf Zugmaschinen, sondern die Anwendung auf alle Fahrzeuge laut Überschrift erfolgen.

**§ 84 Abs.1 Z.7 NÖ LAO:**

Der Begriff „von Fahrzeug und Ladung“ wird ersetzt durch „des selbstfahrenden Arbeitsmittels und der Ladung“.

**§ 84 Abs.2 zweiter Satz NÖ LAO:**

Der Begriff „durch Motorkraft bewegten Fahrzeugen“ wird ersetzt durch „selbstfahrenden Arbeitsmitteln“; der Begriff Fahrersitze wird ersetzt durch Sitze. Beim heutigen Stand der technischen Entwicklung und der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit muss verlangt werden, dass alle für Dienstnehmer vorgesehene Sitze so beschaffen sind, dass sie die Gesundheit nicht gefährden.

Fahrzeuge (Fuhrwerke) und Transportkarren (derzeitige Überschrift des Gesetzestextes). Vorschlag für neue Überschrift: „Selbstfahrende Arbeitsmittel und Fuhrwerke“.

**Zu Abs.4:**

Es sollte festgestellt werden, dass die Anhängeröse der Deichsel starr (lt. ÖNORM L 5216) und die Anhängerkupplung am Traktor drehbar (lt. ÖNORM L 5209 Teil 1) ausgeführt sein muss.

**Zu Abs.7:**

Welche Sicherheitsregeln für Traktorfahrer sind konkret auf einem Anschlag anzubringen?

Diese Bestimmung kann entfallen. Das Wissen ist bereits Allgemeingut (z.B. F-Führerscheine etc.).

**Zu Z.95 und 96 (§ 86 Sprengarbeiten):**

Es erfolgt zur Vereinfachung eine Angleichung an die Verordnung BGBl. Nr. 77/1954, i.d.F. BGBl. Nr. 450/1994.

**Zu Z.99 (§ 87 Abs.9, erster Satz):**

Die Einfügung der Wortfolge „unabhängig von der Umgebungsatmosphäre wirkende Atemschutzgeräte (Isoliergeräte)“ entspricht den technischen Normen (ÖNORM EN 133:1990 Atemschutzgeräte - Einteilung) und vermittelt eine exakte Aussage.

Da sich regelmäßig tödliche Unfälle durch das Auftreten einer erhöhten Kohlendioxidkonzentration in Gärtilos und Gärkellern ereignen und der Wert des Luftsauerstoffes allein keine Garantie abgibt, ist jedenfalls zusätzlich die kritische Kohlendioxidkonzentration zu unterschreiten.

Ausschlaggebend ist - bei Verhältnissen, wie sie in Gärtilos und Gärkellern vorliegen - ausschließlich die CO<sub>2</sub>-Konzentration, die eine bestimmte Höhe nicht überschreiten darf. Auf die Messung der Sauerstoffkonzentration kann daher verzichtet werden und der diesbezügliche Aufwand für die Dienstgeber kann entfallen.

Im Weinkeller kann trotz ausreichendem Sauerstoffgehalt bereits eine tödliche CO<sub>2</sub>-Konzentration vorhanden sein. Bei 18 % O<sub>2</sub> in der Luft des Gärkellers muss bereits mit 15 % CO<sub>2</sub> gerechnet werden. Kurzfristig liegt der akuttoxische Grenzwert bei 5 % CO<sub>2</sub>.

**Zu § 87 Abs.9, zweiter Satz (neu):**

Der geltende MAK-Wert ist, wenn erforderlich unter Zuhilfenahme eines Absauggerätes einzuhalten. Dabei bietet die geltende Kurzzeitwert-Regelung einen in der Praxis ausreichenden Spielraum: in acht Stunden Arbeitszeit darf der 1-

Stunden Mittelwert an CO<sub>2</sub> dreimal den Wert von 1 % erreichen. Die Erfahrung zeigt, dass diese Werte in Gärsilos und Gärkellern eingehalten werden können.

Der Kurzzeitwert berücksichtigt, dass der menschliche Organismus kurzzeitig auch höhere CO<sub>2</sub>-Konzentrationen als 1 Vol-%, wie sie in Luftschwaden in Gärsilos und Gärkellern vorkommen, verkraftet.

Eine mittlerweile bewährte Lösung stellt die Steuerung der Lüftung durch ein in Bodennähe angebrachtes CO<sub>2</sub>-Warngerät dar; dadurch kann die Betriebsdauer der Lüftung und der Energieverbrauch weiter reduziert werden. Jedoch soll diese dem Stand der Technik entsprechende Maßnahme nicht verpflichtend vorgeschrieben sein, sondern nur als Empfehlung aufscheinen.

**Zu Z.100 (§ 88 Waldarbeit und sonstige Arbeiten an Bäumen):**

Der Gesetzestext des § 88 beruht auf einem Vorschlag der Forstlichen Arbeitslehrer Österreichs ergänzt in der Arbeitsgruppe NÖ Landarbeitsordnung und soll in sämtlichen Landarbeitsordnungen der Bundesländer einheitlich gestaltet sein. Diese einheitliche Gestaltung wird auch vom Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, Sektion V-Forstwesen unterstützt.

**Zu Abs.1 Z.1:**

Läuterung und Durchforstung sind Pflegemaßnahmen im Schwachholzbereich (bis ca. 20 cm Stammdurchmesser).

**Zu Abs.1 Z.2:**

Innerhalb des Fallbereiches, das sind eineinhalb Baumlängen im Umkreis, dürfen sich nur die mit dem Fällen beschäftigten Personen aufhalten.

In besonderen Ausnahmefällen (z.B. auf Steilhängen, bei Absäumungen, in der Naturverjüngung) kann der Dienstgeber davon abweichende Regelungen festlegen. Diese Regelungen müssen jedoch in Form einer schriftlichen Betriebsanweisung (§ 76e Abs.4) bzw. Betriebsvereinbarung gemäß § 200 Abs.1 Z.8 festgelegt werden. Die einschlägige Unterweisung der Dienstnehmer ist zu dokumentieren.

**Zu Abs.1 Z.5:**

Ein angesägter Baum ist in der Statik instabiler. Bloße Anritzung reicht nicht aus.

**Zu Abs.1 Z.8:**

Dieser Regelung hat besondere Bedeutung bei Vermeidung von Arbeitsunfällen.

**Zu Abs.1 Z.9:**

Der Dienstgeber hat die Verantwortung für den Einsatz der Dienstnehmer. Die Erfahrung eines Dienstnehmers setzt sich aus dessen einschlägiger Praxis sowie einschlägiger Fachausbildung zusammen, wobei der einschlägigen Praxis mehr Bedeutung zukommt.

**Zu Abs.1 Z.14:**

Vgl. hierzu auch § 78v Abs.4 und 5 NÖ LAO.

**Zu Abs.1 Z.15:**

Als „entsprechende Schulung“ werden von den Forstlichen Ausbildungsstätten „Ossiach, Ort, Pichl, Hohenlehen, Rotholz) ein- bis zweiwöchige „Seilbringungskurse“ mit den Inhalten: Grundkenntnisse, Planung, Aufbau, Betrieb, Wartung und Abbau angeboten. Darüber hinaus werden auch Spezialkurse für ein bestimmtes Seilbringungsgerät organisiert. Da die Seilbringungskurse nur während der Wintermonate abgehalten werden, ist eine Übergangsbestimmung erforderlich. Sonst wäre die Bestimmung zu streng (vgl. Z.156, Art.VII Abs.3).

