

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

Kennzeichen
LF1-LEG-44/002-2005

Frist

DVR: 0059986

Bezug

Bearbeiterin
Dr.Gyenge

(0 27 42) 9005

Durchwahl
12894

Datum
11. Oktober 2005

Betrifft

NÖ Landarbeitsordnung 1973, Änderung; Motivenbericht

Hoher Landtag !

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

Allgemeiner Teil:

1. Ist-Zustand:

A)

Mit der am 30. Dezember 2004 im BGBl. I Nr. 160/2004 kundgemachten Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 wurden die arbeitsrechtlichen Reformen bei der Gleichstellung der Arbeitnehmergruppen, die Aliquotierung des Urlaubs, der Entfall der Postensuchtage sowie die Bestimmungen zur Familienhospizkarenz auch für den Bereich des Landarbeitsrechts nachvollzogen.

Weiters wurden die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 über die befristeten Arbeitsverhältnisse und die in Artikel 7 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen enthaltenen Informationspflichten im Landarbeitsgesetz 1984 umgesetzt.

Die Endloshaftung des Veräußerers für Abfertigungs- und Betriebspensionsansprüche, gegen die verfassungsrechtliche Bedenken erhoben worden waren, wurde beschränkt.

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion
Eing.: 12.10.2005
Ltg.-503/L-2/1-2005
L-Ausschuss

Auch wurden die bisher im Landarbeitsgesetz normierten Haushaltstage für Dienstnehmerinnen mit eigenem Haushalt sowie das Frauennachtarbeitsverbot eliminiert, da sie nicht nur nicht mehr zeitgemäß sind, sondern auch dem Gleichbehandlungsgrundsatz der EU widersprechen.

Auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes war es primäres Ziel, die Zahl der Arbeitsunfälle weiter zu senken, aber auch gleichzeitig die landwirtschaftlichen Betriebe von bürokratischen Hemmnissen zu entlasten und die Kosten soweit wie möglich zu reduzieren.

Im Einzelnen enthält die angeführte Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984 folgende wesentliche Änderungen:

- Anpassung bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Dienstverhinderung aus sonstigen Gründen
- Urlaubsaliquotierung im Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses
- Entfall der Postensuchtage bei Selbstkündigung
- Schaffung eines Diskriminierungsverbots für befristet beschäftigte Dienstnehmer
- Gesetzliche Verankerung der Informationspflichten bei Betriebsübergang
- Schaffung einer verfassungskonformen Haftungsregelung
- Schaffung der Möglichkeit der Sterbebegleitung naher Angehöriger bzw. der Begleitung schwerstkranker Kinder
- Entfall des Frauennachtarbeitsverbots bzw. Einschränkung auf werdende und stillende Mütter
- Entfall des Haushaltstages für Dienstnehmerinnen
- Anpassung beim Verbot der gleichzeitigen Karenz von Mutter und Vater
- Anpassung der Abfertigungsregelung an die Pensionsreform
- Neuregelung der Mindesteinsatzzeiten für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner
- Festsetzung der Tätigkeiten von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern
- Fristerstreckung bei der Behebung von Mängeln und keine Anzeige bei Bagatelldelicten
- Gemeinsame Besichtigungen unter Einbeziehung der Interessenvertretung der Dienstgeber
- Möglichkeit des Einsatzes von sonstigen Fachleuten

B)

Auf Grund der seit dem Inkrafttreten des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG) gemachten Erfahrungen wurde eine Evaluierung durchgeführt, die Änderungen im BMVG und auch entsprechende Anpassungen im Landarbeitsrecht erforderlich machten.

Mit BGBl. I Nr. 36/2005 wurde daher unter anderem auch das Landarbeitsgesetz 1984 entsprechend geändert. Es beinhaltet folgende wesentliche Änderungen:

- Schaffung einer Wahlmöglichkeit hinsichtlich des Beitragszeitraumes für Abfertigungsbeiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen
- Meldung des Dienstgebers an zuständigen Träger der Krankenversicherung über Einleitung eines Verfahrens bei der Schlichtungsstelle
- Schriftliche Informationsverpflichtung der Schlichtungsstelle an MV-Kasse und Träger der Krankenversicherung

C)

Mit BGBl. I Nr. 82/2005 wurde weiters auch eine Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz und zum Gleichbehandlungsgesetz kundgemacht.

Im Artikel 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes wurden Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft für Menschen mit Behinderungen wie folgt aufgestellt:

- Aufnahme des Diskriminierungstatbestandes einer Behinderung
- Begriffsbestimmungen
- Entlohnungskriterien
- Rechtsfolgen und außergerichtlicher Streitbeilegung

2. Soll-Zustand:

Mit der vorliegenden Novelle sollen nun sämtliche in den unter Punkt A), B) und C) angeführten Bundesgesetzen enthaltenen Grundsatzbestimmungen in die NÖ Landarbeitsordnung 1973 übernommen bzw. darin ausgeführt werden und dienen diese teilweise auch der Umsetzung der angeführten Richtlinien.

