



Bundesministerium für
Arbeit, Familie und Jugend
Untere Donaustraße 13-15
1020 Wien

Per E-Mail: VII7@sozialministerium.at

Ihr Zeichen
Zl. BMAFJ-2020-
0.327.753-IV/B/7

Ihr Schreiben vom
09.07.2020

Unser Zeichen
HGD-1.011/20
HGR-466.3/20 ST
Mag. Puhr ☎ 20505
✉:patricia.puhr@auva.at

Datum
12.08.2020

Betrifft:

Stellungnahme: Landarbeitsgesetz 2021 - LAG

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt nimmt aus dem Blickwinkel ihrer gesetzlichen Aufgaben im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu oben angeführtem Entwurf wie folgt Stellung:

Mit dem vorliegenden Entwurf kommt es zu einer bundesweiten Vereinheitlichung des Landarbeitsrechts, wobei die derzeit bestehenden 9 Landarbeitsordnungen der Bundesländer durch das LAG 2021 in Folge ersetzt werden.

Eine bundesweit einheitliche Rechtsquelle für ArbeitnehmerInnen der Land- und Forstwirtschaft (LFW) ist zu begrüßen. Der vorliegende Entwurf folgt im Bereich des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes der Systematik des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) und überlässt nähere Regelungen der gesetzlichen Bestimmungen den entsprechenden Ausführungsverordnungen.

Im Sinne der Prävention ist darauf abzustellen, dass sich die Zusammenführung der jeweiligen Landarbeitsordnungen in ein Bundesgesetz samt dazugehörigen

Ausführungsverordnungen am höchsten Schutzniveau orientiert. Nur so ist es möglich, den Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in der Land- und Forstwirtschaft (LFW) aus präventiver Sicht voranzutreiben und letztendlich Arbeitsunfälle sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Vor diesem Hintergrund wird auf nachfolgende, erkennbare Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes hingewiesen.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Begutachtungsentwurfs:

§ 171 Abs. 1 Z 3 – Mutterschutz/verbotene Arbeiten:

Die im letzten Satz dieser Bestimmung enthaltene Ausnahme hinsichtlich natürlicher Einflüsse findet keine Entsprechung im Mutterschutzgesetz (MSchG). Aufgrund der besonderen Schutzbedürftigkeit von werdenden Müttern kann diese Ausnahmebestimmung nicht nachvollzogen werden.

§ 183 ff. – Sicherheit und Gesundheitsschutz für Jugendliche:

Der Gesetzesentwurf verweist in Absatz 3 auf eine Ausführungsverordnung, worin jene Arbeiten und Verfahren näher zu bezeichnen sind, die spezifische Gefahren für Jugendliche mit sich bringen. Dies folgt der Systematik des KJBG und der KJBG-Verordnung. Dabei sind die in § 183 Abs. 2 angeführten Arbeiten zu berücksichtigen. In § 183 Abs. 2 Z 2 sind beispielsweise bestimmte schädliche Einwirkungen von Arbeitsstoffen angeführt. Da diese Aufzählung keinesfalls vollständig sein kann, wird angeregt auf alle gefährlichen Arbeitsstoffe abzustellen, da ansonsten das Risiko einer Lücke im Sicherheits- und Gesundheitsschutz für Jugendliche hinsichtlich Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen besteht. Folgende Formulierung wird daher für § 183 Abs. 2 Z 2 vorgeschlagen:

„2. die eine schädliche Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen mit sich bringt.“

Neben den Einwirkungen von gefährlichen Arbeitsstoffen sind auch Arbeiten unter physikalischen Einwirkungen, unter psychischen und physischen Belastungen, mit gefährlichen Arbeitsmitteln und sonstige belastende Arbeiten und Arbeitsvorgänge entsprechend zu berücksichtigen. Die Entwurfsbestimmung sowie eine entsprechende Ausführungsverordnung sollten dahingehend gestaltet sein, dass die Gefahren und Risiken aus diesen Arbeiten berücksichtigt und vermieden werden können.