**Zu Z.101 bis 110 (§ 89 Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung, Allgemeine Bestimmungen, § 90 Besondere Bestimmungen, Reinigung und Desinfektion):**

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

**Zu § 89 Abs.11 und 12 NÖ LAO:**

„Wenn die jeweilige Berufskleidung auch Schutzfunktion aufgrund der jeweiligen Tätigkeit hat, wird sie zur persönlichen Schutzausrüstung (PSA) und ist vom Dienstgeber im Einzelfall zur Verfügung zu stellen.“

**Zu § 90 Abs.1:****Z.1:**

Das Ersetzen des Begriffes „Gesichtsmaske“ durch den Begriff „Schutzschilde“ war erforderlich, da Gesichtsmasken kein fachlicher Terminus sind.

**Z.4:**

Ersetzen des Begriffes „Sicherheitsgürtel“ durch die Wortfolge „geeignete Absturzsicherung“. Diese Begriffsersetzung erfolgt auch an anderen Stellen in der NÖ LAO. Unter Absturzsicherung versteht man das gesamte System der Personensicherung gegen Absturz von der Höhe. Dazu zählen Haltesysteme (z.B. Höhensicherungsgerät) und Auffangsysteme. Der Sicherheitsgürtel allein ist unzureichend vgl. auch (PSA-Dokumentation der Sicherheitsberatung der SVB).

**Z.5:**

Nach dem Wort „Sprengarbeiten“ wird die Wortfolge „und Bauarbeiten“ eingesetzt. Dies ist erforderlich, da im landwirtschaftlichen Bereich auch Bauarbeiten erforderlich sind.

**Z.6:**

Als Beispiele von ÖNORMEN, die die persönliche Schutzausrüstung für diesen Bereich regeln vgl. ,BGBl. II Nr. 248: Kundmachung - Verzeichnis der Harmonisierten Europäischen Normen für die Sicherheit von persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) vom 2. August 2000 sowie die Broschüre der SVB hinsichtlich persönlicher Schutzausrüstung (PSA - letzte Seite).

**Z.7:**

Bei Arbeiten mit Drahtseilen ist ein Knieschutz nicht erforderlich (vgl. Z.10).

**Z.8:**

Der Begriff „Forstarbeiten“ ist durch die Wortfolge „Waldarbeiten und sonstige Arbeiten an Bäumen (§ 88)“ zu ersetzen. Diese Änderung ist aufgrund der Änderung des § 88 erforderlich.

### **Geeignete schwingungsmindernde Handschuhe:**

Der oben angeführte gewählte Begriff stellt einen Kompromiss zwischen den Vorschlägen der AUVA und der SVB dar.

Der ursprüngliche Vorschlag der SVB: Als PSA kommt insbesondere in Betracht ..... Waldarbeit: .... „entsprechende auf die jeweilige Arbeit Gefährdung abgestimmte Schutzhandschuhe“, hält nach Ansicht der AUVA der Konkretisierung der erforderlichen Schutzhandschuhe gerade für den Bereich der Vibrationsgefahren nicht Stand. Dafür sind folgende Gründe maßgeblich:

- Die Motorkettensäge hat eine Erregerfrequenz von typischerweise 40 Hz. Antivibrationsschutzhandschuhe neuerer Bauart weisen ein der geltenden Norm EN ISO 10819 entsprechendes Dämpfungsverhalten bis hin zu einer unteren Grenze von 31,5 Hz auf. Nur im Bereich unter 31,5 Hz stehen zur Zeit entsprechende Produkte nicht zur Verfügung.
- Es gibt mehrere Fabrikate derartiger geeigneter Handschuhe, ein Produkt stammt aus österreichischer Produktion. Diese Schutzhandschuhe sind hinsichtlich der Arbeitsaufgaben im Forst als ausreichend griffsensibel zu bezeichnen. Muster sind in der AUVA/HUB vorhanden und können vorgelegt werden.
- Der Antivibrationshandschuh hat nicht nur die geforderten Dämpfungseigenschaften, sondern er vermindert auch den Kälteeinfluss, der gerade im Zusammenwirken mit der Vibrationseinwirkung eine erhöhte Schädigungsgefahr bewirkt. Dies ermöglicht einen Zusatznutzen gegen die Gefahr der Durchblutungsstörung.
- Bei künftigen Produkten ist eine weitere Verbesserung des Tragekomforts zu erwarten und absehbar. Bereits zum Zeitpunkt der Kundmachung der Novelle zur NÖ LAO ist mit neuen und weiter verbesserten Produkten zu rechnen.

Der Begriff Antivibrationshandschuh ist zwar technisch gebräuchlich und gut verständlich, vgl. den Begriff der Antivibrationshandgriffe, dennoch wurde aber für den Gesetzestext der technisch ebenfalls richtige, aber unter Umständen weniger gebräuchliche Begriff „geeignete schwingungsmindernde Handschuhe“ gleichbedeutend mit dem Begriff Antivibrationshandschuhe gewählt, da die derzeit im Handel befindlichen Schutzhandschuhe (Antivibrationshandschuhe) noch nicht ausreichend ausgereift sind.

**Sicherheitsschuhe:**

Der Begriff „Waldarbeiterschutzhwerk (schaffthoher Lederschuh mit Profilsohle und Zehenschutzkappe bzw. Forstgummistiefel mit Profilsohle, Schnittschutzeinlagen und Zehenschutzkappe)“ wird durch den Begriff Sicherheitsschuhe mit Schnittschutzeinlage („Forstsicherheitsschuhwerk“) ersetzt.

Die Europäische Normung, die für die konkrete Beschaffenheit der Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung maßgeblich ist, definiert die Anforderungen auch an Sicherheitsschuhe (EN 345). Für Waldarbeiten sind Sicherheitsschuhe mit Schnittschutzeinlage (entsprechend EN 345-2) erforderlich.

Gemäß der PSA-Sicherheitsverordnung dürfen im EWR unter der Bezeichnung Sicherheitsschuh nur Schuhe verkauft werden, die eine Stahlkappe aufweisen und die jeweils genormten Mindestanforderungen erfüllen. Schnittschutzeinlagen dürfen nur in Verkehr gebracht werden, wenn sie der EN 345-2 entsprechen.

In der NÖ LAO erfolgt somit entsprechend dem Stand der Sicherheitstechnik die eindeutige Festlegung, dass nicht gewöhnliche Sicherheitsschuhe, sondern solche mit Schnittschutzeinlage zu verwenden sind. Der umgangssprachliche, aber technisch nicht eindeutige Begriff des Forstsicherheitsschuhwerkes wurde zur Illustration verwendet.

Durch den Begriff Forstsicherheitsschuhwerk ist auch der Sicherheitsstiefel erfasst.

Vgl. auch bisherige Regelung § 88 Z.7 Persönliche Schutzausrüstung, welche nunmehr ausschließlich in § 90 geregelt ist.

**Zu Z.111 (§ 92 Überschrift 5.2.7):**

„Vor § 92 wird die Überschrift „5.2.7 „Gesundheitsüberwachung““ durch die Überschrift „Gesundheitsüberwachung und Präventivdienste“ ersetzt, da der Überbegriff Gesundheitsüberwachung nicht den vielfältigen Aufgaben der Präventivdienste entspricht (Vorschlag der AUVA).“



## **Zu Z.112 bis 116 (§ 92 Gesundheitsüberwachung, Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen):**

### **Zu § 92 Abs.2 Z.7:**

#### **Organisch belastete Stäube / Organische Stäube**

In der Land- und Forstwirtschaft häufig vorkommende Stäube sind z.B. Heustaub, Getreidestaub, Federnstaub.

Es kann das Material organischer Herkunft sein (organischer Staub) und beim Einatmen die schon erwähnten Staubwirkungen haben.