3. Finanzielle Auswirkungen:

Von den vorgesehenen Änderungen - ausgenommen die Regelungen über die Gleichbehandlung - sind grundsätzlich keine Mehrbelastungen für den Bund, das Land NÖ oder die Gemeinden zu erwarten.

Gemäß § 4 Abs. 2 letzter Satz NÖ Landarbeitsordnung 1973 gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Bundeslandes, einer Gemeinde oder eines Gemeindevertreterverbandes beschäftigt sind.

Zu den Regelungen über die Gleichbehandlung:

Sollten wegen Verletzung des neuen Diskriminierungstatbestandes Sitzungen der Gleichbehandlungskommission erforderlich sein, wären die dadurch anfallenden Mehrkosten von Reise- und Aufenthaltskosten der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission für das Land NÖ als Folge der Umsetzung zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts anzusehen. Mangels Vorhersehbarkeit der tatsächlichen Inanspruchnahme dieser Stelle - insbesondere durch die von den Diskriminierungen Betroffenen - können die Mehrkosten derzeit nicht abgeschätzt werden.

Grundsätzlich wird jedoch davon auszugehen sein, dass sich die Normadressaten gesetzmäßig verhalten werden und daher Diskriminierungen unterbleiben werden.

4. 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.

5. EG-Konformität:

Dieser Gesetzesentwurf steht mit keinen zwingenden gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften im Widerspruch.

Soweit im vorliegenden Entwurf Richtlinien umgesetzt werden, sind ausschließlich Maßnahmen vorgesehen, zu denen Österreich aufgrund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechtes verpflichtet ist.

6. Auswirkungen auf die Erreichung der Ziele des Klimabündnisses:

Durch den vorliegenden Entwurf sind keine Auswirkungen auf die Ziele des Klimabündnisses zu erwarten.

7. Konsultationsmechanismus:

Der vorliegende Gesetzesentwurf wurde nach der Vereinbarung über den Konsultationsmechanismus ausgesendet und wurden im Rahmen des Begutachtungsverfahrens keine Einwände erhoben.

Besonderer Teil

Zu Anlage A, Inhaltsverzeichnis:

Auf Grund der vorgenommenen Änderungen ist eine Anpassung des Inhaltsverzeichnisses erforderlich.

Zu § 5 Abs. 4:

Die Einfügung dient der Klarstellung.

Zu §§ 5 Abs. 5 lit.a, 5 Abs. 5a lit.a, 16 Abs. 3, 22 Abs. 7, 23a Abs. 3, 23h Abs. 1, 23i Abs. 1, 23l Abs. 1 und Abs. 7, 23m Abs. 2, 30 Abs. 1 und Abs. 4, § 30 Abs. 5a und 5b, 31 Abs. 4 Z.2, 31 Abs. 5, 38e Abs. 2 und Abs. 3, 38h Abs.1, 38j Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 3, 38k Abs. 3 und Abs. 4, 38l Abs. 4, 38m Z.4, 38n Abs. 3. 38q Abs. 1, 38r Abs. 1 Z. 4 lit.a ,lit.b und lit.c, 65 Abs. 2 Z.1, Z.2 und Z.3, 78r Abs. 2, 78r Abs. 8 Z. 1, 78v Abs. 5, 92 Abs. 7, 81, 92a Abs. 1 Z. 3, 92b Abs. 10 Z.2, 92c Abs. 1 Z. 3, 95 Abs. 7, 96 Abs. 2 lit.b, 102 Abs. 1, 102 Abs. 3 und Abs. 4, 103h Abs. 1 und Abs. 7, 103i Abs. 2, 105a Abs. 2 und Abs. 5, 132a Abs. 3, 211 Abs. 1, 212 Abs. 1 Z.8, 220 Abs. 3, 234 Abs. 5, 239 Abs. 2:

Durch die Einfügung der Bestimmung über die Verweisungen (§ 250) sind die Fassungsbezeichnungen im Gesetz entbehrlich.

Zu § 9a:

§ 4 der Richtlinie 1999/70/EG betreffend befristete Arbeitsverhältnisse sieht vor, dass befristet beschäftigte Dienstnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (Grundsatz der Nichtdiskriminierung).

Abs. 1 übernimmt diesen Grundsatz auch in die NÖ Landarbeitsordnung 1973.

Nach Abs. 2 hat der Dienstgeber entsprechend § 6 Abs.1 der Richtlinie befristete beschäftigte Dienstnehmer über frei werdende Stellen, die mit unbefristet beschäftigten Dienstnehmern nach besetzt werden sollen, zu informieren. Durch einen allgemeinen Aushang erübrigt sich die Verständigung jedes einzelnen Dienstnehmers.

Zu § 22 Abs. 1 und § 23 Abs. 1a:

Mit der Regelung des § 22 Abs. 1 wird die Angleichung des Anspruches auf Entgeltfortzahlung infolge Krankheit (Unglücksfall) für Landarbeiter an die Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes verwirklicht. Dies bedeutet die Verlängerung der Fortzahlungsdauer auf 6 Wochen bzw. auf 8 Wochen nach fünf Dienstjahren, 10 Wochen nach 15 Dienstjahren und 12 Wochen nach 25 Dienstjahren. Durch je weitere 4 Wochen behalten die Landarbeiter den Anspruch auf das halbe Entgelt.

