

BUNDESMINISTERIUM FÜR



LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT

Das Lebensministerium

BRINGEND

Zl. 10.600/02-IA10/97

An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

Betrifft GESETZENTWURF	
Zl. 4P ...	-GE/19... 97
Datum: 16. SEP. 1997	
Verteilt ... 17.9.97 ...	

St. Hojitz

Novellierung des Landarbeitsgesetzes 1984

Unter Bezugnahme auf das Rundschreiben des BKA-Verfassungsdienst vom 13. Mai 1976, GZl. 600.614/3-VI/2/76, beehrt sich das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft in der Anlage 25 Ausfertigungen der ho. Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, zu übermitteln.

Beilagen

Für den Bundesminister:
i.V. Raab

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:



SEKTION I - RECHT



Das Lebensministerium

An das
Bundesministerium
für Arbeit, Gesundheit
und Soziales

i m H a u s e

Wien, am 1997 09 09

Ihr Zeichen/Ihre Geschäftszahl
Ihre Nachricht vom
52.335/2-2/97

Unsere Geschäftszahl
10.600/02-IA1/97

Sachbearbeiter(in)/Klappe
Raab/6652

Betreff:

Novellierung des Landarbeitsgesetzes 1984

Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft nimmt Bezug auf die do. Note vom 9. Juli 1997 und beehrt sich zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 an die technischen Arbeitnehmerschutzrichtlinien sowie an die Mutterschutz-, Jugendarbeitsschutz-, und die Arbeitszeitrichtlinie der EU angepaßt wird, folgende Stellungnahme abzugeben:

Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat bereits mit do. Aussendung vom 24. Jänner 1997, do. Zl: 52.335/1-2/97, einen Entwurf zur Vorbegutachtung ausgesendet. Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft hat zu dieser Vorlage mit ho. Note vom 5. März 1997, ho. Zl: 10.600/01-I A10/97 ausführlich Stellung genommen (**Beilage**). Eine Gegenüberstellung der do. Vorlage, die zur Vorbegutachtung ausgesendet wurde mit dem nun vorliegenden Entwurf zeigt, daß sehr wenige Änderungen vorgenommen wurden und daß die vom ho. Ressort vorgebrachten Änderungen größtenteils keine Berücksichtigung gefunden haben. Die



SEKTION I - RECHT

- 2 -

in der Vorbegutachtung vorgebrachten Einwendungen haben daher auch für den aktuellen Entwurf weiterhin Gültigkeit.

Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft wiederholt die bereits in der Vorbegutachtung vorgebrachten Bedenken vor allem im Zusammenhang mit der beabsichtigten Miteinbeziehung der familien-eigenen Arbeitskräfte in die neuen, wesentlich verschärften Arbeitnehmerschutzbestimmungen. Deren Umsetzung bringt gerade für kleinstrukturierte, bäuerliche Familienbetriebe neben einen immensen bürokratischen Aufwand vor allem erhebliche finanzielle Belastungen mit sich, die diesen Betriebsführern - bei sinkenden Einkünften aus der Land- und Forstwirtschaft - auch schwer zuzumuten sind. Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft hat dies auch im Rahmen einer Besprechung der ho. Ressortstellungnahme (Vorbegutachtung) im Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 14. April 1997 klar dargelegt. In diesem Zusammenhang darf auch auf die aktuellen Einkommensdaten im "Grünen Bericht 1996" hingewiesen werden, wonach bei nahezu allen Betriebsformen z.T. erhebliche Einkommensminderungen ausgewiesen sind.

Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft hält es angesichts der vorliegenden Problematik für unabdingbar, daß weitere Gespräche mit den Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer geführt werden, damit beiderseits tragfähige Lösungsmodelle erarbeitet und gefunden werden können.

Wunschgemäß werden 25 Abschriften dieser Ressortstellungnahme dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.