Zusätzlich können an der Stauboberfläche verschiedenartigste Substanzen sitzen (so z.B. auf dem Federnstaub Erreger von Vogelkrankheiten – vergleiche dazu auch Kapitel „biologische Arbeitsstoffe“).

Mögliche Folgeerkrankungen beim Menschen sind:

- Allergische Erkrankungen wie z. B. Asthma bronchiale
- Entzündliche Erkrankungen wie z. B. Bronchitis
- Kombinationen wie z.B. Exogen Allergische Alveolitis

#### **Holzstaub**

Holzstaub entsteht bei der Bearbeitung von Holz mit Maschinen. Je nach Art der Bearbeitung (Sägen, Schleifen, Bohren ...) entstehen verschiedene Arten von Staub. Staub kann in Grobstaub (Durchmesser bis 1/100 mm) und Feinstaub (Durchmesser geringer) eingeteilt werden.

Grobstaub wird in der Nasenhöhle, im Rachen – oder Kehlkopfbereich abgefangen, Feinstaub kann bis in die Lungenbläschen (den Ort des Gasaustausches) vordringen.

Jahrelange Staubexposition kann folgende Auswirkungen zeigen:

#### **Eigenschaften von Staub**

#### **Auswirkung auf die Gesundheit**

---

fasererzeugend	Pneumokoniose (Faserlungenerkrankung)
irritierend	Entzündungen
allergisierend	Allergien, Asthma

krebserzeugend \*

Krebs

- In der EU und im EWR, daher auch in Österreich, sind Hartholzstäube (insbesondere Eichen- und Buchenholzstaub) als krebserzeugend eingestuft.

Behandeltes Holz (z.B. mit Beize oder Holzschutzmitteln) kann zusätzlich noch toxische (giftige) Eigenschaften haben.

### **Relevante biologische Arbeitsstoffe**

Nicht die bearbeiteten Stoffe (z.B. Holz) sind biologische Arbeitsstoffe, sondern auf dem Werkstoff sitzende Mikroorganismen (z.B. Erreger von Wundstarrkrampf).

Es ist also eine wichtige Aufgabe für die Beurteilung von Arbeitsplätzen, mit welchen Belastungen / Gefährdungen gerechnet werden muss und welche Abhilfemaßnahmen gesetzt werden müssen.

In allen Bereichen (nicht nur in der Land- und Forstwirtschaft) muss zwischen beabsichtigter und unbeabsichtigter Verwendung unterschieden werden.

Eine beabsichtigte Verwendung liegt dann vor, wenn z.B. eine Schimmelpilzkultur verwendet wird, um Edelschimmelkäse zu erzeugen. Man erzeugt also gezielt, mit Einsatz eines Mikroorganismus z.B. ein Produkt.

Eine unbeabsichtigte Verwendung liegt dann vor, wenn z.B. Gülle aufs Feld ausgebracht wird und in der Gülle ein oder mehrere Mikroorganismen (z.B. Colibakterien) sind.

Es ist also nicht der bewusste Umgang mit Mikroorganismen, diese kommen jedoch bei der Tätigkeit in der Land- und Forstwirtschaft vor.

Der Unterschied liegt darin, dass sich der Dienstnehmer bei einem beabsichtigten, gezielten Umgang auch besser schützen kann.

Bei der Beurteilung der Gefährlichkeit kann man sich der Organismenliste (Anhang 2 der Verordnung biologische Arbeitsstoffe) bedienen. Diese Einteilung orientiert sich aber an der Eigenschaft von Erregern, die Infektionskrankheiten auslösen können. Unberücksichtigt bleibt die Fähigkeit, Allergien auslösen zu können (Bierhefe oder *Penicillium camemberti* sind in Risikogruppe 1 eingestuft und deshalb in der Organismenliste gar nicht angeführt, können aber trotzdem allergische Erkrankungen auslösen).

Mit welchen häufigen Mikroorganismen muss in der Land- und Forstwirtschaft gerechnet werden?

## A) BAKTERIEN

	Risikogruppe
Aktinomyzeten („Strahlenpilze“) – weit verbreitet, vor allem im Kompost	2
Bacillus anthracis (Milzbranderreger)	3
Borrelia burgdorferi (Zeckenbissfolge)	2
Brucellen (im Tierreich weit verbreitet, z.B. Schafe, Ziegen, Schweine)	3
Chlamydien (bei Vogelzüchtern)	3
Clostridium tetani (Wundstarrkrampferreger, weit verbreitet in Staub, Erde, auf Holz)	2
Erysipelothrix rhusiopathiae (Schweinerotlauf, kann auch Erkrankungen bei Menschen machen)	2
E. coli (Darmbakterium bei Mensch und Tier, toxinbildende Stämme „EHEC“)	3
Francisella tularensis (Hasenpesterreger, kann auch Krankheiten bei Menschen machen)	2 – 3
Listeria monocytogenes (im Tierreich weit verbreitet, kann über Rohmilch oder sekundär verunreinigte Lebensmittel Erkrankungen bei Menschen verursachen)	2
Leptospiren (vor allem im Rattenharn)	2
Mycobakterium bovis (Rinder-Tbc, kann auch Erkrankungen bei Menschen machen)	3
Rickettsien (Fleckfiebererreger)	3

## B) VIREN

Hantaviren (in Süd-Österreich endemisch, Erkrankungen vor allem bei Jägern)	2
Tollwutvirus	3
Durch Zecken übertragbare Viren	2 – 3
Unkonventionelle Agentien (BSE und ähnliche Erkrankungen)	3

## C) PARASITEN

Ascarisarten (Wurm z. B. beim Schwein)	2
Echinococcusarten (Bandwurm von Fuchs bzw. Hund)	3

Taenien (Bandwürmer z. B. beim Rind)	2 – 3
Toxocara canis (Wurm beim Hund)	2
Toxoplasma gondii (z. B. im Katzenkot)	2

#### D) PILZE

Aspergillus fumigatus (weit verbreiteter Schimmelpilz)	2
Div. andere Schimmelpilze (vor allem deren Sporen)	1 – 3

#### Zu § 92 Abs.2 Z.8:

„Gesundheitsgefährdende Lärmeinwirkung (vgl. Formulierung VGÜ § 4 Abs.1 in der Fassung BGBl. II Nr. 412/1999).“ Der Gehörschutz als persönliche Schutzausrüstung kann die Folgen einer gesundheitsgefährdenden Lärmeinwirkung mindern.

#### Lärm

Lärmeinwirkung gilt als gehörschädigend, wenn ein andauernd starker Lärm (= 8 Stunden lang) Schallpegelwerte von 85 dB (A) überschreitet oder bei nicht andauerndem Lärm ein wirkungsäquivalenter Pegelwert (kann berechnet werden) überschritten wird.

Abhilfemaßnahmen sind: leisere Geräte, Pausenregelungen, Kapseln oder Einhausen lauter Maschinenteile (falls technisch möglich) und persönliche Schutzausrüstung (Gehörschutz).

Die persönliche Schutzausrüstung sollte immer die letzte Maßnahme sein, wenn alle technischen/organisatorischen Maßnahmen ausgeschöpft sind.

#### Zu § 92 Abs.5:

Über Vorschlag der AUVA soll im Abs.5 erster Satz nach dem Wort „Untersuchungen“ der Klammerausdruck „(Nachtarbeit, biologische Arbeitsstoffe)“ eingesetzt werden.

Dies ist erforderlich, um klarzustellen in welchen Fällen besondere ärztliche Untersuchungen jedenfalls geboten erscheinen. Untersuchungen hinsichtlich Vibrationseinwirkungen werden erst in Umsetzung von EG-Richtlinien geschaffen werden und wären dann zu einem späteren Zeitpunkt zu berücksichtigen. Die weiteren Anregungen der AUVA in diesem Zusammenhang wurden bereits in § 92 Abs.6 vgl. Kostenübernahme durch den Versicherungsträger umgesetzt.