Durch § 23 Abs. 1a erfolgt eine Angleichung des Anspruches auf Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen die Person des Dienstnehmers betreffenden Gründen an die Änderung des AGBG durch das ARÄG 2000.

Zu § 23a Abs. 1 bis 3, § 23d Abs. 4 und Abs. 5 und § 103 Abs. 1a:

Die Europäische Kommission hat ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Österreich betreffend die Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG (Elternurlaubsrichtlinie) eingeleitet, da die bisherige Regelung des § 23a Abs. 1 Z. 1 keinen individuellen Anspruch des Vaters

auf Karenz sicherstelle und das Recht des Vaters auf Karenz hinter jenes der Mutter zurücktrete. Durch die Schaffung des § 103 Abs. 1a wird nunmehr der bereits bisher geltende Grundsatz der nicht gleichzeitigen Inanspruchnahme der Karenz durch beide Elternteile ausdrücklich normiert und somit eine inhaltliche Angleichung an § 23a Abs. 1 vorgenommen. Diese Gesetzesänderung stellt keine wesentliche inhaltliche Änderung der derzeitigen Rechtslage dar. Den Eltern bleibt es weiterhin überlassen, sich zu entscheiden, wer von ihnen wann und wie lange Karenz in Anspruch nimmt.

Zu § 30 Abs. 5 lit.a:

Durch die Änderung soll sichergestellt werden, dass auch bei Selbstkündigung zur Inanspruchnahme der neuen Pensionsformen (Korridor pension, Schwerarbeitspension) ein Anspruch auf Abfertigung (Abfertigung alt) bzw. auf Auszahlung (Abfertigung neu) besteht.

Zu § 31:

Ein Anspruch auf Postensuchtage besteht nur mehr bei Kündigung durch den Dienstgeber. Weiters wurde das zeitliche Ausmaß des Postensuchtages bei Kündigung durch den Dienstgeber auf wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit festgesetzt.

Zu § 38a Abs. 3:

Bisher enthält Abs. 3 eine wenig detaillierte Regelung, die eine Information der einzelnen Dienstnehmer bei Betriebsübergang auch in Betrieben mit Betriebsrat vorschreibt, obwohl § 212 der NÖ Landarbeitsordnung 1973 eine Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat ausdrücklich auch bei Eigentümerwechsel vorsieht. Diese doppelte Informationspflicht soll nun entfallen und in Abs. 3 eine Regelung nur für betriebsratslose Betriebe vorgesehen werden.

Durch diese Bestimmung wird Artikel 7 Abs. 6 der Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, wonach die Dienstnehmer, soweit keine Dienstnehmersvertretung besteht – über den (geplanten) Zeitpunkt, den Grund und die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Überganges sowie über die in Aussicht genommenen Maßnahmen für die Dienstnehmer zu informieren sind, umgesetzt. Diese Information kann durch den Veräuße-

rer und den Erwerber erfolgen. Durch einen schriftlichen Aushang erübrigt sich die Verständigung jedes einzelnen Dienstnehmers.

Zu § 38d Abs. 2:

Aufgrund von verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die bisherige Regelung hinsichtlich der Haftung im zeitlich unbegrenzten Ausmaß wird diese auf einen Zeitraum eingeschränkt, indem noch ein unmittelbarer Zusammenhang zum Betriebsübergang selbst besteht. Nach dieser Regelung wird es dem Veräußerer möglich, sich zur Gänze von der Haftung zu befreien, wenn er eine Rückstellung für die genannten Arbeitnehmeransprüche samt Wertpapierdeckung oder andere vergleichbare Sicherungsmittel auf den Erwerber überträgt. Da Unternehmer im Sinne der NÖ Landarbeitsordnung 1973 in der Regel nicht dem § 211 Abs. 2 des Handelsgesetzbuches unterliegen werden (Ausnahme z. B. Nachfolgeunternehmen von Genossenschaften im Sinne des § 5 Abs. 4) wurde die Formulierung „entsprechend § 211 Abs. 2 Handelsgesetzbuch“ gewählt, um auch den nicht unter das HBG fallenden Unternehmen eine Haftungsbefreiung zu ermöglichen.

Zu § 38d Abs. 4:

Es erfolgt eine Anpassung an den geänderten Gesetzestitel.

Zu § 38e Abs. 4:

Die Einfügung des § 30 dient der Klarstellung hinsichtlich der Abfertigung (alt). Im Übrigen handelt es sich um eine notwendige Anpassung im Hinblick auf den Entfall des § 71 bzw. auf die Neufassung des § 72.