Beilage

Für den Bundesminister:

i.V. Raab

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

Raab

BEILAGE

BUNDESMINISTERIUM FÜR



LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT

Das Lebensministerium

An das
Bundesministerium
für Arbeit, Gesundheit
und Soziales

im H a u s e

Wien, am 5.3.1997

Ihr Zeichen/Ihre Geschäftszahl
Ihre Nachricht vom

52.335/3-2/96

Unsere Geschäftszahl

10.600/01-IA10/97

Sachbearbeiter(in)/Klappe

Dr. Brodtrager/6227

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem
das Landarbeitszeitgesetz 1984 an die
technischen Arbeitnehmerschutzrichtlinien,
sowie an die Mutterschutz-, und die Ar-
beitszeitrichtlinie der Europäischen
Union angepaßt wird (Vorbegutachtung)

Bezugnehmend auf die do. Note vom 24. Jänner 1997, betreffend die
Vorbegutachtung eines Entwurfes, mit dem das Landarbeitsgesetz
1984 an die technischen Arbeitnehmerschutzrichtlinien sowie an die
Mutterschutz-, und Jugendarbeitsschutz-, und die Arbeitszeitricht-
linie der Europäischen Union angepaßt wird, teilt das
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft folgendes mit:



SEKTION I - RECHT

- 2 -

I. ALLGEMEINES:

1. Einleitend ist zu bemerken, daß auf die seitens der Land- und Forstwirtschaft in den Besprechungen im Vorjahr vorgebrachten Bedenken nur unzureichend Rücksicht genommen wurde (so z. B. hinsichtlich der Anknüpfungspunkte für Familienarbeitskräfte, Bestimmungen über Lasten, Lärm und Arbeitsstätten im technischen Arbeitnehmerschutz).

Zu den Bestimmungen des technischen Arbeitnehmerschutzes ist festzuhalten, daß hier über weite Strecken nur der Text des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes bzw. der Rahmenrichtlinie 391/89/EWG übernommen wurde, ohne auf die für die Land- und Forstwirtschaft spezifischen Rahmenbedingungen einzugehen. Insoferne wird auch die Ausführungsgesetzgebung vor die schwere Aufgabe gestellt werden, bei diesen Vorgaben sachgerechte Normen festzulegen. Im übrigen - insbesondere zur Problematik der familieneigenen Arbeitskräfte (§ 3 Abs 3) - darf auf die nachfolgenden Bemerkungen verwiesen werden.

Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft behält sich für das Begutachtungsverfahren die weitere Prüfung vor, inwieweit die im Entwurf enthaltenen Bestimmungen über eine notwendige EU-Umsetzung hinausgehen und welche EU-Vorgaben Lösungsansätze, die vom allgemeinen Arbeitnehmerschutz abweichen, ermöglichen.

2. Die bei der LAG-Novelle 1994 geführten und in weiterer Folge abgebrochenen Diskussionen zur Novellierung des § 5 LAG sollten anlässlich des vorliegenden Entwurfes wieder aufgenommen werden.

- 3 -

3. Eine Wiederverlautbarung des Landarbeitsgesetzes erscheint angesichts der zahlreichen Novellierungen des Landarbeitsrechtes seit 1984 angezeigt. Eine solche wurde bereits bei den Verhandlungen der LAG-Novelle 1994 (Umsetzung der Betriebsübergangs-Richtlinie der EU, u.a.) angeregt. Vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales wurde eine Wiederverlautbarung des Landarbeitsrechtes für die nächste Novelle zugesagt. Die nunmehr vorliegende, umfangreiche LAG-Novelle sollte daher zum Anlaß für eine Wiederverlautbarung des gesamten Grundsatzgesetzes genommen werden.

II. ZU BESTIMMUNGEN IM EINZELNEN:

Zu Z 1 (Grundsatzbestimmung § 3 Abs. 3):

Mit dieser Grundsatzbestimmung wird festgelegt, daß auch die mit-tätigen Familienangehörigen von den durch die von der EU-Umsetzung betroffenen Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes erfaßt werden. Die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit enthält in Art 3 eine Definition von Arbeitnehmer und Arbeitgeber, auf die die Richtlinie anzuwenden ist. Aus den Absätzen a) und b) ergibt sich eindeutig, daß zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein (Arbeits)Vertragsverhältnis bestehen muß, was im Fall der mittätigen Familienangehörigen nicht gegeben ist.

Die in § 3 Abs 2 LAG 1984 angeführten Arbeitskräfte sind keine Dienstnehmer. Auf familieneigene Arbeitskräfte sind gemäß Abs 3 leg cit sämtliche arbeitsvertragliche Bestimmungen hinsichtlich Begründung, Beendigung von Dienstverhältnissen sowie Bestimmungen über das Entgelt nicht anzuwenden. Die in § 3 Abs 2 LAG angeführten Personen arbeiten im bauerlichen Betrieb aufgrund

- 4 -

ehelicher oder familiärer Beistandspflicht mit, ohne jedoch ein Arbeitsverhältnis zu begründen. Kinder und Enkelkinder, Schwiegersöhne und Schwiegertöchter eines selbständigen Landwirtes im Sinne des § 2 Abs 1 Zahl 1 BSVG sind auch gemäß § 5 (1) ASVG von der Vollversicherung ausgenommen; sie können lediglich, sofern sie im selben landwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich tätig sind, nach § 2a Abs 3 BSVG pflichtversichert werden.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich, daß die Umsetzung der EU-Richtlinien über den vorgesehenen Personenkreis hinaus erfolgt. Die Zielvorgabe der zitierten Richtlinie ist wohl, den einzelnen Arbeitnehmer durch die arbeitnehmerschutzrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers in seiner Gesundheit/Arbeitskraft zu schützen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind auch entsprechend umfangreiche Verwaltungs- und Kontrollmaßnahmen erforderlich. Es erscheint schwer vorstellbar, daß die selben Vorgaben des - insbesondere technischen - Arbeitnehmerschutzes auch für die oben erwähnten Familienangehörigen durchzuziehen sind, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz dieser Personen zu gewährleisten. Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales wird ersucht, zu dem Problemkreis "familieneigene Arbeitskräfte" im Begutachtungsverfahren Stellung zu nehmen und diesbezüglich auch in den Erläuterungen klar abzugrenzen, welche Bestimmung des EU-Rechtes eine derartige Bestimmung erforderlich macht, oder ob es sich nicht um eine über die Erfordernisse des EU-Rechtes hinausgehende Bestimmung handelt. Grundsätzlich sind die teilweise überzogenen Regelungen für Familienangehörige abzulehnen.

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, daß oftmals Bestimmungen mit "EU-Umsetzung" begründet werden, die weit über die maßgeblichen Richtlinien hinausgehen. In den Erläuterungen wäre aber genau zu differenzieren, wo die reine Umsetzung aufhört und welche Bestimmungen nationalen rechtspolitischen Vorstellungen entsprechen.

- 5 -

(§ 38b Abs. 4):

Wie auch im Zusammenhang mit der Begutachtung der letzten ASchG-Novelle angeführt, erscheint die Einschaltung der außerbetrieblichen Interessenvertretungen vor der Kündigung bzw. Entlassung von Sicherheitsvertrauenspersonen vor allem aus Gründen eines erhöhten Verwaltungsaufwandes nicht vertretbar. Zudem scheint das Ziel der Ausschaltung von Motivkündigungen hiemit nur eingeschränkt erreichbar.

(§ 38c):

Den Erläuterungen ist zu entnehmen, daß hier Punkt 3 lit b der RL 90/270/EWG der Bildschirmarbeitsplatz-RL umgesetzt wird. Schon anlässlich der Besprechung vom 30. Mai 1996 wurde darauf verwiesen, daß diese Bestimmung zu weit gefaßt ist. Selbst wenn eine ähnliche Bestimmung Eingang ins AVRAG gefunden hat, Punkt 3 lit b der RL lautet wörtlich: "...; ohne Wissen des Arbeitnehmers darf keine Vorrichtung zur quantitativen oder qualitativen Kontrolle verwendet werden" (zu lesen in bezug auf Software und Bildschirmarbeitsplätze!). Eine Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers (mit jederzeitigem Widerrufsrecht!) eines Betriebes, in dem kein Betriebsrat existiert, wird von der RL nicht gefordert und stellt aus praktischen Erwägungen eine überzogene Regelung dar. Zudem sehen die EU-Vorgaben diese Regelung ausschließlich für Bildschirmarbeitsplätze vor. Die im Entwurf enthaltene Regelung ist daher zu überdenken.

Zu Z 3 (Arbeitszeit):

Allgemein: Auch in der Land- und Forstwirtschaft ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit ein wichtiges Thema. Die hier maßgebliche Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sieht in Artikel

- 6 -

17 sogar besondere Spielräume für die Tätigkeit in der Landwirtschaft vor. Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können durch die Mitgliedstaaten Abweichungen von den genannten Mindestvorschriften vorgesehen werden. Diese Abweichungen können sowohl durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften als auch durch Tarifverträge bestimmt werden. Aus naheliegenden Gründen wurde im Entwurf zur Novelle des Arbeitszeitgesetzes von dieser Möglichkeit für die sozialen Dienste Gebrauch gemacht. Bei den in Art 17 angeführten Tätigkeiten handelt es sich um solche, bei denen die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im voraus festgelegt oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann.

Die Möglichkeiten, die eine flexible Arbeitszeit bietet, müssen auch für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft eröffnet werden. Wie für das Arbeitszeitgesetz vorgesehen, könnte die genauere Ausgestaltung den Kollektivvertragspartnern überlassen werden. Auch für die Dienstnehmer wäre die Flexibilisierung insoweit ein Vorteil, als sich damit die Zeiten der Arbeitslosigkeit verkürzen würden. Die Ausgestaltung der Flexibilisierung im Arbeitszeitgesetz stellt jedoch für die Land- und Forstwirtschaft ein Mindestmaß dar, da wie oben erwähnt die Arbeitszeitrichtlinie für die Landwirtschaft einen größeren Spielraum ermöglicht. Das Mindestmaß - über eine Erweiterung kann noch diskutiert werden - könnte aussehen wie folgt:

Zu § 58b LAG:

(1) Unbeschadet der Bestimmung des § 58 kann für Dienstnehmer der Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung zulassen, daß in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen die Normalarbeitszeit

- 7 -

- bei einem vereinbarten Durchrechnungszeitraum unter 52 Wochen auf höchstens 50 Stunden.

- bei einem längeren Durchrechnungszeitraum (ab 52 Wochen) auf 48 Stunden ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb eines Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Der Kollektivvertrag kann einen längeren, über ein Jahr hinausgehenden Durchrechnungszeitraum unter besonderen Bedingungen zulassen, insbesondere unter der Bedingung, daß der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit erforderlichen Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

Bei befristeten Dienstverhältnissen und bei Saisonarbeitsverhältnissen sind nur die über 50 Arbeitsstunden pro Woche hinausgehenden Stunden als Überstunden zu zahlen. Die verbleibenden Guthabenstunden verlängern die Entgeltfortzahlung im Verhältnis 1:1.

Es wird die Konsumation eines ununterbrochenen Zeitausgleiches innerhalb der 51 Wochen ermöglicht.

Grundsätzlich bestehen aber keine Bedenken, eine Regelung nach § 58b ausschließlich den Kollektivvertragspartnern zu überlassen.

Zu § 56:

Abs 4 ist (richtlinienkonform) wie folgt abzuändern:

"Nachtarbeiter ist jeder Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit normalerweise mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit verrichtet".

- 8 -

Zu Z 4 (Grundsatzbestimmung, § 57a Abs. 1):

Diese Bestimmungen sehen vor, daß gleitende Arbeitszeit vorliegt, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen kann. Diese Bestimmungen sind in der Praxis für etliche Betriebszweige in der Landwirtschaft erschwert anwendbar (Viehpflege, Melkung, regelmäßige Verrichtungen im Haushalt). Auf diesen Aspekt sollte in der Formulierung Rücksicht genommen werden.

Zu Z 6 § 60 Abs 1:

Diese Regelung ist gegenüber der Arbeitszeitlinie überzogen und wäre daher wie folgt abzuändern:

"Die tägliche Arbeitszeit von Dienstnehmern, die ständig Nachtarbeit verrichten ..."

Zu § 61 Abs 5:

Auch hinsichtlich des Durchrechnungszeitraumes ist auf die obigen Ausführungen zu Art 17 der Arbeitszeitrichtlinie zu verweisen, der auch für Art 16 die Möglichkeit der nationalen Abweichung für die Landwirtschaft vorsieht. Dies wäre im Rahmen der Debatte über die Flexibilisierung neu festzulegen. Zudem müßte der erste Satz des Abs 5 mit "In land- und forstwirtschaftlichen Betrieben ..." beginnen.

Es wird vorgeschlagen, § 61 Abs 6 um den Tatbestand "... oder zur Vermeidung sonstiger erheblicher wirtschaftlicher Nachteile ..." zu ergänzen.

Zu Z 8 (Grundsatzbestimmung, § 62 Abs. 2):

In der Besprechung vom 30. Mai 1996 über den Erstentwurf dieser LAG-Novelle wurde Einigung darüber erzielt, die

- 9 -

Bestimmung über die Zulässigkeit der Beschäftigung von Dienstnehmern in der Nachtzeit nur bei mehrschichtiger Arbeitsweise herauszunehmen. Dieser Vereinbarung trägt jedoch die überarbeitete Fassung nicht Rechnung. Es wird verlangt, diese Bestimmung zu streichen.

Zu Z 9 (Grundsatzbestimmung, § 67 Abs. 2):

Es ist zwar beabsichtigt, eine analoge Regelung zum Urlaubsgesetz in der Fassung der Novelle des Sozialrechtsänderungsgesetzes, BGBl. Nr. 832/1995, im Landarbeitsgesetz 1984 einzuführen. Doch gerade zu dieser Bestimmung sind in letzter Zeit verfassungsrechtliche Bedenken geäußert worden (Wolfgang Aigner in ZAS 1996, 146ff). In der verschiedenartigen Behandlung von Dienstnehmern, die keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr haben, und solchen, die Präsenzdienst leisten oder einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen, kann eine sachlich nicht gerechtfertigte Differenzierung gesehen werden.

Es erscheint daher folgerichtig, vorläufig von einer Änderung der §§ 67 Abs.2, 74 Abs.1 und 75 Abs.1 LAG solange abzusehen, bis die verfassungsrechtlichen Bedenken ausgeräumt sind.

Zu Z 12 (Grundsatzbestimmung) § 76 Abs 5 LAG:

Es erscheint richtlinienkonform, daß ein hoher Ausbildungsstand der Dienstnehmer eine geeignete organisatorische Maßnahme darstellt, durch die die Gesundheitsschutzkennzeichnung vermindert bzw. überflüssig ist. Dies wäre auch in die Erläuterungen entsprechend aufzunehmen.

Zu Z 12 (§77 Abs 8):

Es wird vorgeschlagen, als Fiktion festzulegen, daß bei ausreichender Einschaltung von Präventivkräften der Dienstgeber

- 10 -

seinen Pflichten aus dem Arbeitnehmerschutz nachgekommen ist, da die Präventivdienste ohnehin über die größere Fachkunde verfügen.

Zu § 78(1) LAG letzter Satz

In den Erläuterungen ist festzuhalten, daß der Dokumentationspflicht auch dann entsprochen wird, wenn sie bei vergleichbaren Arbeitsplätzen summarisch erfolgt. Kriterium wäre die Gleichheit der Arbeitsplätze insbesondere hinsichtlich der Arbeitsabläufe und Arbeitsbedingungen.

Zu § 81 Abs 1 und 2:

Gemäß den Erläuterungen soll hier die Richtlinie 89/391/EWG, Abschnitt II, Artikel 6(4), umgesetzt werden. Dieser Artikel bezieht sich jedoch lediglich auf eine wechselseitige Beistandspflicht der Dienstgeber, sowie auf eine Informationspflicht der jeweiligen eigenen Arbeitnehmer.

§ 81 LAG geht aber über diese Richtlinie hinaus. Eine Informationspflicht von Dienstnehmern fremder Unternehmer (Dienstgeber) ist abzulehnen. Im Text ist daher klarzustellen, daß sich diese Informationspflicht nur auf die eigenen Dienstnehmer bezieht. § 81 Abs 1 Z 2 müßte lauten: "... jeweiligen Dienstnehmer und den Betriebsrat über die Gefahren informieren".

§ 81 Abs 2 und Abs 3 sollte ersatzlos entfallen, da eine Haftung für die Information fremder Dienstnehmer (z.B. von gewerblichen Schlägerungsunternehmen) abzulehnen ist.

Zu Z 14 (§ 84 Abs 6):

Es ist zumindest in den Erläuterungen klarzustellen, daß es genügt, wenn der Dienstgeber die Unterlagen zur Einsicht für alle Dienstnehmer im Betrieb auflegt.

- 11 -

Zu Z 16 (§ 85):

Es wird vorgeschlagen, in Abs 5 die Formulierung so zu wählen, daß eindeutig zu erkennen ist, daß es sich hiebei um eine demonstrative Aufzählung handelt.

Da es oftmals vorkommt, daß Dienstnehmer sich nicht an die vom Dienstgeber vorgegebenen Verhaltensregeln bezüglich Arbeitnehmerschutz halten, sollte überlegt werden, ob nicht der wiederholte, grob fahrlässige Verstoß gegen die angeführten Pflichten im Interesse des Arbeitnehmerschutzes einen Entlassungsgrund darstellen sollte.

Zu § 88:

Es ist unabdingbar notwendig im LAG davon auszugehen, daß - wie die maßgebliche Arbeitsstätten-RL es vorsieht - Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner bebauten Fläche liegen, vom Anwendungsbereich der Bestimmungen über Arbeitsstätten ausgenommen sind (Art 1 der RL 89/654/EWG). Z.B. könnten die in der RL geforderten hygienischen und infrastrukturellen Voraussetzungen aus rein praktischen Gründen niemals erbracht werden. Es wird daher gefordert, eine entsprechende Ausnahmebestimmung entsprechend der RL in den Text aufzunehmen.

Zu § 88e:

Die Formulierung des § 88e ist in engem Zusammenhang mit der Ausnahmebestimmung der RL 89/654/EWG für die Land- und Forstwirtschaft zu sehen. Daher ist hier auf die in § 88 zu verankernde allgemeine Ausnahme der oben genannten Flächen hinzuweisen.

Die Forderung nach einer Zurverfügungstellung von Waschgelegenheiten und Duschanlagen an der Arbeitsstätte läßt sich wegen des

- 12 -

ständigen Wechsels des Arbeitsortes schwer realisieren. Bestenfalls könnten Dusch- und Waschanlagen im Betrieb angeboten werden, dies wäre in den Text aufzunehmen.

Zu Z 18 (§ 90 Abs 5):

Es wird vorgeschlagen die Untersagung bestimmter Arbeitsstoffe davon abhängig zu machen, ob der Arbeitserfolg "mit einem ähnlich großen Aufwand" erreicht werden kann oder nicht. Denn es scheint sehr überzogen zu sein, eine Produktion völlig losgelöst von der Kostenfrage zu sehen und auch das x-fache an Kosten in Kauf zu nehmen. Grundsätzlich sind zwar nach den EU-RL wirtschaftliche Erwägungen in den Hintergrund zu stellen; das heißt jedoch nicht, daß sämtliche strategische Überlegungen auszuschließen sind.

Grundsätzlich behält sich das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft vor, zum Kapitel Arbeitsmittel/Arbeitsstoffe im Begutachtungsverfahren eine weiterführende Stellungnahme abzugeben.

Zu Z 21 (§§ 91 a bis e):

Schon anlässlich der Besprechung vom 21. Mai 1996 wurde darauf hingewiesen, daß diese Bestimmungen - vor allem Abs 2 des § 91 a - in der Land- und Forstwirtschaft praxisfremd sind, da die manuelle Handhabung von Lasten in der Landwirtschaft nicht vermeidbar ist. In der Land- und Forstwirtschaft wird es immer unumgänglich bleiben, daß Dienstnehmer mit Lasten manuell hantieren müssen. Teilweise wird es auch schwierig sein, hier die organisatorischen Maßnahmen zu treffen. Daher erscheint es unbedingt erforderlich, daß diese Bestimmungen (insbesondere § 91 a Abs 3) flexibel gehandhabt werden und diese Überlegungen in den Gesetzestext oder doch zumindest in die Erläuterungen Eingang finden.

Zu § 91 c Abs 2:

Ähnlich wie bei den Lasten kann zu den sonstigen Einwirkungen festgestellt werden, daß Einwirkungen durch "Wärmestrahlung, üblen Geruch, Hitze, Kälte, Feuchtigkeit ..." in der Land- und Forstwirtschaft wohl kaum ausgeschlossen werden können, weshalb die Gestaltungspflicht des Dienstgebers wohl nur so weit gehen kann, als daß Vorkehrungen gegen Einwirkungen zu treffen sind, die sich nicht aus der Natur der land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeit ergeben oder das ortsübliche Ausmaß übersteigen.

Zu § 91e Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

Die Umsetzung der Bestimmungen über die persönliche Schutzausrüstung geht über die EU-Richtlinie 89/656/EWG hinaus.

Artikel 4 Abs 6, 2. Absatz sieht u.a. vor, daß der Dienstnehmer um einen Kostenbeitrag in jenen Fällen ersucht werden kann, in denen das Tragen dieser Schutzausrüstungen nicht auf die Arbeit beschränkt ist. Im § 91e LAG hingegen ist eine generelle kostenlose Zurverfügungstellung vorgesehen, dies wäre entsprechend abzuändern.

Gemäß Art 4 Abs 4 muß der Arbeitgeber durch die erforderlichen Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen ein gutes Funktionieren und einwandfreie hygienische Bedingungen gewährleisten.

§ 91e LAG bestimmt jedoch, daß der Ausführungsgesetzgeber den Dienstgeber für die Einhaltung der periodischen Überprüfung der persönlichen Schutzkleidung verantwortlich zu machen hat.

"Gewährleisten" bedeutet aber, daß dem Arbeitnehmer die Möglichkeit der periodischen Überprüfung durch einen Fachmann eingeräumt werden kann.

- 14 -

Zu Z 22 (§ 92 Abs 8):

Es erscheint nicht erforderlich, daß die Eignung bzw. Nichteignung eines Dienstnehmers aufgrund des Ergebnisses einer Eignungs- und der Folgeuntersuchungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion festzustellen ist. Da es sich um eine Folgerung handelt, die allein aus dem ärztlichen Untersuchungsergebnis abzuleiten ist, müßte es genügen, wenn der Dienstgeber sich nach dem Ergebnis richtet und die Kontrolle anhand von Stichproben erfolgt. Auf diese Art und Weise könnte bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion unnötiger Verwaltungsaufwand vermieden werden.

Zu Z 23 (§ 93a Abs 4):

Es wird vorgeschlagen, bei Betrieben bis zu 5 Dienstnehmern eine Untergrenze der Zeitabstände festzulegen, in welchen Begehungen erforderlich sind, um so unnötigen bürokratischen Aufwand und Kosten zu vermeiden.

Zu Z 27 (§ 96 Abs 1):

Festgehalten wird, daß die Bestimmung über den Arbeitsplatzwechsel mißverständlich ist und über die RL 92/85/EWG Artikel 5 Abs. 3, hinausgeht. Für die Freistellung von Dienst sollte nur für jene Zeiträume ein Entgeltanspruch bestehen, wo kein auf Karenzurlaubsgeld als soziale Leistungen möglich ist.

Zu Z 31 (§98a Abs 1):

Hier wäre per Definition klarzustellen, aufgrund welcher Rechtsgrundlagen Mutterberatungsstellen als Institution anerkannt sein müssen.

- 15 -

Zu Z 38 (Grundsatzbestimmung, § 109a Abs. 2):

Wie bereits anlässlich der Begutachtung der letzten Novelle zum Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG) festgestellt, sind die Bestimmungen über das Verbot der Akkordarbeit für Jugendliche divergierend. Diesen Regelungen zufolge dürfen zwar 16-jährige Hilfsarbeiter, nicht aber 16-jährige Lehrlinge Akkordarbeiten mit der Motorsäge ausführen. Es wird daher neuerlich um Klarstellung der Formulierung im 1. Satz des § 109 Abs 2 LAG ersucht. Eine Änderung dieser Bestimmungen wurde bereits anlässlich der Erörterung der gegenständlichen Novelle im Mai 1996 zugesagt. Vorgeschlagen wird:

"Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen, unbeschadet ob sie in einem Ausbildungsverhältnis oder in einem Arbeitsverhältnis stehen, nicht zu Akkordarbeiten herangezogen werden."

Keine Einwände bestehen dann, wenn diese Tätigkeit von einer Eignungsuntersuchung abhängig gemacht wird.

Die Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung durch den Krankenversicherungsträger ist in § 97 Abs.2 LAG geregelt.

Zu Z 37 (§ 109):

Es wird vorgeschlagen, die Altersgrenze einheitlich auf 18 Jahre festzulegen, um nicht eine weitere Erschwernis für kurze Ausbildungsverhältnisse zu schaffen.

Zu § 109 Abs 5:

Es wird ersucht, diese Ausnahmestimmungen auch auf Jugendliche, die in der Produktion von Sonderkulturen des Gartenbaues

- 16 -

eingesetzt werden, zu erstrecken, da durch diese Tätigkeit auch die Ruhezeit verkürzt werden kann.

Zu § 109 Abs 9:

Nach der vorgesehenen Bestimmung sollen Jugendliche an Samstagen und Sonntagen nicht beschäftigt werden dürfen. Die RL 94/33/EWG bestimmt, daß Jugendliche während eines Zeitraumes von 7 Tagen mindestens 2 Ruhetage, die nach Möglichkeit aufeinanderfolgen, erhalten. Es wird daher folgende Bestimmung vorgeschlagen:

"Jugendliche dürfen an Samstagen ab 13.00 Uhr und an Sonntagen nicht beschäftigt werden. Während der Arbeitsspitzen muß die Wochenfreizeit mindestens 41 aufeinanderfolgende Stunden, in die der Sonntag nach Möglichkeit zu fallen hat, betragen.

Es wird angeregt im Zuge der gegenständlichen großen Novelle folgenden Vorschlag zu diskutieren:

Zu § 31:

Es erscheint nicht konsequent, daß in der Land- und Forstwirtschaft mit Lehrzeit und Behaltspflicht bereits eine Abfertigung gebührt, während im gewerblichen Bereich Zeiten eines Lehrverhältnisses für die Abfertigung erst berücksichtigt werden, wenn das Beschäftigungsverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens 7 Jahre gedauert hat. Besonders augenfällig wird diese Diskrepanz, wenn z.B. ein landwirtschaftlicher Gartenbaubetrieb auch eine Gewerbeberechtigung für Floristen hat. Dem Floristenlehrling, der im gleichen Betrieb mit dem Gärtnerlehrling beschäftigt ist, werden die Lehrjahre für die Abfertigung erst nach einer Gesamtdienstzeit von 7 Jahren angerechnet, dem landwirtschaftlichen Gärtnerlehrling hingegen nach einer kürzeren

- 17 -

Beschäftigungszeit. Dies führt in der Praxis unter anderem dazu, daß immer mehr Betriebe auf die Einstellung von landwirtschaftlichen Lehrlingen verzichten.

Dem § 31 Abs 1 wäre daher folgender Satz anzufügen:

"Zeiten eines Lehrverhältnisses sind für die Abfertigung nur dann zu berücksichtigen, wenn das Beschäftigungsverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens 7 Jahre gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch".

Für den Bundesminister:

Dr. Küllinger

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