**Zu § 92 Abs.5 letzter Satz:**

Definition der Nachtarbeit Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr, mindestens 6 Stunden. Dieser Begriff der Nachtarbeit könnte - als Mindestanforderung – dem Anspruch auf die freiwillige sonstige arbeitsmedizinische Untersuchung bei Nachtarbeit zugrundegelegt werden. Als Mindestanforderung deshalb, weil diese Regelung all jene AN, die z.B. regelmäßig von abends bis 03 Uhr arbeiten, keinen Anspruch auf diese spezielle medizinische Betreuung haben, weil sie das Sechs-Stunden-Kriterium nicht erfüllen.

Diese Definition ist nur relevant für die Durchführung der freiwilligen Untersuchung und daraus können keine weiteren arbeitsrechtlichen Ansprüche abgeleitet werden (wie z.B. Mindestruhezeit).

**Zu § 92 Abs.7:**

Gesetzestext:

„Die untersuchenden Ärzte müssen Arbeitsmediziner (§ 92c Abs.1) und nach § 56 ASchG für die jeweiligen Untersuchungen ermächtigt sein, wenn für die Untersuchung eine Ermächtigung vorgesehen ist. Sie haben bei Durchführung von Eignungs- und Folgenuntersuchungen nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:“.

Durch diese Formulierung ist sichergestellt, dass die untersuchenden Ärzte auch über die erforderliche Ausstattung (z.B. Untersuchungsgeräte und untersuchungsspezifische Zusatzqualifikation verfügen, sodass eine Qualitätssicherung der Untersuchungen gegeben ist). Des weiteren bietet die Durchführung der Untersuchungen durch diese Ärzte und insbesondere die Befundung unter Bewertung durch in dieses System eingebundene Ärzte am ehesten Gewähr für zuverlässige und vergleichbare Ergebnisse.

Auch die entsprechenden Gesamtverträge für die Abrechnung der Untersuchungsleistungen und die Bezahlung durch den Unfallversicherungsträger stellen auf die Durchführung der Untersuchung durch ermächtigte ÄrztInnen ab. In NÖ sind zur Zeit mehr als 120 ÄrztInnen im Sinne des § 56 ASchG ermächtigt, sodass mit diesen das Auslangen zu finden sein wird. Auch im Wiener und Steiermärkischen Bedienstetenschutzgesetz 2000 sowie im NÖ BSG 1988 (§ 24

Abs.2) wurde diese Vorgangsweise gewählt. Praktisch alle einschlägig tätigen ArbeitmedizinerInnen sind hinsichtlich der in ihrem Tätigkeitsschwerpunkt anfallenden Eignungs- und Folgeuntersuchungen nach § 56 ASchG ermächtigt, sodass die vorgeschlagene Bindung an die Ermächtigung weder einen personellen Engpass schafft, noch eine unbillige Hürde bedeuten würde.

**Zu Z.118 (§ 92a Abs.2):**

**Aus dem Protokoll der Arbeitsgruppe NÖ LAO vom 19. Dezember 2000 ergibt sich folgendes:**

**SFK-VO (Verordnung über Fachausbildung von Sicherheitsfachkräften)** in Kraft getreten 1. Juni 1995 BGBl. Nr. 277/95: In der Arbeitsgruppe herrschte ursprünglich Einvernehmen darüber, dass die Bestimmungen dieser Verordnung ausreichend im § 92 a Abs.2 NÖ LAO umgesetzt sind und kein weiterer Umsetzungsbedarf besteht. Aus der Stellungnahme des Vertreters der SVB vom 13. 7. 2000 ergibt sich, dass hinsichtlich der Fachausbildung der SFK, welche auch in der Land- und Forstwirtschaft eingesetzt werden können, unbedingt land- und forstwirtschaftliche fachspezifische Lehrinhalte vorgegeben werden sollten. Dazu zählen die land- (forst)tech-nischen Gegebenheiten samt den entsprechenden sicherheitstechnischen Erfordernissen und die Kenntnis über Arbeitsabläufe in allen Bereichen der Land- und Forstwirtschaft.

Es wurde daher folgende Ergänzung des § 92 a Abs.2 NÖ LAO gewählt:

„Dabei ist auf die Erfordernisse der Land- und Forstwirtschaft Rücksicht zu nehmen.“

SFK-Ausbildung: derzeit gibt es noch keine Zusatzausbildung. Diese muss erst aufgebaut werden. Die Grundausbildung wird insbesondere von der AUVA angeboten und daher wäre es auch sinnvoll die Zusatzausbildung zu dieser Grundausbildung aufzubauen. Der AUVA wurde die Unterstützung durch die Interessenvertreter sowie die SVB zugesagt.

**Zu Z.119 und 120 (§ 92b):**

Die Bestimmung des § 93a Abs.11 LAG stellt unmittelbar anwendbares Bundesrecht dar und war als solche im Ausführungsgesetz (NÖ LAO) nicht mehr umsetzen.

Ansonsten wurde § 93a Abs.4 bis 13 LAG in § 92b LAO umgesetzt.

(11) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Soweit der Dienstgeber über sonstige Ausbildungsnachweise auf den in Abs.10 letzter Satz angeführten Gebieten verfügt, kann der zuständige Träger der Unfallversicherung diese Ausbildungsnachweise als gänzlichen oder teilweisen Ersatz für die Ausbildung nach Abs.10 letzter Satz anerkennen.

**§ 93a Abs.4 bis 13 LAG entspricht § 92b Abs.4 bis 11 LAO und § 239 Abs.9a LAG entspricht Anlage B Artikel VII Abs.2 LAO:**

Abs.4 neu entspricht dem bisherigen Abs.6.

Abs.5 entspricht § 77a Abs.1 ASchG und regelt das Modell der Präventivbetreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern. Diese hat analog zum ASchG in Form von regelmäßigen Begehungen zu erfolgen, wobei der Dienstgeber aus mehreren Betreuungsformen auswählen kann; er kann Sicherheitsfachkräfte gemäß § 92 bestellen, er kann ein Präventionszentrum des zuständigen Unfallversicherungsträgers in Anspruch nehmen (§ 93b Abs.2 LAG) oder die sicherheitstechnische Betreuung nach Maßgabe des § 93a Abs.10 selbst vornehmen.

Auf Grund der im Rahmen der Sozialpartnerverhandlungen erzielten Vereinbarungen werden die Bestimmungen über die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern im Sinne einer Vereinheitlichung der beiden Gesetze möglichst weitgehend an die entsprechenden Bestimmungen des ASchG angeglichen.

Abs.5 bis 8 sehen daher in Entsprechung zu § 77a ASchG maßgeschneiderte Betreuungseinheiten vor, die genau den Gefahren und Belastungen in der Arbeitsstätte angepasst sind und somit das auf Grund der jeweiligen Situation in der Arbeitsstätte erforderliche Ausmaß an Betreuung sicherstellen werden. Dabei umfasst der Begriff der "Begehung" nicht nur die Begehung der Arbeitsstätte als solche, sondern insbesondere auch die Beratung der Dienstgeber und

Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Belegschaftsorgane, gegebenenfalls die Vorlage von Verbesserungsvorschlägen.