Zu § 38j Abs. 1a:

Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse hat bisher wie auch für alle anderen Arbeitsverhältnisse ein Beitragszeitraum von einem Monat gegolten. In der Praxis wurde dieser Beitragszeitraum insbesondere im Hinblick auf die geringe Höhe der Beiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und den mit der monatlichen Überweisung verbundenen – im Vergleich zur Beitragshöhe – hohen Verwaltungsaufwand als zu kurz angesehen. Nunmehr wird den Dienstgebern eine Wahlmöglichkeit hinsichtlich des Beitragszeitraums für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse eingeräumt, die Beiträge entweder wie bisher monatlich oder einmal jährlich zu überweisen. Ein Wechsel in der Zahlungsweise ist allerdings nur zum Ende des Kalenderjahres zulässig.

Zu § 38k Abs. 3:

Es handelt sich um die Bereinigung eines sprachlichen Fehlers.

Zu § 38l Abs. 2:

Die Bestimmung entspricht § 9 Abs. 2 erster Satz des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes.

Zu § 38l Abs. 3a und 3b:

Durch die Meldung des Dienstgebers soll die Krankenversicherung über das laufende Schlichtungsverfahren in Kenntnis gesetzt werden.

Die Schlichtungsstelle wird im Sinne einer raschen Abwicklung der Kassenauswahl verpflichtet, das Ergebnis des Verfahrens der jeweiligen MV-Kasse zu übermitteln.

Zu § 38n Abs. 4:

Es handelt sich um eine sprachliche Klarstellung der Regelung.

Zu den §§ 38s bis 38u:

Durch die Bestimmung des § 38s Abs. 1 haben Dienstnehmer die Möglichkeit, eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts für die Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen zu verlangen. Ein gemeinsamer Haushalt ist nicht erforderlich.

Eine solche Maßnahme kann vorerst für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum erfolgen. Eine Verlängerung dieser Maßnahme ist zulässig, wobei die Gesamtdauer pro Anlassfall mit sechs Monaten begrenzt ist.

Im Absatz 2 wird der Begriff der nahen Angehörigen definiert.

Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber die von ihm verlangte Maßnahme sowie deren Verlängerung schriftlich bekannt zu geben, wobei der Grund für die Maßnahme bzw. die Verlängerung als auch das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft zu machen sind. Die Glaubhaftmachung des Grundes kann durch eine Bestätigung des Arztes, dass der Angehörige lebensbedrohlich erkrankt ist, erfolgen. Der Dienstgeber ist nicht berechtigt, dem Dienstnehmer die Erbringung eines bestimmten Nachweises vorzuschreiben. Der Dienstgeber kann jedoch eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis

verlangen.

In der Regel wird zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber eine Vereinbarung über die im § 38s Abs. 1 genannten Maßnahmen zum Zwecke der Sterbegleitung erfolgen. Kommt eine solche nicht zustande, ist im § 38s Abs. 4 NÖ Landarbeitsordnung und im § 39t Abs. 5 des Landarbeitsgesetzes 1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 160/2004, ein eigenes Verfahren vorgesehen.

Ist der Dienstgeber mit der vom Dienstnehmer verlangten Maßnahme nicht einverstanden, hat er innerhalb von fünf Arbeitstagen ab Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu erheben. Das Arbeits- und Sozialgericht hat aufgrund einer Abwägung der beiderseitigen Interessenslage über die vom Dienstnehmer verlangte Maßnahme zu entscheiden. Eine Berufung gegen dieses Urteil ist nicht zulässig.

Da es sich um eine befristete Maßnahme handelt, hat der Dienstnehmer zum Endzeitpunkt der Maßnahme jedenfalls das Recht auf Rückkehr zur bisherigen Vertragsvereinbarung. Endet die Sterbebegleitung vorzeitig (z.B. Tod oder Genesung des Angehörigen), hat der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen. Sowohl der Dienstnehmer als auch der Dienstgeber können nach dem Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr zur bisherigen Vertragsvereinbarung verlangen (§ 38s Abs. 5). Wird eine Freistellung von der Arbeitsleistung angetreten, ist der nicht verbrauchte Urlaubsanspruch sowie der Anspruch auf Sonderzahlungen im jeweiligen Arbeitsjahr zu aliquotieren. (§ 38s Abs. 6 und 7).

Eine gesetzlich zustehende Abfertigung ist im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses während der Zeiten einer Sterbegleitung auf Basis der Arbeitszeit vor Antritt der Maßnahme zu berechnen. Wird das Dienstverhältnis während Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung beendet, ist eine Ersatzleistung nach § 72 zu berechnen (§ 38s Abs. 8).