Die für Jugendliche spezifischen Bestimmungen zur Arbeitsplatzevaluierung sind in § 187 Abs. 4 des gegenständlichen Entwurfs enthalten. In Anbetracht der besonders schutzwürdigen Interessen von Jugendlichen ist eine regelmäßige Unterweisung in der spezifischen Tätigkeit ebenfalls ein sehr wichtiger Teil zur praktischen Umsetzung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes bei der Arbeit. Eine dem KJBG entsprechende Bestimmung dazu ist im Entwurf nicht zu finden. Daher sollte eine solche ergänzt werden, wobei man sich dabei sehr stark an den Bestimmungen des KJBG bzw. der KJBG-Verordnung orientieren könnte. Eine unterschiedliche Behandlung von Jugendlichen in der LFW zu Jugendlichen in anderen Dienstverhältnissen ist sachlich nicht zu begründen. Hinsichtlich der fehlenden Bestimmung zur Unterweisung von Jugendlichen wird auf die untenstehenden Anmerkungen zu § 197 des gegenständlichen Entwurfs verwiesen. Zudem sollten die in § 184 des Entwurfs angeführten Bestimmungen zur *Jugendlichenaufzeichnung* an jene des *Verzeichnisses der Jugendlichen* (vgl. § 26 ASchG) hinsichtlich Führung, Einsichtnahme und Aufbewahrung entsprechend angeglichen werden.

Abschnitt 20 – Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit:

Allgemein ist anzumerken, dass im gegenständlichen Entwurf „Baustellen“ keine Berücksichtigung finden. Es finden sich lediglich Regelungen zu Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen. Da es anzunehmend auch in der LFW „Baustellen“ geben wird, auf denen LandarbeiterInnen tätig sind bzw. sein können, sollten „Baustellen“ im vorliegenden Entwurf neben Arbeitsstätten, Arbeitsstätten im Freien sowie auswärtige Arbeitsstellen – in Entsprechung zum ASchG – Berücksichtigung finden.

Weiters wäre eine für den Rechtsanwender klare Definition von „auswärtigen Arbeitsstellen“ in den allgemeinen Begriffsbestimmungen hilfreich. Lediglich aus der Bestimmung des § 202 Abs. 3 im Entwurf ist darauf zu schließen, dass Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner verbauten Fläche liegen auch als „auswärtige Arbeitsstellen“ gelten. Dem muss auch so sein, da ansonsten eine große Lücke im Sicherheits- und Gesundheitsschutz bestehen würde. Um Missverständnisse zu vermeiden, wird empfohlen, eine entsprechende Legaldefinition von auswärtigen Arbeitsstellen inkl. den oben angeführten Feldern, Wälder und sonstigen Flächen im Bereich „Begriffsbestimmungen“ zu ergänzen.

§ 186 Abs. 6 – allgemeine Pflichten Arbeitgeber:

In dieser Bestimmung werden Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen angeführt. Dies sollte ebenso für „Baustellen“ gelten – analog § 73 Abs. 6 NÖ LAO. Auf obige allgemeine Erläuterungen zum Thema der Berücksichtigung von „Baustellen“ im vorliegenden Entwurf kann verwiesen werden.

§ 187 Abs. 3 - Arbeitsplatzevaluierung:

Für Arbeitsplätze an denen Frauen beschäftigt werden, sieht der Entwurf eine Ermittlung und Beurteilung der bestehenden Gefahren vor. Eine wichtige Klarstellung soll dahin getroffen werden, dass diese Evaluierung jedenfalls vor Beginn der Beschäftigung durchzuführen ist und ebenso, wenn es zu bedeutenden Änderungen der Arbeitsbedingungen kommt. So ist es auch im nachfolgenden Abs. 4 bezüglich Arbeitsplatzevaluierung bei der Beschäftigung von Jugendlichen bestimmt.

Daher wird folgende Ergänzung vorgeschlagen:

„...an denen Frauen beschäftigt werden vor Beginn der Beschäftigung und bei bedeutenden Änderungen der Arbeitsbedingungen, die Gefahren für die Sicherheit- und Gesundheit...“.

§ 189 – Einsatz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

Die Bestimmungen im Entwurf entsprechen grundsätzlich jenen des § 6 ASchG, bis auf jene des Abs. 4 hinsichtlich einer Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen. Diese Bestimmung wurde nicht entsprechend im Entwurf umgesetzt. Da es aus präventiver Sicht dafür keine nachvollziehbaren Gründe gibt, wird empfohlen, die in § 6 Abs. 4 ASchG enthaltene nachfolgende Bestimmung auch in das LAG 2021 als neuen Absatz 4 aufzunehmen:

„(4) Arbeitnehmerinnen dürfen mit Arbeiten, die infolge ihrer Art für Frauen eine spezifische Gefahr bewirken können, nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen beschäftigt werden, die geeignet sind, diese besondere Gefahr zu vermeiden.“

§ 191 Abs. 1 - Koordination:

Die gegenständliche Bestimmung enthält Regelungen zur Koordination von Arbeitskräften, sofern in einer Arbeitsstätte oder einer auswärtigen Arbeitsstelle ArbeitnehmerInnen mehrerer Arbeitgeber beschäftigt werden und folgt dabei grundsätzlich den Bestimmungen des § 10 ASchG.

Im Gegensatz zur entsprechenden ASchG-Bestimmung gelten die Koordinationsregelungen nach dem vorliegenden Entwurf nicht für „Baustellen“ auf denen auch ArbeitnehmerInnen in land-und forstwirtschaftlichen Betrieben beschäftigt sein können. Auf diese allgemeine Lücke im Entwurf wurde bereits aufmerksam gemacht und sollte entsprechend geschlossen werden.

§ 192 – Überlassung:

In § 152 Abs. 1 des Entwurfs wird bestimmt, dass während der Dauer der Überlassung die Beschäftiger als Arbeitgeber von überlassenen Arbeitskräften anzusehen sind. Um auch in diesem Abschnitt die daraus resultierenden Verpflichtungen hervorzuheben, wird vorgeschlagen, folgende Bestimmung analog § 9 Abs. 2 ASchG im vorliegenden Entwurf zu ergänzen:

„Für die Dauer der Überlassung gilt § 152 Abs. 1 sinngemäß.“

§ 193 Abs. 1 – Sicherheitsvertrauensperson:

Sicherheitsvertrauenspersonen spielen als Anlaufstelle für ArbeitnehmerInnen hinsichtlich Sicherheits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben eine wichtige Rolle. Daher ist es als durchaus sinnvoll zu erachten, die Regelung des § 75a NÖ LAO in Abs. 1 der gegenständlichen Bestimmung dahingehend zu übernehmen, als

- (i) Vertretungen vorgesehen werden müssen und
- (ii) bei Vorliegen besonderer Gefährdungen bzw. räumliche Ausdehnung zusätzliche Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen sind.

Da Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) insbesondere für ArbeitnehmerInnen eine wichtige Funktion einnehmen, müssen gerade diese über bestellte SVP in ihrem Betrieb informiert sein. Daher wird vorgeschlagen auch eine Bestimmung analog § 75 Abs. 10 NÖ LAO beizubehalten und im Entwurf als eigenen Abs. 9 zu ergänzen:

„(9) Alle im Wirkungsbereich der Sicherheitsvertrauensperson beschäftigten Dienstnehmer sind über die Bestellung der Sicherheitsvertrauensperson zu informieren.“

Diese Information kann auch durch einen Aushang der Mitteilung gemäß Absatz 6 an einer für alle Dienstnehmer zugänglichen Stelle erfolgen.“

§ 197 Abs.3 – Unterweisung:

Die im Kapitel „Unterweisung“ in § 197 Abs. 3 des gegenständlichen Entwurfs enthaltene Bestimmung stellt keine auf die spezifische Tätigkeit abgestellte Unterweisung dar, sondern kommt eher allgemeinen Informationsverpflichtungen nahe. An Stelle des § 197 Abs. 3 im Entwurf sollte eine Unterweisungsverpflichtung für Jugendliche entsprechend § 24 KJBG aufgenommen werden.

§ 200 Abs. 3 – Instandhaltung, Reinigung, Prüfung:

Auch Wohnräume und Unterkünfte für ArbeitnehmerInnen werden insbesondere in der LFW benötigt und genutzt. Daher sollten diese in den hier bestimmten Verpflichtungen Berücksichtigung finden. Zudem kann eine Überprüfung des ordnungsgemäßen Zustandes nur von einer geeigneten fachkundigen Person durchgeführt werden. Daher wird – wie bereits in anderen Landarbeitsordnungen enthalten – vorgeschlagen § 200 Abs. 3 dahingehend zu ergänzen:

„(3) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben unbeschadet der in den folgenden Abschnitten dieses Bundesgesetzes vorgesehenen besonderen Prüfpflichten dafür zu sorgen, dass Wohnräume, Unterkünfte, elektrische Anlagen, Arbeitsmittel, Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung, sowie Einrichtungen zur Brandmeldung oder -bekämpfung und zur Rettung aus Gefahr in regelmäßigen Abständen durch geeignete, fachkundige Personen nachweislich auf ihren ordnungsgemäßen Zustand überprüft werden und festgestellte Mängel unverzüglich beseitigt werden.“

§ 201 – Verordnungsermächtigung:

Der Systematik des ASchG folgend bedarf es auch für Arbeiten, mit denen ArbeitnehmerInnen nur unter Bedingungen oder Einschränkungen beschäftigt werden dürfen nähere Regelungen durch eine entsprechende Verordnung. Diesem Umstand wäre durch eine Ergänzung in der gegenständlichen Verordnungsermächtigung Rechnung zu tragen.

§ 202 Abs. 1 - Arbeitsstätte:

Analog zu § 19 Abs. 2 ASchG können auch Wohnwagen und Container zu Arbeitsstätten werden. Diese werden durch die derzeitige Definition im Entwurf nicht berücksichtigt. Daher sollte die entsprechende Bestimmung aus dem ASchG auch in § 202 Abs. 1 als Ziffer 3 ergänzt werden:

„3. Als Arbeitsstätten im Sinne des Abs. 1 Z 1 gelten auch Wohnwagen, Container und sonstige ähnliche Einrichtungen, sowie Tragluftbauten, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.“

§ 207 Abs. 3 – Ausgänge, Verkehrswege:

Der erste Satz entspricht wortgleich dem ersten Satz in Absatz 1. Es wäre zu prüfen, ob diese doppelte Formulierung notwendig ist.

Da auch die Anzahl der beschäftigten ArbeitnehmerInnen für die Anzahl, Anordnung, Abmessung und Beschaffenheit von Ausgängen, Verkehrswegen und dgl. relevant ist, darf dieses Kriterium nicht fehlen und sollte entsprechend Berücksichtigung finden.

§ 209 Abs. 2 – Brand- und Explosionsschutzmaßnahmen:

Die für Vorkehrungen und Maßnahmen zu berücksichtigenden Kriterien können je Betrieb unterschiedlich sein. Daher ist einer demonstrativen Aufzählung der Vorzug zu geben – folgende Ergänzung wird vorgeschlagen:

„...sind, insbesondere die Art...“

§ 209 Abs. 3 – Vorkehrungen Brandschutz:

Für einen wirksamen Brandschutz sind – wie in anderen LAO derzeit auch vorgesehen – entsprechende Vorkehrungen hinsichtlich einer raschen Alarmierung und Einsatz der Feuerwehr, erforderlichenfalls durch Brandmelder und Alarmanlagen, zu treffen. Zudem ist es für einen effektiven Brandschutz wichtig, Personen für die Brandbekämpfung und Evakuierung der ArbeitnehmerInnen entsprechend ausgebildet und im Betrieb bestellt zu haben. Die gegenständliche Bestimmung wäre diesbezüglich zu ergänzen.

§ 209 Abs. 5 - Überprüfungsintervalle:

Nach der gegenständlichen Bestimmung im Entwurf müssen Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen in regelmäßigen Zeitabständen ob ihres ordnungsgemäßen Zustandes überprüft werden. Um den Rechtsanwender bei der Evaluierung zu unterstützen, wird

empfohlen, Mindestzeitabstände vorzugeben. In Entsprechung der Arbeitsstättenverordnung (vgl. § 13 AStV) sollte dies mindestens alle 2 Jahre erfolgen sowie insbesondere bei größeren Änderungen, Instandsetzungen oder bei begründeten Zweifeln am ordnungsgemäßen Zustand.

Für die Durchführung von Einsatzübungen sollte ein Zeitabstand von mindestens 2 Jahren vorgesehen werden - analog § 78b Abs. 5 NÖ LAO – aber auch nach bestimmten Vorkommnissen bzw. Ereignissen oder etwa größeren Umbauarbeiten im Betrieb, kann eine Einsatzübung notwendig und sinnvoll sein.

§ 211 Abs. 1 – Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten:

Aus hygienischen und gesundheitlichen Gründen ist es durchaus sinnvoll und zweckmäßig, entsprechende Duschköglichkeiten zur Verfügung zu stellen.

§ 213 Abs. 1 – Wohnräume und Unterkünfte:

Die allgemeinen Bestimmungen zu Wohnräumen und Unterkünften sollten in einer entsprechenden Verordnung näher geregelt werden. Entsprechende Duschgelegenheiten mit Warmwasser, Kühlungen für Speisen und Getränke, ausreichend natürliche Beleuchtung, versperrbare Schränke und Zimmer, geeignete Einrichtung und dgl. sind vorzusehen und auch notwendig. Darüber hinaus sind für Wohnräume und Unterkünfte pro Person eine entsprechende Fläche und Luftraum vorzusehen. Überfüllte Unterkünfte führen zu schlechten hygienischen Zuständen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Schlechte Wohn- bzw. Unterkunftsbedingungen sind jedenfalls hintanzuhalten. Eine angemessene Unterbringung mit entsprechenden Sanitäreinrichtungen sowie einwandfreie hygienische Zustände müssen vorausgesetzt und auch regulatorisch normiert werden. Dabei ist ebenso auf eine geschlechterspezifische Trennung zu achten wie beispielsweise durch versperrbare Zimmer für Arbeitnehmerinnen oder getrennte Sanitäreinrichtungen.

§ 214 – Werk- und Dienstwohnungen:

Auch hier gilt es schlechte Wohnbedingungen hintanzuhalten – es wird an dieser Stelle auf obige Ausführungen zu Wohnräumen/Unterkünften verwiesen. Wird ein Raum von

mehreren ArbeitnehmerInnen genutzt, so sollte auch ein(e) Mindestfläche/-luftraum pro Person bestimmt sein, ebenso ist auf eine geschlechterspezifische Trennung zu achten.

§ 219 Abs. 2 – Arbeitsmittel:

Wie in den Erläuterungen zum Entwurf angeführt, soll der Begriff „Risikoanalyse“ durch den im ASchG gebräuchlichen Begriff „Gefahrenanalyse“ ersetzt werden. In der gegenständlichen Bestimmung wird jedoch der Begriff „Risikoanalyse“ verwendet. Um hier keine Unklarheiten aufkommen zu lassen, wird empfohlen, auch hier den Begriff „Gefahrenanalyse“ zu verwenden.

§ 223 Abs.1 – Definition Arbeitsstoffe:

Die vorliegende Begriffsbestimmung von Arbeitsstoffen entspricht fast wortgleich der Definition in § 2 Abs. 6 ASchG. Zusätzlich findet sich die Begrifflichkeit der „chemischen Agenzien“ im Entwurf. Da nicht nachvollzogen werden kann, auf welchen zusätzlichen Nutzen diese Erweiterung abzielt, wäre eine vom ASchG dahingehend abweichende Definition nochmals auf ihre Notwendigkeit zu prüfen.

§ 223 Abs. 2 – Arbeitsstoffe:

Auch diese Bestimmung im Entwurf findet seine Entsprechung im ASchG. Hinsichtlich der Verweisung auf die CLP-Verordnung sollte nicht auf die Stammfassung vom 31.12.2008 S. 1 verwiesen werden, sondern auf die jeweils aktuell gültige Fassung der CLP-Verordnung.

§ 227 Abs. 2 – Lagerung:

Die im gegenständlichen Entwurf enthaltenen Bestimmungen zur Lagerung und Aufbewahrung von Arbeitsstoffen entsprechen jenen im ASchG. Die bspw. in § 78r Abs. 6 bis 8 NÖ LAO enthaltenen spezifischen Bestimmungen zur Lagerung von Pflanzenschutzmitteln wurden nicht in den Entwurf übernommen. Hinsichtlich der sich in der Land- und Forstwirtschaft im Einsatz befindlichen Pflanzenschutzmittel wird empfohlen, die dazu bestehenden spezifischen Bestimmungen beizubehalten, in das LAG 2021 zu übernehmen oder in einer entsprechenden Verordnung zu regeln.

§ 234 Abs. 4 Z 6 – Lärm:

In dieser Bestimmung des vorliegenden Entwurfs wird die Übermittlung des Verzeichnisses lärmexponierter ArbeitnehmerInnen nach Ende der Exposition an den zuständigen Träger der Unfallversicherung bestimmt. Nicht weiter bestimmt wird, wie lange diese Unterlagen vom Unfallversicherungsträger aufzubewahren sind.

Analog anderer im Entwurf bestimmten Aufbewahrungsfristen – wie etwa § 230 Abs. 3 hinsichtlich bestimmter gefährlicher Arbeitsstoffe - wäre klarstellend ebenfalls eine Aufbewahrungsfrist für Verzeichnisse lärmexponierter ArbeitnehmerInnen vorzusehen.

§ 236 – Bildschirmarbeitsplätze:

Wie auch im ASchG wäre es zweckmäßig, eine nähere Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen in einer entsprechenden Verordnung (vergleichbar mit der Bildschirmarbeitsverordnung – BS-V) zu treffen.

Absatz 4 der Bestimmung im Begutachtungsentwurf lässt darauf schließen, dass nur erster und zweiter Absatz auf Bildschirmarbeitsplätze außerhalb der Arbeitsstätte anzuwenden sind. Im Umkehrschluss würden alle anderen Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen nur für Bildschirmarbeitsplätze in der Arbeitsstätte gelten.

Da Arbeiten auf Bildschirmarbeitsplätzen außerhalb der Arbeitsstätte – also auf auswärtigen Arbeitsstellen - immer mehr zunehmen, könnte die Gelegenheit ergriffen werden, Regelungen zu Bildschirmarbeitsplätzen soweit zweckmäßig auch auf auswärtige Arbeitsstellen auszudehnen.

§ 238 Abs. 2 – Fachkenntnisse:

Bezüglich des Nachweises einer entsprechenden Fachkenntnis werden näherer Regelungen in einer Verordnung bestimmt. Nicht nachvollziehbar ist die im vorliegenden Entwurf bestimmte faktische Ausnahme aus der zum Erwerb der Fachkenntnis vorgesehene Ausbildung samt entsprechendem Abschluss. Die Bescheinigung einer einschlägigen 5-jährigen Verwendung durch den Arbeitgeber soll laut dieser Entwurfsbestimmung ebenfalls als Nachweis der entsprechenden Fachkenntnis angesehen werden (Ausnahme Sprengarbeiten). Da die Tätigkeiten, wofür besondere Fachkenntnisse gefordert werden, mit einem nicht unerheblichen Sicherheits- und Gesundheitsrisiko verbunden sind, sollte jedenfalls eine entsprechend praktische und theoretische Ausbildung für diese Tätigkeiten mit erfolgreichem Abschluss vorgesehen

werden. Der im Entwurf der gegenständlichen Bestimmung formulierte Ausnahmetatbestand führt zu einem erheblichen und nicht zu rechtfertigenden Sicherheits- und Gesundheitsrisiko.

§ 240 – Eignungs- und Folgeuntersuchungen:

Auch im Bereich der Gesundheitsüberwachung folgt der Entwurf im Grunde der Systematik des ASchG und verweist zur näheren Regelung auf eine noch zu erlassende Verordnung. Bei der Regelung von Tätigkeiten, die verpflichtende Eignungs- und Folgeuntersuchungen erfordern, sollte dabei im Besonderen auf die prophylaktische Bedeutung hinsichtlich der spezifisch mit einer Tätigkeit verbundenen Gesundheitsgefährdung abgestellt werden. Bei verpflichtenden körperlichen Untersuchungen darf nicht vergessen werden, dass es sich dabei um einen Eingriff in die körperliche Integrität sowie einen Grundrechtseingriff handelt, wozu es einer besonderen sachlichen Rechtfertigung und Verhältnismäßigkeit bedarf. Hervorzuheben ist jedoch die Wichtigkeit des arbeitsmedizinischen Gesprächs und Aufklärung über vorliegende Gesundheitsgefahren im Zuge der Arbeitsanamnese sowie die damit verbundene gezielte Beratung hinsichtlich der Arbeitsgestaltung und der zu treffenden Schutzmaßnahmen. Körperliche Untersuchungen (z.B. Blut, Harn) können dann zweckmäßig sein, wenn diese spezifisch geeignet sind, eine Früherkennung von Berufserkrankungen hinsichtlich einer konkreten Einwirkung z.B. eines Arbeitsstoffes zu bewirken. Der Primärprävention, also die Vermeidung einer gesundheitsschädigenden Exposition durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, ist jedenfalls der Vorzug zu geben. Darauf ist auch beim Erlassen einer Verordnung hinsichtlich der Gesundheitsüberwachung in der LFW zu achten. Die Liste der Einwirkungen hinsichtlich körperlicher Untersuchungen soll dabei auf in LFW-Betrieben tatsächlich vorkommende bzw. expositionsrelevante gefährliche Arbeitsstoffe bzw. sonstige Einwirkungen abzielen, sofern dazu auch spezifische körperliche Untersuchungsmethoden im Sinne einer prophylaktischen Bedeutung mit Früherkennungswert bestehen.

Auffällig ist das Fehlen von Bestimmungen hinsichtlich Untersuchungen bei Lärmeinwirkung, welche mit Abstand den größten Anteil in der LFW ausmachen. Aufgrund der Relevanz ist es als sinnvoll zu erachten, in Entsprechung des § 51 ASchG auch im LAG 2021 eine diesbezügliche Bestimmung zu ergänzen. Eine Ausnahme entsprechend § 10 VGÜ 2017 hinsichtlich der Durchführung von wiederkehrenden

Untersuchungen der Hörfähigkeit (vgl. § 50 Abs. 2 ASchG) durch qualifizierte Bedienstete der Träger der Unfallversicherung wäre entsprechend zu berücksichtigen.

§ 240 Abs. 11 – Grundsätze besonderer Untersuchungen:

Beim Verweis auf die Grundsätze nach Abs. 5 Z 1, 2 und 6 des gegenständlichen Entwurfs ist vermutlich ein redaktioneller Fehler unterlaufen. In Entsprechung der Bestimmung im ASchG und des § 92 Abs. 8 NÖ LAO müsste im Entwurf auf Absatz 10 verwiesen und folgend ergänzt werden:

„(11) Bei der Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen finden die Grundsätze des Abs. 10 Z 1, 2 und 6 Anwendung. Z1 nur sofern für die Untersuchung einheitliche Richtlinien erlassen wurden.“

§ 242 – Präventivdienste:

In Absatz 4 des Entwurfs wird bestimmt, dass bei Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte unter bestimmten Voraussetzung die Beistellungspflicht von notwendigem Hilfspersonal, Mitteln und dgl. des Arbeitgebers entfällt. Da Absatz 1 zwischen externen Sicherheitsfachkräften und sicherheitstechnischen Zentren (STZ) unterscheidet, wird empfohlen, auch bei Inanspruchnahme eines STZ die Beistellungspflicht für den Arbeitgeber - vergleichbar mit § 73 Abs. 5 ASchG - auszunehmen.

§ 244 Z 1 – Präventionszeit:

Der Verweis auf § 246 Abs. 1 in der gegenständlichen Entwurfsbestimmung ist vermutlich ein redaktioneller Fehler. Es wird angenommen, dass auf § 243 Abs. 1 verwiesen werden soll, darin sind nämlich die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte bestimmt, welche in die Präventionszeit eingerechnet werden können.

§ 248 Abs. 1 – Aufgaben Arbeitsmediziner:

Nicht nur bei der Einführung oder Änderung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) ist es wichtig ArbeitsmedizinerInnen hinzuzuziehen. Auch in der Auswahl und Erprobung dieser PSA können und sollen diese beratend zur Seite stehen. Daher wird ähnlich § 81

Abs. 3 Z 5 ASchG folgende Ergänzung in Ziffer 3 des gegenständlichen Absatzes empfohlen:

„3....sowie bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,“

Allgemeine Ergänzungen – Präventivfachkräfte:

Die in § 83 ASchG enthaltenen gemeinsamen Bestimmungen für Präventivfachkräfte fehlen im vorliegenden Entwurf gänzlich. Jedoch sind insbesondere die dort bestimmten Absätze 7 bis 8 ebenso für Präventivfachkräfte in der LFW relevant und wird daher auch in Anlehnung an die Systematik des ASchG in das LAG 2021 angeregt, diese entsprechend zu übernehmen.

§ 254 – Präventionszeit:

Die in § 82a Abs. 3 ASchG bestimmten Zuschläge zur Präventionszeit bei Vorliegen von Nachtarbeit finden im vorliegenden Entwurf keine Berücksichtigung. Im Sinne der gewünschten Anlehnung an die Systematik des ASchG und einer Gleichbehandlung der ArbeitnehmerInnen soll eine Erhöhung der Präventionszeit bei Nachtarbeit im LAG 2021 entsprechend abgebildet werden.

§§ 153 ff. - Arbeitszeit:

Mit der Neuregelung des LAG im Jahr 2018 hinsichtlich arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen kam es – ähnlich der Neuregelung 2018 im AZG – zur Möglichkeit, die Höchstarbeitszeit unter gewissen Umständen auf bis zu 12 Stunden täglich (60 Stunden wöchentlich) anzuheben.

Der gegenständliche Entwurf sieht weiterhin eine derartige Anhebung der Höchstarbeitszeit vor. Das im AZG enthaltene Verweigerungsrecht im hohen Überstundenbereich ist im vorliegenden Entwurf des LAG 2021 jedoch nicht enthalten.

Sonstiges:

Folgende Bestimmungen wurden - im Vergleich zur NÖ LAO – nicht in den Entwurf übernommen:

NÖ LAO	
§ 79	Sand-(Lehm) und Schottergruben, Steinbrüche und Erdarbeiten im land- und forstwirtschaftlichen Nebenbetrieb
§ 82	Elektrische Anlagen
§ 83	Geräte, Werkzeuge
§ 84	Selbstfahrende Arbeitsmittel und Fuhrwerke
§ 85	Viehhaltung
§ 86	Sprengarbeiten
§ 87	Arbeiten mit gefährlichen Stoffen
§ 88	Waldarbeit und sonstige Arbeit an Bäumen
§ 90	Besondere Bestimmungen, Reinigung und Desinfektion

Da die darin enthaltenen Bestimmungen ebenfalls für den Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in der LFW relevant sind, sollte angedacht werden diese (i) entweder in einer der noch zu erlassenden Verordnungen oder (ii) im LAG 2021 selbst entsprechend den Bedürfnissen in der LFW abzubilden.

Mit freundlichen Grüßen

Der leitende Angestellte:

i.V.



Univ.-Doz. Dr. Thomas Mück