Eine regelmäßige "Basisbetreuung" in Form regelmäßiger Begehungen hat gemäß Abs.6 sowohl durch Sicherheitsfachkräfte als auch durch Arbeitsmediziner mindestens in den in Z.1 oder 2 festgelegten zeitlichen Intervallen zu erfolgen. Im Rahmen dieser – nach Möglichkeit gemeinsamen – Begehungen der Präventivfachkräfte sind alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz, die die Arbeit in der Arbeitsstätte und auf allen dazugehörigen dislozierten Flächen gemäß § 77 Abs.2 (insbesondere Felder und Wälder) betreffen, zu berücksichtigen [näheres hinsichtlich des für die Begehungen tatsächlich erforderlichen Zeitausmaßes siehe Seiten 12 ff. der Erläuterungen zur RV zur ASchG-Novelle BGBl. I Nr. 12/1999 (Sten. Prot. NR, XX. GP, 1449 der Beilagen)].

Zusätzlich zu den regelmäßigen Begehungen ist analog zum ASchG vorgesehen, dass bedarfsorientierte bzw. anlassbezogene Begehungen vorgenommen werden müssen, z.B. bei Arbeitsunfällen, dem Einsatz neuer Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren, bei berufsbedingten Erkrankungen ("Anlassbetreuung"), da dies eine unverzichtbare Ergänzung zu der ohnehin in eher geringer Frequenz erfolgenden Basisbetreuung ist und dem gemäß im Grundsatzgesetz vorgesehen werden muss.

Gemäß Abs.7 wird die Regelung für die Ermittlung der Zahlengrenzen bei wechselnder Dienstnehmerzahl (vgl. § 77a Abs.5 ASchG) der Ausführungsgesetzgebung überlassen. Die Regelung in der NÖ LAO erfolgte nach Vorbild ASchG unter Anpassung der Dauer der Saison bzw. der Kampagnearbeit. Die Dauer des Aufenthaltes der überwiegend ausländischen Erntehelfer in Saison- und Kampagnebetrieben beträgt durchschnittlich mindestens sechs Wochen, weshalb eine Beschränkung auf 30 Tage - wie sie im ASchG vorgesehen ist - zu kurz wäre.

Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters für Arbeitsstätten mit mehr als 50 Dienstnehmern [bisher ab zehn Dienstnehmern gemäß § 93a Abs.4 (alt)] Mindesteinsatzzeiten festzulegen. In Niederösterreich gibt es wenig Betriebe die dauernd mehr als 50 Dienstnehmer pro Arbeitsstätte beschäftigen, weshalb eine



einheitliche Mindesteinsatzzeit der im ASchG vorgesehenen Staffelung der Vorzug gegeben wird.

Die in § 93a Abs.4 (alt) enthaltene Möglichkeit, dass die Ausführungsgesetzgebung anstelle einer Mindesteinsatzzeit auch kürzere Intervalle für die gemeinsamen Begehungen vorsehen kann, wird gestrichen, da im Rahmen der Sozialpartnerverhandlungen einvernehmlich festgehalten wurde, dass Mindesteinsatzzeiten für Arbeitsstätten mit mehr als 50 Dienstnehmern die beste Form der Präventivdienstbetreuung darstellt und die arbeitnehmer- bzw. dienstnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen des ASchG bzw. des LAG möglichst weitgehend anzugleichen sind.

Abs.8 entspricht § 77a Abs.6 ASchG und stellt sicher, dass Dienstnehmer, die auf Feldern, Wäldern und sonstigen Flächen gemäß § 88 Abs.2 beschäftigt sind, bei der Ermittlung der Dienstnehmerzahl von Arbeitsstätten gemäß Abs.7 berücksichtigt werden (vgl. in diesem Zusammenhang VwGH vom 22. 10. 1999, 98/02/0234, ARD 5093/7/2000).

Abs.9 entspricht § 77a Abs.4 ASchG.

Abs.10 erweitert das bisher in § 93a Abs.5 (alt) vorgesehene Unternehmermodell analog § 78b ASchG und sieht vor, dass Dienstgeber in Arbeitsstätten bis 50 Dienstnehmer (bisher 25 Dienstnehmer) die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte selbst wahrnehmen können, wenn sie die erforderlichen Fachkenntnisse (Absolvierung der Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft) nachweisen.

In Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer wird analog § 78b Abs.1 Z.2 und Abs.2 vorgesehen, dass die Dienstgeber die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen können, wenn sie ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachweisen, die durch eine Ausbildungseinrichtung bescheinigt werden, die eine gemäß § 74 Abs.2 ASchG anerkannte Fachausbildung durchführt. Als Voraussetzung für die Bescheinigung durch die Ausbildungseinrichtung ist von der Ausführungsgesetzgebung der erfolgreiche Abschluss einer mindestens 72 Unterrichtseinheiten zu je 50 Minuten umfassenden Ausbildung auf den Gebieten der Organisation und Methoden des betrieblichen Arbeitnehmerschutzes, der Ergonomie, der Sicherheit von Arbeitssystemen, der gefährlichen Arbeitsstoffe sowie der Ermittlung und Beurteilung

von Gefahren und von einer jeweils mindestens 14 Unterrichtseinheiten zu je 50 Minuten umfassenden Weiterbildung in Abständen von längstens drei Jahren vorzusehen.

Die Ausbildungen und Prüfungen der Dienstgeber im Rahmen des Unternehmermodells sollen nur durch Ausbildungseinrichtungen vorgenommen werden können, die eine nach der Verordnung über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte (SFK-VO, BGBl. Nr. 277/1995) anerkannte Ausbildung von Sicherheitsfachkräften durchführen.

Für Dienstgeber, die über ausreichende Kenntnisse verfügen, aber noch keine anerkannte Fachausbildung absolviert haben, enthält § 239 Abs.9a eine Übergangsregelung: Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, dass diese Dienstgeber das

Unternehmermodell ohne Nachweis durch eine Bescheinigung bis längstens ein Jahr ab Inkrafttreten der Ausführungsgesetzgebung anwenden dürfen.

Abs.11 und 12 entsprechen § 78b Abs.4 ASchG und sehen die Möglichkeit vor, dass sonstige Ausbildungsnachweise vom zuständigen Träger der Unfallversicherung anerkannt werden können. Die näheren Details über die erforderliche Prüfung zum Nachweis der ausreichenden Kenntnisse sind von der Ausführungsgesetzgebung festzulegen. Da Abs.11 eine Regelung des Organisationsrechts darstellt, ist sie als unmittelbar anwendbares Bundesrecht zu konstruieren.

Abs.13 entspricht § 78 Abs.4 ASchG und enthält die erforderlichen Informations- und Beratungsverpflichtungen des Dienstgebers gegenüber Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorganen – subsidiär auch gegenüber den Dienstnehmern – für den Fall, dass er beabsichtigt, das Unternehmermodell anzuwenden oder ein Präventionszentrum des zuständigen Trägers der Unfallversicherung in Anspruch zu nehmen.

### **§ Z.121 (94a Abs.5 bis 7 LAG entspricht § 92d Abs.5 bis 8 LAO):**

Die Neuregelung der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung für Klein- und Mittelbetriebe (siehe § 93a Abs.5 bis 9 und 13 LAG) bedingt eine entsprechende Anpassung des § 94a Abs.5 bis 7 LAG und somit auch in der NÖ LAO.

**Zu Z.122 (§ 92h Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger entspricht § 93b LAG):**

Abs.1 normiert analog § 78 Abs.1 ASchG, dass in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung auch durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger erfolgen kann, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt. Entscheidet sich der Dienstgeber zumindest zum Teil – entweder für die sicherheitstechnische oder die arbeitsmedizinische Betreuung – für die Bestellung eigener Präventivfachkräfte, kommen für deren Aufgaben und Tätigkeit, für die innerbetriebliche Zusammenarbeit, für die Pflichten des Dienstgebers usw., zusätzlich alle bezughabenden Regelungen über Präventivdienste zum Tragen. Durch Abs.2 wird Dienstgebern im Sinne des Landarbeitsgesetzes (und NÖ LAO) die Möglichkeit eröffnet, Präventionszentren der zuständigen Unfallversicherungsträger in Anspruch zu nehmen, indem normiert wird, dass diese Präventionszentren auch ihnen für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern zur Verfügung stehen. Da diese Regelung Organisationsrecht darstellt, ist sie als unmittelbar anwendbares Bundesrecht zu konstruieren.