Des Weiteren haben Dienstnehmer nach § 38t die Möglichkeit, eine Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, eine Herabsetzung sowie eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit für ihre im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kinder, Wahl- oder Pflegekinder zu verlangen. Damit können Eltern ihre z. B. an Krebs oder Leukämie erkrankten Kinder begleiten. Beim Begriff „Kind“ wird auf den weiten Kindesbegriff des § 42 ABGB, also auf die bloße Verwandtschaftsbeziehung ohne Limitie-

rung durch eine Altersgrenze, abgestellt. Enkel, Urenkel sind davon nicht erfasst. Die Voraussetzung des gemeinsamen Haushalts ist dann erfüllt, wenn zwischen dem Dienstnehmer und seinem Kind eine Wirtschafts- und Wohngemeinschaft besteht. Der gemeinsame Haushalt gilt jedoch nicht als aufgehoben, wenn sich das Kind in Anstaltspflege befindet. Durch die Bestimmung des § 38u ist ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz ab Bekanntgabe der nach § 38s Abs. 1 verlangten Maßnahme bis vier Wochen nach dem (vorzeitigen) Ende der Sterbegleitung vorgesehen. Demnach ist eine Kündigung bzw. Entlassung ohne Zustimmung des Gerichts rechtsunwirksam. Im Falle einer für den Dienstnehmer negativen einstweiligen Verfügung (siehe § 39t Abs. 5 des Landarbeitsgesetzes 1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 160/2004) endet der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach der Zustellung der einstweiligen Verfügung, da damit vorerst das Ende der bereits vorgenommenen Maßnahme verbunden ist. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz ist auch bei Begleitung von schwersterkrankten Kindern gegeben.

Zu § 65 Abs. 2 Z. 4:

Es erfolgt eine Anpassung an den geänderten Gesetzestitel.

Zu § 66 Abs. 5 zweiter Satz:

Es handelt sich um die Behebung eines offensichtlichen Redaktionsversehens im Landarbeitsgesetz 1984. Durch die Änderung wird die Regelung nun verständlich und entspricht der inhaltlich gleich lautenden Bestimmung des § 4 Abs. 5 des Urlaubsgesetzes.

Zu § 71 und § 72:

Die Neuregelung sieht die Aliquotierung des Urlaubsanspruchs im Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses vor, für den zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung für nicht verbrauchten Urlaub zusteht.

Das Ausmaß der Ersatzleistung entspricht nach § 72 Abs. 1 dem Urlaubsentgelt zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses für den nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses im Urlaubsjahr aliquotierten Urlaubsanspruch.

Gemäß Abs. 2 gebührt keine Ersatzleistung bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund. Im Absatz 3 wird klargestellt, dass für nicht verbrauchten Urlaub aus früheren Urlaubsjah-

ren anstelle des Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung ungeschmälert zusteht, sofern der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

Absatz 4 regelt die Berechnung für die Ersatzleistung im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung nach der Geburt eines Kindes. Bei Tod des Dienstnehmers fällt die Ersatzleistung den gesetzlichen Erben zu, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

Aufgrund der Neuregelung des Urlaubsanspruches bei Beendigung des Dienstverhältnisses entfällt § 71.

Zu § 74 Abs. 2:

Diese Regelung dient der Klarstellung, dass im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren auch die Kriterien des § 75 Abs.1 mit zu berücksichtigen sind.

Zu § 75a Abs. 2 und Abs. 3:

Die Erfahrungen in der Praxis haben gezeigt, dass vielfach der Wunsch besteht, auch in größeren Arbeitsstätten den Betriebsratsmitgliedern die Tätigkeit als Sicherheitsvertrauenspersonen zu ermöglichen. Daher wurde eine entsprechende gesetzliche Anpassung vorgenommen.

Zu §§ 76a Abs. 1 und Abs. 2 Z. 1 und Z. 3, 76c Abs. 1, 111 Abs. 3:

Diese Ergänzung wurde einvernehmlich in der NÖ Arbeitsgruppe bestehend aus Dienstgeber- und Dienstnehmersvertreter, Vertreter der AUVA und der SVB und den zuständigen Fachabteilungen Agrarrecht und Land- und Forstwirtschaftsinspektion festgelegt und soll klar stellen, dass sich die jeweilige Bestimmung auch auf Felder, Wälder, Wiesen und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner verbauten Fläche liegen, bezieht.

Zu § 76a Abs. 2 Z. 3 und Z. 4, Abs. 3:

In der Praxis war aufgrund der Formulierung unklar, ob die Verantwortung der Dienstgeber für betriebsfremde Dienstnehmer auch tatsächlich nur auf die arbeitsstättenbezogenen Gefahren in der „fremden“ Arbeitsstätte abgestellt ist. Daher ist eine Klarstellung diesbezüglich erfolgt.

Zu § 76e Abs. 2 und 2a:

Bisher war vorgesehen, dass die Unterweisung mindestens einmal jährlich erfolgen muss. Nunmehr ist darauf abgestellt, dass die Unterweisung erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen ist. Jedenfalls ist sie zu wiederholen, wenn es aufgrund der Evaluierung an diesem Arbeitsplatz erforderlich ist oder in diesem Gesetz oder in einer Verordnung zu diesem Gesetz festgelegt ist.

Zu § 76f Abs. 3 und § 115 Abs. 2:

Der Begriff „Schutzvorrichtung“ wird in der NÖ Landarbeitsordnung 1973 in einer von der Arbeitsmittelrichtlinie abweichenden, weiteren Bedeutung verwendet. Zur Vermeidung von Missverständnissen wird daher dieser Begriff auf den Begriff der Richtlinie „Schutzeinrichtung“ umgestellt. Er umfasst sowohl fest montierte physische Schutzvorrichtungen (Umwehungen), als auch andere technische Schutzmaßnahmen (z.B. Lichtschranken).

Zu § 78h Abs. 2:

Die krebserregende Wirkung von Passivrauchen gilt seit Jahren als gesichert. Daher führen nur echte Rauchverbote am Arbeitsplatz zu einer wesentlichen Verminderung des Gesundheitsrisikos bei Nichtrauchern und gleichzeitig auch bei Rauchern.

Zu § 78o Abs. 4:

Derzeit können sich die Dienstgeber darauf verlassen, dass die Kennzeichnungen nach dem Chemikaliengesetz oder dem Pflanzenschutzmittelgesetz zutreffend und vollständig sind. Dies soll nun auch auf erworbene Arbeitsstoffe mit einer Kennzeichnung nach dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 und dem Biozid-Produkte-Gesetz ausgeweitet werden.

Zu § 86:

Die in § 86 zitierte Sprengarbeitenverordnung ist bereits außer Kraft getreten, weshalb Sprengarbeiten nunmehr nur nach der neuen Sprengarbeitenverordnung durchgeführt werden dürfen.

Zu § 84 Abs. 6:

Durch den Entfall der §§ 93 und 94 ist die Zitat Anpassung im § 84 Abs. 6 erforderlich.

Zu § 92a Abs. 1 erster Satz:

Durch die Bezeichnung „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ kann es zu keinen Verwechslungen mit anderen Berufszweigen, wie z.B. mit dem Bewachungsgewerbe kommen.

Zu § 92b Abs. 1

Über den Einsatz von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern hinaus soll erforderlichenfalls auch die Hinzuziehung von anderen geeigneten Fachleuten wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen oder Arbeitspsychologen sowie andere Experten, deren Fachkunde durch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner nicht abgedeckt werden kann, möglich sein.

Zu § 92b Abs. 7 und Abs. 11 letzter Satz:

Der letzte Satz im Abs. 11 passt inhaltlich nicht zur Bestimmung und wird nun dem Abs. 7 regelungskonform angefügt.

Zu § 92b Abs. 4, § 92d Abs. 8 und § 92i und § 92j:

Mit diesen Regelungen soll ein arbeitsplatzbezogenes Einstufungssystem je nach der Gefährdungs- und Belastungslage für die Arbeitnehmer unterschiedliche Präventionszeiten festlegen.

Der Faktor 1, 2 soll demnach für alle Büroarbeitsplätze und Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Belastungen und Gefährdungen gelten. Darunter sind - gemessen am Kalorienverbrauch und der Muskelbelastung - Tätigkeiten zu verstehen, die mit leichter körperlicher Arbeit verbunden sind und Arbeitsaufgaben beinhalten, die ohne besondere Muskelkraft verrichtet werden können (der durchschnittliche Tagesbedarf liegt bei Büroarbeit in kcal, bei 2100 bis 2700 kcal).

Weiters sind dies Tätigkeiten, bei denen gefährliche Arbeitsstoffe oder physikalische Einwirkungen keine oder nur eine geringe Rolle spielen, sodass sich die Präventivfachkräfte auf die Bereiche der psychomentalen, psychosozialen Belastungen sowie raumklimatische Bedingungen und auf die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes beschränken können. Präventionszeiten sollen auch nicht mehr getrennt für die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner, sondern insgesamt berechnet werden. Es wird zwingend jeweils nur das Mindestausmaß des Einsatzes der Fachkräfte in Prozenten festgelegt. Neben den Sicherheitsfachkräften und/oder Arbeitsmediziner können auch erstmals alternativ sonstige

Fachleute bei gezogen werden. Durch im § 92j getroffenen flexiblen Regelungen bei der Aufteilung der Präventionszeiten werden je nach betrieblicher Situation und damit auf die jeweilige Arbeitsstätte zugeschnittene Betreuungseinheiten ermöglicht. Das angegebene Mindestausmaß an Präventionszeit kann nur dann ausreichend und damit gesetzeskonform angesehen werden, wenn der Aufgabenkatalog der Präventivfachkräfte erfüllt werden kann.

Auch die Aufteilung der jährlichen Präventionszeit im Kalenderjahr soll künftig flexibler erfolgen, und zwar frei nach betrieblichen Erfordernissen verteilt werden können. Auch hier soll lediglich eine Mindestanwesenheitsdauer von 2 Stunden als Untergrenze eingezogen werden.

Die vorgesehenen Regelungen enthalten im Wesentlichen Klarstellungen bzw. Anpassungen betreffend die Tätigkeit der neuen Präventionszentren der Träger der Unfallversicherung. Einerseits erfolgt im § 92b Abs. 6 vorletzter Satz die Klarstellung dahingehend, dass die Präventivfachkräfte auch in Arbeitsstätten mit bis zu fünfzig Dienstnehmern im selben Aufgabenumfang tätig zu werden haben, wie in sonstigen Arbeitsstätten.