Laut den Erläuterungen (Seite 14) zur RV zur ASchG-Novelle BGBl. I Nr. 12 /1999 (Sten. Prot. NR, XX. GP, 1449 der Beilagen) stellt die AUVA für den gewerblichen Bereich ab 1. Jänner 2000 jährlich mindestens 330 Millionen Schilling zu Verfügung, wobei angestrebt wird, letztlich 10% des Gesamtbudgets der AUVA für Prävention insgesamt aufzuwenden. Auf Grund des Größenverhältnisses zwischen dem gewerblichen Bereich und dem Wirtschaftssektor Land- und Forstwirtschaft, der lediglich 0,75% des Gewerbesektors ausmacht, wurde im Rahmen der Sozialpartnerverhandlungen einvernehmlich davon ausgegangen, dass mit einem Kostenaufwand von etwa 2 bis 2,5 Millionen Schilling für die AUVA zu rechnen ist. Es handelt sich hierbei um einen Näherungswert. Eine exakte Quantifizierung ist auf Grund der zur Verfügung stehenden unspezifischen Unterlagen nicht möglich. Weitere Erhebungen würden angesichts des dargestellten Größenverhältnisses einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand bedeuten.

Abs.3 entspricht § 78a Abs.6 ASchG und enthält Regelungen über den erforderlichen Datenaustausch zwischen den Land- und Forstwirtschaftsinspektionen und den Unfallversicherungsträgern. § 93b Abs.3 LAG soll als ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung im Sinne des Datenschutzgesetzes 2000 (DSG 2000), BGBl. I Nr. 165/1999, den zur Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben des Dienstnehmerschutzes erforderlichen Datenaustausch sicherstellen.

Abs.4 stellt entsprechend Art.5 Abs.2 und 3 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG klar, dass weder die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums noch die Anwendung des Unternehmermodells die Dienstgeber von ihrer Verantwortung für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften enthebt.

Abs.5 bis 9 entsprechen § 78a Abs.2 bis 5 ASchG und sind im LAG zu regeln, weil die Bestimmungen des ASchG hinsichtlich der Tätigkeitspflicht der Präventionszentren bzw. deren Ablehnungsrecht (Abs.5), der Mitwirkungsrechte der Dienstnehmer (Abs.6), der Verweise auf jene für Präventivfachkräfte geltenden Bestimmungen, die auch für die Präventionszentren, die keine Präventivfachkräfte im Sinne des 7. Abschnittes des ASchG (hier des 4. Abschnittes des LAG), sondern eine Betreuungsform sui generis darstellen, zum Tragen kommen sollen (Abs.7), und der Bekanntgabe und Berücksichtigungspflichten (Abs.8 und 9) im Geltungsbereich des LAG nicht automatisch zum Tragen kommen können [nähere Details siehe Seiten 14 ff. der Erläuterungen zur RV zur ASchG-Novelle BGBl. I Nr. 12 /1999 (Sten. Prot. NR, XX. GP, 1449 der Beilagen)].

Abs.10 und 11 entsprechen § 78a Abs.7 und 8 ASchG und regeln den erforderlichen Datentransfer seitens des zuständigen Unfallversicherungsträgers. Auch diese Bestimmungen sind als ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung im Sinne des DSG 2000 aufzufassen.

Die Bestimmungen des § 93b Abs.2, 5,6, 8, 10 und 11 LAG stellen unmittelbar anwendbares Bundesrecht dar und waren als solche im Ausführungsgesetz (NÖ LAO) nicht mehr umsetzen. Ansonsten wurde § 93b LAG in § 92h LAO umgesetzt.

**§ 93b Abs.2, 5, 6, 8, 10 und 11 LAG lauten:**

„(2) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die gemäß § 78a ASchG einzurichtenden Präventionszentren der zuständigen Unfallversicherungsträger stehen auch Dienstgebern im Sinne des Landarbeitsgesetzes für die

sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung gemäß Abs.1 zur Verfügung.

(5) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die Präventionszentren haben Verlangen der Dienstgeber auf Begehung und Betreuung unter Berücksichtigung der Dringlichkeit so bald als möglich, bei Gefahr in Verzug unverzüglich, nachzukommen und darüber hinaus nach pflichtgemäßem Ermessen den Dienstgebern von sich aus die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung für Arbeitsstätten mit bis zu

50 Dienstnehmern anzubieten. Die Präventionszentren können die Betreuung ablehnen, wenn ihnen der Dienstgeber die erforderlichen Informationen und Unterlagen gemäß § 93a Abs.2 oder § 94a Abs.2 nicht zur Verfügung stellt.

(6) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Nimmt der Dienstgeber ein Präventionszentrum in Anspruch, sind die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane, sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, alle Dienstnehmer, berechtigt, direkt beim zuständigen Unfallversicherungsträger Auskunftserteilung, Beratung und Zusammenarbeit und erforderlichenfalls Begehungen durch ein Präventionszentrum zu verlangen. Die Präventionszentren haben die Quelle solcher Verlangen als vertraulich zu behandeln. Abs.5 erster Halbsatz ist anzuwenden.

(8) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Das Präventionszentrum hat nach jeder Begehung dem Dienstgeber die Begehungsergebnisse und allfällige Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz, allenfalls unter Bekanntgabe einer Dringlichkeitsreihung, schriftlich bekannt zu geben.

(10) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der zuständige Träger der Unfallversicherung ist verpflichtet, den zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen mindestens einmal pro Kalenderjahr folgende Daten der von ihm erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern, für die ein Präventionszentrum in Anspruch genommen wird, zu übermitteln, soweit diese Arbeitsstätten in deren jeweiligen Zuständigkeitsbereich fallen:

1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Dienstgeber,
2. Anschriften der Arbeitsstätten und
3. Angabe des Datums von Besichtigungen der Arbeitsstätten.

(11) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Des weiteren hat der zuständige Träger der Unfallversicherung den zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen unter Berücksichtigung des jeweiligen Zuständigkeitsbereiches einmal jährlich Namen und Anschriften jener externen Präventivfachkräfte und sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Zentren, die mit der Durchführung von Betreuungsleistungen gemäß § 78a Abs.1 ASchG beauftragt wurden, zu übermitteln.“

#### **Zu Z.131 bis 133 (§ 105a):**

##### **§ 105a Abs.2:**

Der § 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 § 105a Abs.4:**

Aus dem Protokoll der Arbeitsgruppe NÖ LAO vom 19. Dezember 2000 ergibt sich folgendes:

Nach § 105 a Abs.1 NÖ LAO ist bei der Beschäftigung von Jugendlichen unter anderem auf die körperliche Entwicklung Rücksicht zu nehmen. Bei ärztlichen Untersuchungen ist daher auch auf die Epiphysenfugen – Wachstumsfugen der Jugendlichen Bedacht zu nehmen. Diese Fugen müssen bereits geschlossen sein,

wenn mit einer Motorkettensäge gearbeitet werden soll (Motorkettensägentauglichkeitsprüfung). Seitens des Produktes Motorkettensäge wurden im Sinne des Gesundheitsschutzes bereits folgende Faktoren verändert:

- 1.) das Gewicht der Motorkettensäge wurde reduziert,
- 2.) die Vibrationsbeschleunigung wurde reduziert,
- 3.) die Schnittzeit ist nicht so lange wie bei der Akkordarbeit.