Auf das unmittelbar anwendbare Bundesrecht im § 93b Abs. 5, Abs. 10 und 11 des Landarbeitsgesetzes 1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 160/2004 darf hingewiesen werden.

So wird im § 93b Abs. 5 LAG festgelegt, dass die zuständige Land- und Forstwirtschaftsinspektion von jeder Ablehnung der Betreuung von Arbeitsstätten durch das Präventionszentrum zu informieren ist.

In § 93b Abs. 10 und 11 LAG werden schließlich entsprechend der Erfahrung in der Praxis die Abstände, in denen der erforderliche Datenaustausch zwischen zuständiger Land- und Forstwirtschaftsinspektion und zuständigem Träger der Unfallversicherung zu erfolgen hat, verkürzt.

Zu § 93 und § 94:

Das Frauennachtarbeitsverbot ist aufzuheben, da es dem Gleichbehandlungsgrundsatz der EU widerspricht. Die Festsetzung eines Haushaltstages für Dienstnehmerinnen ist nicht mehr zeitgemäß und widerspricht ebenfalls dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

Zu § 98 Abs. 1:

In Umsetzung des Artikel 7 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 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) wird in Anlehnung an § 6 Mutterschutzgesetz ein Beschäftigungsverbot für werdende und stillende Mütter in der Zeit von zwanzig Uhr bis sechs Uhr festgelegt.

Zu § 111 Abs. 6:

Mit dieser Neuregelung soll den Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber gleichermaßen die Möglichkeit geboten werden, an Kontrollen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in den Betrieben teilzunehmen.

Zu § 114 Abs. 1 und Abs. 2 :

Im geltenden Recht hat der Dienstgeber Aufträgen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion unverzüglich nachzukommen. Mit der Neuregelung soll nun die Setzung einer angemessenen Frist zur Erfüllung der Aufträge möglich sein. Darüber hinaus soll es möglich sein, in jenen Fällen, in denen die meisten Punkte der Beanstandung erfüllt wurden oder auch bei Fortbestehen oder Wiederholung der Delikte noch von einer Anzeige abzusehen, soweit das Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine weitere Aufforderung im konkreten Fall für ausreichend und zweckmäßig hält. Dazu kann es die von ihm gesetzte Frist zur Behebung der Mängel erstrecken.

Insbesondere bei baulichen Maßnahmen bestehen nach technischen Normen Toleranzgrenzen für geringfügigste Abweichungen. Mit Rücksicht auf diese Toleranzgrenzen soll es daher auch bei arbeitsstättenbezogenen bautechnischen Maßnahmen erst bei Überschreitung dieser Toleranzgrenzen zur Erstattung einer Anzeige durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion kommen. In der Vollzugspraxis der Land- und Forstwirtschaftsinspektion wird dabei entsprechend den einschlägigen Ö-Normen (wie B 3510, B 1800, A 6403, DIN 18202) vorzugehen sein.

Zu § 124 Abs. 1 und Abs. 3:

Die Lehrlingsausbildung soll nunmehr auch in besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen (§ 15a LFBAG) möglich sein.

Zu § 240a Abs. 2:

Mit der Ergänzung wird nun in vollständiger Umsetzung der RL 2000/78/EG auch der Diskriminierungstatbestand der Behinderung in die NÖ Landarbeitsordnung 1973 aufgenommen. Demnach darf niemand auf Grund einer Behinderung in der Arbeitswelt diskriminiert werden.

Zu § 240b Abs. 2, Abs. 4 und 5, § 240c Abs. 6 bis 9:

Zu Abs. 2:

Eine mittelbare Diskriminierung durch Merkmale gestalteter Lebensbereiche (Barrieren) ist sinngemäß den einzelnen Tatbeständen zuzuordnen. So gehört es beispielsweise zu den vom Dienstgeber im Rahmen der allgemeinen Fürsorgepflicht zu gewährleistenden Arbeitsbedingungen (Z. 6), dass die Dienstnehmer Zugang zu allen für die Erfüllung ihres Dienstvertrages erforderlichen Ressourcen haben. Dabei kann es sich um die Zugänglichkeit von Räumlichkeiten oder beispielsweise von Informationen oder Informationsverarbeitungssystemen handeln. (Bauliche oder sonstige) Barrieren würden in diesem Zusammenhang als mittelbare Diskriminierung betreffend die allgemeinen Arbeitsbedingungen wirken.

Zu Abs. 4 und 5:

Die darin enthaltene Definition einer Behinderung entspricht sowohl der Definition des Behindertengleichstellungsgesetzes als auch der des Behinderteneinstellungsgesetzes. Es wurde in diesen Gesetzen bewusst eine weite Definition der Behinderung gewählt. Eine zu weite Auslegung des Behinderungsbegriffes ist insofern nicht zu befürchten, als ja glaubhaft zu machen ist, dass eine Diskriminierung definitiv aus dem Grund einer Behinderung stattgefunden hat.

Das Vorliegen einer Behinderung als solcher ist im Zweifelsfall von der Person, die behauptet behindert im Sinne dieses Gesetzes zu sein, zu beweisen. Bei der Beurteilung des Vorliegens einer Behinderung ist die abstrakte Möglichkeit einer Beeinträchtigung einer Teilhabe am Leben in der Gesellschaft einzubeziehen. Jedenfalls wird dann vom Vorlie-

gen einer Behinderung im Sinne dieses Gesetzes auszugehen sein, wenn ein ärztlicher Sachverständiger das Vorliegen eines klassifizierbaren Grades der Behinderung im Rahmen eines einschlägigen Verfahrens nach Bestimmungen der österreichischen Rechtsordnung festgestellt hat.

Maßgeblich für das Vorliegen einer Behinderung ist nicht deren Grad, sondern nur der Umstand, dass sich daran eine Diskriminierung knüpfen kann.

Abs. 5 weitert das Diskriminierungsverbot auf Angehörige aus, die Menschen mit Behinderungen betreuen. Die Praxis zeigt, dass auch dieser Personenkreis diskriminiert wird. So läge beispielsweise eine Diskriminierung vor, wenn ein Elternteil eines behinderten Kindes wegen eines vermuteten höheren Pflegefreistellungsmaßes trotz besserer Qualifikation bei einer Beförderung übergangen würde.

Darüber hinaus sollen Lebenspartner und bestimmte nahe Angehörige im Falle einer Belästigung ebenfalls die Möglichkeit erhalten, Ansprüche nach diesem Gesetz im Zusammenhang mit einer Diskriminierung geltend zu machen.

Mittelbare Diskriminierung stellt sich bei Menschen mit Behinderungen insofern anders dar als bei anderen von Diskriminierung bedrohten Personengruppen als neben Handlungen von natürlichen Personen, Vorschriften und Verfahren auch die faktische Gestaltung von Lebensbereichen Benachteiligungen verursachen kann, d.h. dass eine Gleichbehandlung oftmals nur durch Herstellung von Barrierefreiheit zustande kommen kann. Dies kann aber mit erheblichem Aufwand und Kosten verbunden werden, was bei anderen von der Richtlinie umfassten Personenkreisen nicht der Fall ist. Es wird daher für die mittelbare Diskriminierung die Prüfung der Zumutbarkeit einer Herstellung der Barrierefreiheit bzw. der Zumutbarkeit der maßgeblichen Verbesserung im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung vorgesehen.

Die Abwägung von Zumutbarkeit und Unverhältnismäßigkeit von Belastungen soll gewährleisten, dass die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen in höchstmöglichem Ausmaß erreicht wird. Damit soll verhindert werden, dass wegen der Unverhältnismäßigkeit einer vollen Herstellung von Gleichbehandlung sanktionslos auf die Herstellung eines zumindest verbesserten Zustands verzichtet werden kann.

Der Zustand maßgeblicher Verbesserung kann das nicht erfolgte Herstellen von Barrierefreiheit natürlich nur dann und so lange ersetzen, als die vollständige Barrierefreiheit eine

unverhältnismäßige Belastung darstellt.

Zu § 240f:

Das Erfordernis der Richtigstellung der Bestimmung ist auf ein redaktionelles Versehen im Gleichbehandlungsgesetz BGBl. I Nr. 66/2004 zurückzuführen. Es wurde in der entsprechenden Bestimmung nur auf den Diskriminierungstatbestand des Geschlechts Bezug genommen und wurden die anderen Diskriminierungsgründe (ethnische Zugehörigkeit, Religion...) irrtümlich nicht in die Bestimmung aufgenommen.

Zu § 240i und § 240j:

Die in § 240i normierten Rechtsfolgen gelten auch bei Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes auf Grund einer Behinderung und entsprechen den Rechtsfolgen im Behindertengleichstellungs- und Gleichbehandlungsgesetz. Ebenso gilt auch das im § 240j festgelegte Benachteiligungsverbot (Viktimisierung).

Zu § 244a:

In erster Kontaktaufnahme wird der Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission zu prüfen haben, ob eine Ausräumung der Streitigkeiten möglich ist. Die Anberaumung eines Einigungsgesprächs unter Teilnahme aller Beteiligten wird daher im Regelfall zweckmäßig sein.

Zu § 234 Abs. 2 lit. b und lit. d:

Die Strafbestimmungen wurden an die Änderungen angepasst.

Zu § 248:

In dieser Bestimmung wurden die angeführten Richtlinien aktualisiert.

Zu § 250:

Durch diese Bestimmung können notwendige Anpassungen von Gesetzes- bzw. Verordnungszitaten rascher vorgenommen werden und entspricht diese Vorgangsweise im Wesentlichen der grundsatzgesetzlichen Vorgabe.

Zu Anlage B:

Die Übergangsbestimmungen entsprechen den Grundsatzbestimmungen im § 239 Abs. 23 des Landarbeitsgesetzes 1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 160/2004 sowie im

§ 239 Abs. 25 des Landarbeitsgesetzes 1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 36/2005.

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