Die tatsächliche Belastung bei der Motorkettensägenarbeit besteht daher hauptsächlich durch das Geräusch. Es ist daher jedenfalls ein Gehörschutz zu verwenden.

Aufsicht bedeutet, dass die Person, welche sie wahrnimmt, zwar selbst arbeiten kann, es ihr aber möglich sein muss, bei einem Fehlverhalten des Jugendlichen einzuschreiten.

Die Motorkettensäge ist ein gefährliches Arbeitsmittel und daher in diesem Fall nur unter Aufsicht zu verwenden.

Durch das Wort „Ausbildung“ ist auch der Schutz Jugendlicher abgedeckt, die ihr Lehrverhältnis aus mangelndem Schulerfolg beenden müssen bzw. wo kein Lehrverhältnis besteht, aber eine weitere Beschäftigung und Ausbildung erfolgt. Vgl. weitere Ausführungen im Entwurf der NÖ land- und forstwirtschaftlichen Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsverordnung.

#### **Zu Z.134 bis 136 (§ 120):**

Z.134 betrifft eine Ergänzung der Überschrift.

Z.135: Begriffsberichtigung aufgrund der letzten Novelle.

Z.136: Zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Kontrollorganen in der Land- und Forstwirtschaft (Land- und Forstwirtschaftsinspektion) und den Interessenvertretungen sowie den Sozialversicherungsträgern wurde § 120 Abs. 2 NÖ Landarbeitsordnung ergänzt.

#### **Zu Z.137 (§ 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, wurde bereits in der letzten Novelle zur Landarbeitsordnung LGBl. 9020-18 in der Zitierung auf das

Ausführungsgesetz (LFBAO 1991) verwiesen. Im jetzigen Entwurf wurde daher lediglich das Wort „einvernehmlich“ eingefügt.

Durch die Novelle BGBl. I Nr. 102/1998 wurde das Land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) ua. dahin gehend geändert, dass der Lehrling über Antrag auch innerhalb der letzten zehn (bisher acht) Wochen vor Beendigung der Lehrzeit zur Facharbeiterprüfung zugelassen werden kann (§ 7 Abs.1 zweiter Satz LFBAG). Dies bedingt eine entsprechende Anpassung des § 126 Abs.1. Durch die

Formulierung des zweiten Satzes wird klargestellt, dass der Lehrberechtigte und der Lehrling gemeinsam wählen können, ob die Lehrzeit bei vorzeitiger Ablegung der Facharbeiterprüfung verkürzt wird oder nicht.

**Zu Z.138 und 139 (§ 195b und § 200 Abs.1 Z.24):**

Mit diesen Bestimmungen wird die ArbVG-Novelle BGBl. I Nr. 69/1998 nachvollzogen.

§ 195b Abs.1 sieht vor, dass der Betriebsinhaber mit dem Betriebsrat im Rahmen der allgemeinen Beratung nach § 195 auch Fragen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu erörtern hat. Neben der Initiative des Betriebsinhabers kann auch der Betriebsrat selbst Vorschläge in diesen Angelegenheiten erstatten (Abs.2), über die mit ihm zu beraten dann der Betriebsinhaber verpflichtet ist. In Abs.3 wird schließlich festgelegt, dass konkrete Maßnahmen in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden können.

Diese Betriebsvereinbarung ist als fakultative Betriebsvereinbarung normiert (§ 200 Abs.1 Z.24).

Bei Erstellung von solchen Betriebsvereinbarungen könnte ein Konzept verfolgt werden, wie es in der Regierungsvorlage zur ArbVG-Novelle 1998 (Sten. Prot. NR, XX. GP, 1115 der Beilagen) beschrieben ist.

**Zu Z.140 bis 147 (§ 234 Strafbestimmungen):**

Die Strafbestimmungen werden an die Änderungen angepasst .

**§ 234 Abs.2 lit.d:**



"78i Abs.4, 6 und 9" ersetzen durch:

"78i Abs.4, 5, 6, 8 und 9, 78j Abs.2 bis 7, 78k, 78l, § 78m"

Begründung: In lit.d fehlen bisher die näheren Bestimmungen über die Verwendung von Arbeitsmitteln, nämlich die § 78i Abs.5 und 8, § 78j Abs. 2 bis 7 (Aufstellung), § 78k (Benutzung), § 78l (Prüfung) und § 78m (Wartung).

Aus dem Gesamtzusammenhang des Gesetzes wie auch aus den Umsetzungsanordnungen des § 89 Abs.6, 7 und 8 LAG ergibt sich, dass die §§ 78i Abs.5 und 8, 78j Abs.2 bis 7, 78k, 78l und § 78m NÖ LAO in § 234 NÖ LAO nicht unerwähnt bleiben können. Diese Bestimmungen stellen auch die Grundlage für die auf die Arbeitsmittel bezogenen Teile der Durchführungsverordnung dar und sind für die Durchsetzbarkeit der Verordnung unerlässlich.

**§ 234 Abs.2 lit.e:**

"§ 81 Abs.3 bis 5" soll ersetzt werden durch "§ 81" ohne Bezugnahme auf bestimmte Absätze.

Begründung: Gerade auch die im neuen Abs.1 vorgesehene Verwendung von Altmaschinen nur mit den in der Maschinen-Sicherheitsverordnung vorgesehenen Schutzeinrichtungen und das Lesbar-Halten der sicherheitstechnisch wichtigen Aufschriften auf Maschinen sind für die Arbeitssicherheit wichtige Maßnahmen. Ein beharrlicher Verstoß gegen selbige könnte rechtens nicht einfach hingegenommen werden.

**§ 234 Abs.2 lit.f:**

"§§ 76f Abs.1 bis 5, 81 Abs.1 und 2 und" ersetzen durch:

"§§ 76f Abs.1 bis 5, 78k Abs.1 und 3, 81 Abs.1 und"

Begründung: Die Bestimmungen des § 81 Abs.1 (alt) über die sichere Verwendung sind nunmehr in § 78k Abs.1 und 3 enthalten.

**§ 234 Abs.2 lit.o:**

"81 Abs.5 Z.3 und 7 bis 9" ersetzen durch:

"81 Abs.5 Z.3 und 9"

Die Ziffern 7 und 8 treten außer Kraft.

Da durch die von den Verwaltungsstrafbestimmungen des § 234 Abs.1 erfassten Handlungen auch gerichtliche Straftatbestände verwirklicht werden könnten, wird die Subsidiaritätsklausel grundsatzgesetzgemäß aus praktischen Erwägungen umformuliert.

Hinzuweisen ist jedoch darauf, dass die Subsidiarität auch ohne eine ausdrückliche gesetzliche Regelung gilt und die entscheidenden Strafbehörden das Verbot der Doppelbestrafung von sich aus zu beachten haben; vgl. VfGH-Entscheidung vom 7. Oktober 1998, Zl. G 51/97-7 und G 26/98-10, wonach das Fehlen einer Subsidiaritätsklausel (wie z.B. in § 130 ASchG) nicht verfassungswidrig ist. Eine ausdrückliche Regelung wie nunmehr im LAG ist daher nicht zwingend notwendig und hat keinerlei Rückwirkungen auf das ASchG oder andere Arbeitnehmerschutzgesetze.

Auf Grund der im Rahmen der Sozialpartnerverhandlungen erzielten Übereinkunft wird die Neufassung des § 234 weiters zum Anlass genommen, bei Verwaltungsübertretungen auch Mindeststrafen in Höhe von 2.000 S nach Vorbild des § 130 ASchG vorzusehen.

**Zu Z.149 bis 153 (§ 248 Umgesetzte EG-Richtlinien):**

Zur formellen Umsetzung von EG-Richtlinien müssen diese im Gesetz angeführt sein.

**Zu Z.16:**

Die Grundsatzbestimmung des § 239 Abs.10 Z.16 wurde bereits in § 248 Z.16 LAO mit der letzten Novelle 9020-18, umgesetzt.

**§ 239 Abs.10 Z.16 LAG:**

16.Richtlinie 90/679/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 26. November 1990 (ABl. Nr. L 374 vom 31. Dezember 1990), geändert durch die Richtlinie

93/88/EWG des Rates vom 12. Oktober 1993 (ABl. Nr. L 268 vom 29. Oktober 1993), geändert durch die Richtlinie 95/30/EG der Kommission vom 30. Juni 1995 (ABl. Nr. L 155 vom 6. Juli 1995), angepasst durch die Richtlinie 97/59/EG der Kommission vom 7. Oktober 1997 (ABl. Nr. L 282 vom 15. Oktober 1997), angepasst durch die Richtlinie 97/65/EG der Kommission vom 26. November 1997 (ABl. Nr. L 335 vom 6. Dezember 1997);”

**Zu Z.18:**

Die Grundsatzbestimmung des § 239 Abs.10 Z.18 wurde bereits in § 248 Z.18 LAO mit der letzten Novelle 9020-18, umgesetzt. Es erfolgte lediglich eine Datumsberichtigung.

**§ 239 Abs.10 Z.18 LAG lautet:**

“18. Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 19. Oktober 1992 (ABl. Nr. L 348 vom 28. November 1992);”

**Zu Z.20:**

Die Grundsatzbestimmung des § 239 Abs.10 Z.21 wurde bereits in § 248 Z.30 LAO mit der letzten Novelle 9020-18, umgesetzt.

“21. Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis vom 25. Juni 1991 (ABl. Nr. L 206 vom 29. Juli 1991).”

**Zu Z.31 bis 33:**

Die Änderung war aufgrund weiterer auch für die Land- und Forstwirtschaft relevanter Richtlinien erforderlich. Soweit diese Richtlinien nicht bereits ohnedies durch die NÖ LAO vollständig umgesetzt sind, wird auf die Verordnungsermächtigung der Landesregierung in § 239 NÖ LAO verwiesen.

**Zu Z.154 und 155 (§ 249 Anzuwendende Regeln der Technik):**

Zur besseren Übersicht wurde eine eigene Bestimmung geschaffen.

**Zu Z.156 (Anlage B Artikel VII - Übergangsbestimmungen, Artikel II des Entwurfes-Inkrafttretensbestimmung):****Übergangsbestimmungen:****Artikel VII Abs.1:**

Die Ausführung erfolgte grundsatzgesetzgemäß (§ 239 Abs.7a LAG).

Analog zur MSchG/EKUG-Novelle BGBl. I Nr. 153/1999 wurde in § 239 Abs.7a LAG eine Übergangsbestimmung für neu geschaffene Ansprüche vorgesehen, um unterschiedliche Stichtagsregelungen in den Bundesländern zu vermeiden.

**Artikel VII Abs.2:**

Die Ausführung erfolgte grundsatzgesetzgemäß (§ 239 Abs.9a LAG).

Diese Bestimmung entspricht § 116 Abs.6 ASchG. Für Dienstgeber, die in Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer das Unternehmermodell anwenden und über ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes verfügen, aber noch keine Bescheinigung vorlegen können, wird eine Übergangsfrist von einem Jahr ab Inkrafttreten der Ausführungsgesetzgebung vorgesehen. Während dieses Zeitraums kann der Dienstgeber das Unternehmermodell auch ohne den erforderlichen Nachweis ausreichender Kenntnisse durch eine Bescheinigung anwenden.

**Artikel VII Abs.3:**

(vgl. die Ausführungen zu § 88 Z.15).

**Zu Artikel II LAG:**

Diese Bestimmung stellt unmittelbar anwendbares Bundesrecht dar und war nicht mehr umzusetzen.

Unmittelbar anwendbares Bundesrecht Artikel II Abs.2 lautet:

“(2) Ebenso sind Dienstscheine gemäß § 7, Bestätigungen gemäß den §§ 26h Abs.4 und 26i Abs.8, Zeugnisse nach § 97 Abs.2, Lehrzeugnisse gemäß § 126 Abs.3 und Lehrverträge gemäß § 127 von den Stempel- und Rechtsgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.”

### **Zu Artikel II LAO:**

Die Ziffern 2 bis 6 sind aufgrund der EURO-Umstellung erforderlich.

### **Informative Querverbindungen NÖ LAO – LAG**

#### **Zu § 78u Abs.3**

Die Bestimmung des § 90 Abs.10 LAG (Nach § 90 Abs.10 werden folgende Abs.10a und 10b eingefügt:

“(10a) Dienstnehmerverzeichnisse sind nach Ende der Exposition dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln.

#### **Zu § 90 Abs.10a und 10b LAG:**

Analog § 47 Abs.3 ASchG wird in Umsetzung der Art.16 Abs.2 der Asbest-Richtlinie 83/477/EWG, Art.15 der Karzinogene-Richtlinie 90/394/EWG und Art. 11 Abs.2 der Biologische Arbeitsstoffe-Richtlinie 90/679/EWG, die Verpflichtungen zur Aufbewahrung der jeweiligen Verzeichnisse normieren, vorgesehen, dass die Dienstnehmerverzeichnisse nach dem Ende der Exposition dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln und von diesem mindestens 40 Jahre aufzubewahren sind. Die Verpflichtung der Unfallversicherungsträger zur Aufbewahrung stellt eine Bestimmung des Organisationsrechtes dar und ist daher als unmittelbar anwendbares Bundesrecht zu konstruieren (vgl. auch § 78u Abs.3 NÖ LAO).

**Zu § 92c NÖ LAO:**

Die Bestimmung des § 94 Abs.2 LAG (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) § 94 Abs.2 lautet:

(2) Als Arbeitsmediziner dürfen nur Personen bestellt werden, die zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufes im Sinne des Ärztegesetzes 1998 (ÄrzteG 1998), BGBl. I Nr. 169, berechtigt sind und eine vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung gemäß § 38 des Ärztegesetzes 1998 absolviert haben. Die Bestimmungen des Ärztegesetzes bleiben unberührt.) stellt unmittelbar anwendbares Bundesrecht dar und war als solche im Ausführungsgesetz (NÖ LAO) nicht mehr umsetzen. Diese Grundsatzbestimmung ist inhaltlich dem § 92c Abs.1 NÖ LAO zuzuordnen.

**§ 232 Abs.1 LAG vgl. § 230 Abs.1 NÖ LAO:**

Mit dieser Änderung wird ein Redaktionsversehen des Grundsatzgesetzgebers beseitigt (oberstes Organ der Vollziehung des Landes ist die Landesregierung). Diese Berichtigung war in der NÖ Landarbeitsordnung nicht vorzunehmen, da die Bestimmung bereits richtig gestaltet wurde (vgl. § 230 Abs.1 NÖ Landarbeitsordnung).

**§ 232 Abs.1 LAG lautet:**

“(1) Die Landesregierung hat auf Grund von Vorschlägen eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstgeber und eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstnehmer zu erstellen. Bei Erstattung der Vorschläge und Erstellung der Listen ist auf die fachliche Qualifikation der Beisitzer und auf regionale Gesichtspunkte entsprechend Bedacht zu nehmen.”

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

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregierung über den Entwurf einer Änderung der NÖ Landarbeitsordnung 1973 der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung

Dipl.Ing. P l a n k

Landesrat

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung