

Online-Begleitdokument zum Lehrbuch AUSBILDUNG ZUR SICHERHEITSFACHKRAFT, Band 1

Version 2022

Joe Püringer

Die soziale Lage der LandarbeiterInnen und die Entwicklung zum heutigen Landarbeitsrecht

Ergänzende Informationen zum Beitrag

„ArbeitnehmerInnenschutz in der Land- und Forstwirtschaft“

in Band 1 des Werks „Ausbildung zu Sicherheitsfachkraft“ (8. Auflage)

Inhalt:

- A. Das alte Regelungssystem:
Das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft nach dem Regime „Grundsatzgesetz — Ausführungsgesetze“ bis Ende 2019
- B. Die Entwicklung des Landarbeitsrechts
 - B.1 Die frühen Landarbeiter-Regelungen in Österreich
 - B.2 Hintergründe der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung
 - B.3 Gesinde- und Dienstbotenordnungen
 - B.4 Fehlende Überwachung der Arbeitsbedingungen
 - B.5 Die Bundesverfassung in der Ersten Republik
 - B.6 Die Landarbeiterordnungen ab 1921 und die Vorschriften der NS-Zeit
- C. Das Grundsatzgesetz des Bundes und die Ausführungsbestimmungen der Länder
 - C.1 Das Landarbeitsgesetz von 1948
 - C.2 Weitere grundsatzgesetzliche Bestimmungen
 - C.3 Die Grundsatz- und Ausführungsbestimmungen von 1948 bis 1980
 - C.4 Die Grundsatz- und Ausführungsbestimmungen von 1980 bis 1994
 - C.5 Die Grundsatz- und Ausführungsbestimmungen seit dem EWR-Beitritt (1994)
- D. Wie viele ArbeitnehmerInnen sind betroffen?
- E. Literatur (Auswahl)

Anhang: Gliederung und Hauptinhalte des Landarbeitsgesetzes 1984

Erst seit 1.1.2020 ist das Arbeitsrecht der ArbeitnehmerInnen in der Land- und Forstwirtschaft direkt bundeseinheitlich geregelt. Zur geltenden Regelung siehe den Buchbeitrag „ArbeitnehmerInnenschutz in der Land- und Forstwirtschaft“ in Band 1.

A. Das alte Regelungssystem

Das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft nach dem Regime „Grundsatzgesetz — Ausführungsgesetze“ bis Ende 2019

Das Arbeitsrecht der LFW-ArbeitnehmerInnen war bis Ende 2019 nach dem Schema „Grundsatzgesetz — Ausführungsgesetze“ geregelt. Zum Verständnis wird dieses System kurz erklärt, weiter unten (Pkt. C) wird auf seine Praxis und Konsequenzen genauer eingegangen:

Zuständigkeit und Aufgabe, d.h. Kompetenz, des Bundesgesetzgebers war es, **Grundsatzbestimmungen**, d.h. ein **Grundsatzgesetz**, zu erlassen. Das weitaus wichtigste Grundsatzgesetz war hier das rund 410 Paragraphen umfassende **Landarbeitsgesetz 1984** (LAG 1984), das erstmals im Jahr 1948 als LAG 1948 geschaffen wurde (siehe Pkt. C.1 und C.2). Einen groben Überblick über das LAG 1984 gibt die **Tabelle im Anhang** zu diesem Artikel.

In Ausführung der vom Bund aufgestellten Grundsatzbestimmungen hatten die Bundesländer **Ausführungsgesetze** zu erlassen. Diese Ausführungsgesetze hießen häufig „**Landarbeitsordnungen**“ (LAO). Das Ausführungsgesetz war innerhalb der im Landarbeitsgesetz dafür festgelegten Frist – in der Regel sechs Monate nach der Kundmachung einer Grundsatzbestimmung – zu erlassen.¹ Für Näheres siehe Pkt. C.3 bis C.5.

Die Vollziehung der „Landarbeitsordnungen“ einschließlich Erlassung von Verordnungen war Aufgabe der Länder.

Es handelte sich hier um eine Kompetenzaufteilung zwischen dem Bund und den Ländern, die im Arbeitsrecht sonst nicht vorkam oder vorkommt. Sie ist nur aus ihrem historischen Werdegang (siehe Pkt. B.2) zu erklären.

Auf diese Weise war die skizzierte Kompetenzverteilung bis Ende 2019 im Bundes-Verfassungsgesetz (**B-VG**) festgelegt. Die Kompliziertheit dieses Systems wurde noch dadurch verschärft, dass das B-VG zwischen ArbeiterInnen und Angestellten unterschied.² (Diese Trennung besteht abgeschwächt auch in der heutigen Rechts-

¹ Im Landarbeitsrecht wurde die Frist zur Erlassung der Ausführungsbestimmung fast immer erheblich (bisweilen um viele Jahre) überschritten.

² Artikel 12 Abs 1 Z 6 B-VG lautete bis 31.12.2019: „Bundessache ist die Gesetzgebung über die Grundsätze, Landessache die Erlassung von Ausführungsgesetzen und die Vollziehung in folgenden Angelegenheiten: **Arbeiterrecht** sowie **Arbeiter- und Angestelltenschutz**, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt.“

Unter „**Arbeiterrecht**“ in diesem Sinne wird (nur) das Arbeitsvertragsrecht der LFW-ArbeiterInnen verstanden. Da diese antiquierte Zuordnung inkonsequent ist, bezeichnet ÖHLINGER (1983) diese B-VG-Kompetenzbestimmung als „*permanente Quelle der Rechtsunsicherheit*“.

lage weiter; siehe den genannten Buchbeitrag.) Daher war durch die Grundsatzgesetzgebung des Bundes für **LFW-ArbeiterInnen** das **gesamte Arbeitsrecht** (inklusive ArbeitnehmerInnenschutz) zu regeln, für **LFW-Angestellte jedoch nur der ArbeitnehmerInnenschutz** im weiteren Sinn. Für *Angestellte in LFW-Betrieben* waren hinsichtlich jener Bereiche, die nicht zum ArbeitnehmerInnenschutz zählen (Arbeitsvertragsrecht, Urlaubsgewährung, etc), die entsprechenden Bundesgesetze (z.B. Gutsangestelltengesetz 1923, Urlaubsgesetz, Arbeitskräfteüberlassungsgesetz) anzuwenden.³ Das Landarbeitsgesetz hat daher festzulegen, welche Bestimmungen auch für LFW-Angestellte gelten; diese sind für das „alte“ Landarbeitsrecht in der **Tabelle im Anhang** zu diesem Artikel ersichtlich gemacht.

Die seit 2020 geltende und schrittweise ausgebaute Rechtsordnung stellt der Buchbeitrag „ArbeitnehmerInnenschutz in der Land- und Forstwirtschaft“ in Band 1 dar.

B. Die Entwicklung des Landarbeitsrechts

B.1 Die frühen Landarbeiter-Regelungen in Österreich

Die als „Gesinde“ oder „Dienstboten“ bezeichneten ArbeiterInnen in der Land- und Waldwirtschaft waren arbeitsrechtlich sehr schlecht gestellt und sozial stark benachteiligt.

Was die Gutsherrn an Arbeitsleistung den zu ihnen in Untertänigkeit stehenden Bauern nicht in Form von Robotdiensten abpressen konnten, musste von entlohnten LandarbeiterInnen geleistet werden. Diese besaßen im Unterschied zu den Bauern, die als „Gegenleistung“ für die Nutzung des Landes u.a. Fronarbeit verrichten mussten, keinen Boden. Da nahezu alle Tätigkeiten, vom Säen über das Ernten bis zum Dreschen, Handarbeit darstellten, bestand ein hoher Bedarf an DienstbotInnen nicht nur in den Gutswirtschaften, sondern auch bei den Bauern. Es war billiger, die Menschen mit Zwang und Strafe zur Arbeit zu knechten, als sie bei angemessener Bezahlung, ausreichender Kost und Erholungszeiten zu beschäftigen. 1688 war den LandarbeiterInnen von Leopold I. „bei wohlverdienter Strafe“ sogar verboten worden, vom Dienstherrn einen „übermäßigen Lohn“ zu fordern. 1752 wurde als Beispiel für „übermütige Bedingungen“, die zu stellen oder überhaupt zu verhandeln polizeilich

„**Arbeiter- und Angestelltenschutz**“ umfasst nach einem Ausspruch des Verfassungsgerichtshofes (29.3.1950, VfSlg Nr. 1936) all jene Maßnahmen, die zum Schutz der ArbeitnehmerInnen gegen die Ausbeutung oder vorzeitige Abnützung ihrer Arbeitskraft und gegen die Gefährdung ihres Lebens, ihrer Gesundheit und ihrer Sittlichkeit in den Betrieben erlassen werden. Dazu gehören vor allem die Regelung von Arbeitszeit, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, der Schutz der werdenden und stillenden Mütter sowie der Kinder und jugendlichen ArbeitnehmerInnen.

³ Hinsichtlich der Unterscheidung zwischen Arbeiterrecht einerseits und Arbeiter- und Angestelltenschutz andererseits ist 2020 keine Änderung eingetreten. Das neue bundeseinheitliche Landarbeitsgesetz 2021 nimmt weiterhin LFW-Angestellte von bestimmten Regelungen aus. Dennoch beseitigt das Landarbeitsgesetz 2021 Rechtsunsicherheiten und schafft vor allem ein österreichweit einheitliches Landarbeitsrecht.

verboten war, das Verlangen nach einem arbeitsfreien Sonntagnachmittag oder nach Besuch des Kirtags angeführt. Die zahlreichen Dienstbotenordnungen bis zum Anfang des 20. Jahrhunderts regelten vor allem den Schutz der DienstgeberInnen vor den DienstbotInnen. Und wo den DienstbotInnen Rechte eingeräumt waren, verlangte ihre Geltendmachung erheblichen Mut und war überdies häufig erfolglos, weil die Rechtsprechung (niedrige Gerichtsbarkeit) in den Händen der Grundherrn lag.

Die von Maria Theresia (Regierungszeit 1740–1780) 1756 erlassene Dienstbotenordnung beginnt mit folgender programmatische Einleitung: *„Wir beobachten nicht ohne Missfallen, was große Plagen, Unlust und Schaden der Bauersmann von seinem Dienstgesinde zu tragen habe und wie der Mutwille dieser Leute bereits so hoch steige, dass sie dem Hauswirt gleichsam Gesetze vorschreiben, nach Wohlgefallen aus dem Dienst treten und ihren lasterhaften Begierden ohne Abscheu dergestalt nachhängen, dass viele Ärgernis daraus erwächst (...).“*

Der Grundherr übte auf seinem Gebiet die Justiz und die Polizei (d.h. Verwaltung) aus. Wo Leibeigenschaft herrschte, konnte er sogar Zuchthausstrafen verhängen. Die Untertanen, unter ihnen die LandarbeiterInnen, durften ohne grundherrliche Zustimmung nicht heiraten, sein Gebiet nicht verlassen, kein Land pachten, kein Vieh halten, ihren Beruf und den ihrer Kinder nicht frei wählen und insbesondere keine wochen- oder tageweisen Arbeitsverträge eingehen. Der Grundherr meldete die männlichen Untertanen bei Bedarf zur Armee.

Die Aufhebung der Leibeigenschaft in Österreich 1781 durch Josef II. (Regierungszeit 1780–1790) stellte nur formell die Freiheit auch der DienstbotInnen her, doch blieben die alten Formen der Abhängigkeit aufrecht. Mehr noch, die Gutsherren trachteten, den Ausfall der Leistungen frei gewordener Bauern dadurch wettzumachen, indem sie den Druck auf das Gesinde verstärkten. So ermächtigte die Landdienstbotenordnung von 1787 die Obrigkeit (die Grundherrn), jenen Eltern, die *„zum Dienen taugliche Kinder zu Haus haben“* und deren Arbeitskraft sie nicht unbedingt selbst benötigen, zu befehlen, diese Kinder als Gesinde in den Dienst zu geben. Die Dorfrichter waren beauftragt, solche Kinder ausfindig zu machen und zu melden.

Die dargestellten Traditionen, die sich in verschiedener Ausprägung noch lange fortsetzten, erklären auch, warum das Landarbeitsrecht in Österreich noch bis in die Mitte des 20. Jahrhunderts äußerst rückständig und entrechtend war.

B.2 Hintergründe der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung

Die in Pkt. A dargestellte Kompetenzaufteilung war bis Ende 2019 eine merkwürdige historische Altlast. Obwohl die Reichsverfassung von 1867 das Zivilrecht und damit auch das Arbeitsvertragsrecht der zentralstaatlichen Gesetzgebungskompetenz des Reichsrates vorbehielt, gingen die Landtage daran, unter dem Kompetenztatbestand der „Landeskultur“ das Arbeitsrecht der Dienstboten – unter diese fielen die Land-

arbeiterInnen – in **Gesinde- und Dienstbotenordnungen** zu regeln. Das Kaiserreich akzeptierte diesen offenkundigen Verfassungsbruch. Damit begann die zunehmende Zersplitterung des Landarbeiterrechts, die erst heute langsam bereinigt wird.

Dass die Länder die Kompetenz zur Regelung des Landarbeitsrechts an sich zogen und verteidigten, lag – wie rechtsgeschichtliche Studien belegen – entgegen gängigen Behauptungen keineswegs in „regionalen Besonderheiten“ oder in Unterschieden der Struktur der Land- und Forstwirtschaft. Vielmehr wollten die Gutsherren und großen Landeigentümer (die in den nach dem Klassenwahlsystem zusammengesetzten Landtagen wesentlich größeren Einfluss besaßen als im Reichsrat) ihre Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Entlohnung, der Arbeitszeiten und der übrigen Arbeitsbedingungen der LFW-Arbeitskräfte so weit wie möglich bewahren, nützen und ausbauen. Ihr Interesse war es, eine zentralstaatlich einheitliche Regelung (wie eine solche auf anderem Gebiet mit der Gewerbeordnung 1859 erfolgt war und die ab 1885 für die damalige Zeit fortschrittliche Regelungen für die gewerblichen ArbeiterInnen brachte) zu vermeiden.

Die Befreiung der bäuerlichen Betriebe von der Grundherrschaft und die Abschaffung der Untertänigkeit zu den Grundherren (die „Bauernbefreiung“) war die einzige Folge der Revolution von 1848. Wegen der Unzeitgemäßheit der Natural- und Dienstpflichtigkeiten der Bauern gegenüber den Grundherren und der daraus resultierenden Administrationsbelastung der Grundherren war die Abschaffung der Untertänigkeit historisch bereits überfällig. Als „Erfolg“ kann die Bauernbefreiung jedoch nicht bezeichnet werden, denn sie war nicht als Übereignung des bewirtschafteten Bodens erkämpft worden. Vielmehr hatten die Bauern Ablösen und „Entschädigungen“ zu zahlen, die zur langfristigen Verschuldung der Höfe führten. Stützende Maßnahmen zur Abfederung der einschneidenden Änderungen der wirtschaftlichen Strukturen und der damit einhergehenden Beseitigung auch sozialer Sicherheiten waren vom herrschenden Wirtschaftsliberalismus gänzlich verabsäumt worden. Der erhöhte wirtschaftliche Druck wurde auf die schwächsten Glieder des Systems, die DienstbotInnen und das Gesinde, überwältigt. Wer die Möglichkeit dazu hatte, wanderte in die Stadt bzw. in die Fabriken ab, wo die Arbeits- und Lebensbedingungen – wengleich miserabel – doch etwas weniger schlecht waren.

B.3 *Gesinde- und Dienstbotenordnungen*

Mit der Bauernbefreiung 1848 und der so genannten „Grundentlastung“ war, wie erwähnt, keineswegs eine Entlastung der LandarbeiterInnen verbunden. Mit den von den Landtagen erlassenen Gesinde- und Dienstbotenordnungen wurde die Situation der – gegenüber den anderen ArbeitnehmerInnengruppen ohnehin benachteiligten – LandarbeiterInnen noch weiter verschlechtert: Zum Beispiel ermächtigte die 1879 erlassene Tiroler Dienstbotenordnung den Arbeitgeber, für jeden ungerechtfertigt versäumten Arbeitstag den auf fünf Arbeitstage entfallenden Lohn einzubehalten.

Während ein gewerblicher Arbeiter seit jeher das Recht hatte, seinen Arbeitsvertrag jederzeit und ohne Angabe von Gründen zu kündigen, durfte das landwirtschaftliche

Gesinde nur beim Vorliegen genau bestimmter Gründe kündigen. Alle Gründe mussten im vornhinein dem Gemeindevorsteher angezeigt und bei Widerspruch des Dienstherrn glaubwürdig untermauert werden. Ohne Bewilligung des Gemeindevorstehers durfte sich ein Dienstherr nicht aus der Arbeit entfernen. Wem es misslang, ihre/seine Beschwerde glaubhaft zu machen, hatte auf Grund der Rufschädigung ihres/seines Herrn mit Gefängnisstrafe oder zumindest mit der Ausweisung aus der Gemeinde zu rechnen.

Der Dienstherr konnte fristlos entlassen werden, wenn er unerlaubt über Nacht ausblieb, ebenso wenn er „ohne Verschulden des Dienstherrn“ länger als 4 Wochen erkrankte. Derartige Bestimmungen fanden sich in allen Dienstherrordnungen. Aus Krankheit oder Alter Arbeitsunfähige waren noch bis ins frühe 20. Jahrhundert auf Almosen und auf die öffentliche oder kirchliche Armenfürsorge angewiesen.

Extreme Beispiele für die realen Verhältnisse wurden auch im Nationalrat zur Sprache gebracht, so z.B. am 14. Mai 1924:

„In Viertelfeistritz in Steiermark ist eine 76jährige Magd nicht mehr arbeitsfähig gewesen. Sie ist als Einlegerin von Haus zu Haus geschickt worden. Das ist nämlich die vielgerühmte Altersversorgung für die Landarbeiterschaft. Sie bekommt ein Häferl in die Hand und muß jetzt von Haus zu Haus gehen und versuchen, sich das bißchen Futter in ihren alten Tagen zusammenzubetteln. ... Sie steht den Leuten im Weg herum, sie wird herumgestoßen, herumgehunzt, man gibt ihr keine Möglichkeit, am Abend eine Schlafstelle zu finden. So zog diese alte Einlegerin wochenlang in ihrem Orte von einem Bauern zum anderen und wurde schließlich die verpflichteten 14 Tage lang beim Bauer Nistelberger im Rinderstall beherbergt. Dort holte sie sich am ganzen Körper Ungeziefer und eines Tages im Winter, da sie die Kälte nicht mehr ertragen konnte, schleppte sie sich zum Gastwirt Pöttler bei der Bahnstation Hart und bat die Wirtin, daß sie sich am Ofen wärmen dürfe. Die Wirtin verwies sie, drängte sie zur Tür hinaus und gab ihr den Schweinestall als Schlafstätte. Dort lag die arme alte Frau, die kränklich war, volle vier Wochen, bis sie von einer Kleinhäuslerin aufgefunden wurde. Das arme Weib, das mehr Herz hatte als der reiche Bauer und Gastwirt, hat das alte Weiberl in ihr eigenes Haus gebracht und die Anzeige erstattet, worauf Landeshauptmann-Stellvertreter Pongratz veranlasst hat, dass die Frau in das Siechenhaus nach Feldbach gebracht wurde, wo, als man ihre Wunden wusch, festgestellt wurde, daß ihr ganzer Körper voller Löcher war, die durch das Ungeziefer verursacht wurden. Selbstredend konnte diese Frau nicht mehr gerettet werden, sie ist schon nach zwei Tagen im Siechenhaus gestorben. Das ist die Altersversorgung der landwirtschaftlichen Arbeiter.“⁴

Nach der oberösterreichischen Dienstherrordnung von 1856 sind Ermahnungen und Verweise „mit Ehrerbietung und Bescheidenheit anzunehmen“, den DienstherrInnen ist jeder „seinen Verhältnissen unangemessener Aufwand in der Kleidung und in Vergnügungen“ untersagt, und sie/er muss sich „die Durchsicht seiner Truhen, Koffer und sonstigen Behältnisse“ durch den Dienstherrn gefallen lassen. Die Arbeitszeit war nur soweit beschränkt, als an Sonn- und Feiertagen „dem Besuche des Gottesdienstes kein Abbruch geschehen“ durfte. Dem Dienstherrn war bis 1867 sogar die körperliche Züchtigung der DienstherrInnen offiziell gestattet, wobei für Jugendliche, Frauen und Männer die jeweils erlaubte Zahl an Stockhieben festgelegt war. Als effizientes Druckmittel diente das **Dienstherrbuch**, ohne dessen Vorlage kein/e LandarbeiterIn beschäftigt werden durfte und welches vom Dienstherrn bis zur

⁴ Stenographisches Protokoll des Nationalrates, 2. Gesetzgebungsperiode, Seite 945.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Verschluss genommen wurde.⁵ So war dafür gesorgt, dass DienstbotInnen auch bei schlechter Verköstigung und übermäßiger Arbeitsbelastung den Arbeitgeber nicht wechseln konnten.

Das Gesinde durfte das Haus des Arbeitgebers auch außerhalb der Arbeitszeit nicht unerlaubt verlassen (die sprichwörtliche „Schlüsselgewalt“), anderenfalls galt es als „entlaufen“, und es oblag dem Gemeindevorsteher, der dazu mit Polizeigewalt ausgestattet war, es zu verfolgen, zum Arbeitgeber zurückzubringen, zu bestrafen und zum Schadenersatz zu verurteilen. Verschärft war diese bis ins frühe 20. Jahrhundert geübte Willkürgerichtsbarkeit dadurch, dass der Gemeindevorsteher meist selbst Gutbesitzer war und eine Berufungsmöglichkeit nicht bestand.

B.4 Fehlende Überwachung der Arbeitsbedingungen

Anträge im Abgeordnetenhaus des Reichsrats, die Landwirtschaftsinspektoren forderten, wurden mehrfach eingebracht, aber nicht behandelt.

1921, in der jungen Republik, war beabsichtigt, die LFW der Gewerbeinspektion (1947 wurde diese zur Arbeitsinspektion) zu unterstellen. Sozialminister Hanusch wünschte, *„jedem Gewerbeinspektorat auch ein Landwirtschaftsinspektorat zur Seite zu stellen“*. Der Verbandstag von 61 000 organisierten Land- und ForstarbeiterInnen forderte eine LFW-Inspektion. Auch die GewerbeinspektorInnen sprachen sich für eine einheitliche Inspektion. Um diesem Druck auszuweichen, kündigte das Staatsamt [Ministerium] für LFW die Einrichtung von LFW-Inspektoren in einem „in Vorbereitung stehenden“ Grundsatzgesetz an. Der Druck ließ nach, gelähmt durch Inflation und Arbeitslosigkeit verebbte der Elan sozialpolitischer Neuerungen. Der 1928 endlich entstandene Entwurf eines Landarbeits-Grundsatzgesetzes enthielt keine Arbeitsaufsicht und verschwand dennoch in der Schublade. Der vormalige Sozialminister Hanusch erklärte 1921: *„Ich halte das Bundesministerium für Landwirtschaft nicht für befähigt, einen Landarbeiterschutz durchzuführen.“*⁶

Erst 1948 wurden mit dem Landarbeitsgesetz erstmals Land- und Forstwirtschaftsinspektionen (LFI) geschaffen. Diese sind seither als Behörde des jeweiligen Landes eingerichtet. Einzelheiten zu den Land- und Forstwirtschaftsinspektionen sind im Buchbeitrag „ArbeitnehmerInnenschutz in der Land- und Forstwirtschaft“ dargestellt.

⁵ Parallel dazu dienten im Gewerbe und in Fabriken die Arbeitsbücher der ArbeiterInnen der Disziplinierung und Kontrolle. Von der Arbeiterbewegung wurden sie als „Sklavenpässe“ bekämpft, zumal in den Arbeitsbüchern, obwohl verboten, häufig verschlüsselte Eintragungen z.B. über die gewerkschaftliche Aktivität des Besitzers des Arbeitsbuchs gemacht wurden. Konsequenter Weise wurde der Arbeitsbuchzwang kurz nach dem „Anschluss“ Österreichs in der „Ostmark“ wieder eingeführt.

⁶ Stenographisches Protokoll des Nationalrates, 1. Gesetzgebungsperiode, Seite 1126 (16.3.1921); er erläutert dies eingehend. *„Nun soll dieser arme Landwirtschaftsminister, der unter dem Einfluss der agrarischen Organisationen steht, zu gleicher Zeit Arbeiterpolitik für die Landarbeiter machen. Das ist eine unmögliche Sache!“*

B.5 Die Bundesverfassung in der Ersten Republik

Das österreichische **Bundes-Verfassungsgesetz von 1920** akzeptierte für das Arbeitsrecht in der LFW die Gesetzgebungskompetenz der Länder und sah eine Grundsatzgesetzgebung des Bundes⁷ vor. Die rechtswissenschaftliche Literatur dokumentiert, dass diese Zuständigkeitsverteilung **ohne** ersichtliche Begründung und ohne Debatte festgelegt wurde. Der Wunsch von Grundeigentümern und vermögenden Bauern, über die Landesgesetzgebung einen größeren Einfluss auf die Landarbeiterregelungen behalten zu können, scheint auch in diesem Fall entscheidend gewesen zu sein. Tatsächlich zeigten die ab 1921 erlassenen Landarbeiterordnungen (siehe Pkt. B.6) eine große Rückständigkeit im Vergleich zum damaligen allgemeinen Arbeitsrecht.

Die Entscheidung, die Gesetzgebung und die Vollziehung des LFW-Arbeitsrechts – anders als beim allgemeinen Arbeitsrecht – **nicht** ausschließlich dem Bund vorzubehalten, wurde in juristischen Analysen als verfehlt und ungeeignet charakterisiert. Die durch sie verursachten Unklarheiten im System des Bundesrechts, verfassungsrechtlichen Probleme, praktischen Unzulänglichkeiten, erforderlichen Behelfskonstruktionen auf anderem Gebiet, die Schwerfälligkeit in der Fortentwicklung des LFW-Arbeitsrechts – und nicht zuletzt die Erschwernis der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung – sind nach DIRSCHMIED (1976) zu „*einem gordischen Knoten verstrickt*“, welcher nur durch eine einheitliche, alle ArbeitnehmerInnen umfassende Arbeitsrechtskompetenz des Bundes „*zerschlagen*“ werden könne. Erst im Jahr 2020 wurde dieser Zustand zumindest teilweise erreicht.

Bereits 1905 kam Hugo MORGENSTERN, der als einer der ersten die Geschichte des Gesindewesens in Österreich aufarbeitete und die Beschäftigungssituation analysierte, zu folgender Schlussfolgerung: „*Miteinander verglichen leiden die 24 Dienstbotenordnungen [im alten Österreich] an einer Hypertrophie kleiner Abweichungen, die durch die lokale Natur des Landes, für welche sie erlassen sind, gar nicht begründet ist. Eine Reichsgesetzgebung (...) wäre daher am Platze.*“

B.6 Die Landarbeiterordnungen ab 1921 und die Vorschriften der NS-Zeit

Das von der Bundesverfassung geforderte Grundsatzgesetz des Bundes wurde jedoch in der Ersten Republik nicht erlassen. Es entstand erst 1948 als Landarbeitsgesetz (siehe Pkt. C.1). Das Versagen der Grundsatzgesetzgebung in der Ersten Republik führte zu nachteiligen Sonderentwicklungen, da alle Bundesländer (außer Wien) ab 1921 von ihrer Möglichkeit Gebrauch machten, ohne die koordinierende Vorgabe eines Grundsatzgesetzes selbständig die notwendigen Landesgesetze (**Landarbeiterordnungen**) zu erlassen. 1921 wurden die Gesetze in Oberösterreich, Niederösterreich, Kärnten und Steiermark beschlossen, 1922 folgten

⁷ Die Verfassungsartikel über die Kompetenzverteilung (siehe Pkt. A und Fußnote 2) traten 1925 in Kraft.

Salzburg und Tirol, 1923 Vorarlberg und schließlich 1926 Burgenland.⁸ Diese Landarbeiterordnungen wichen stark voneinander ab. Vereinzelt legalisierten sie schon überwunden geglaubte Verhältnisse (z.B. Schlafplätze in Stallungen unter dem Titel der „Beaufsichtigung des Viehs“), auch war die Missachtung von Schutzbestimmungen nur in wenigen Fällen strafbar. Alle Landarbeiterordnungen beschränkten sich im Wesentlichen auf Bestimmungen über den Abschluss und die Auflösung des Arbeitsvertrages sowie Bestimmungen über Pflichten und Rechte aus dem Arbeitsvertrag (Geld- und Naturalbezüge, Arbeits- und Ruhezeit, Fürsorge bei Krankheit, Arbeitszeugnis, etc.). Trotz ihrer Uneinheitlichkeit widerlegten auch diese Landesgesetze die Behauptung von einer angeblich notwendigen landesspezifisch unterschiedlichen Gesetzgebung wegen angeblicher Unterschiede in der LFW: Es gab in der Tiroler Landarbeiterordnung keine Bestimmung, die nicht ebenso im Burgenland angewendet hätte werden können und umgekehrt. Hingegen hätte eine bundesweit einheitliche Regelung wohl verhindert, dass z.B. Kärntner LandarbeiterInnen kein Urlaub zustand, weil die Kärntner Landarbeiterordnung keinerlei Urlaubsanspruch vorsah.

Soweit in den Landarbeiterordnungen ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen im engeren Sinn überhaupt enthalten waren, werfen sie ein Licht auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der LandarbeiterInnen in den 1920er und 1930er Jahren. Beispiele: Die den ArbeiterInnen gebührende Kost muss „schmackhaft, gesund, ausreichend und den ortsüblichen Bräuchen angepasst sein. Die regelmäßige Verabreichung von Branntwein ist verboten.“ Die Ausübung staatsbürgerlicher Rechte des Arbeitnehmers „ist an sich kein Entlassungsgrund“. Die Hausordnung, welche einzuhalten die in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Arbeitnehmer verpflichtet sind, „darf jedoch der Gewissensfreiheit und den staatsbürgerlichen Rechten des Arbeitnehmers keinen Abbruch tun“.

Einerseits stellten die Landarbeiterordnungen einen großen Fortschritt gegenüber den Gesindeordnungen des späten 19. Jahrhunderts mit ihren an die Leibeigenschaft erinnernden Resten dar, andererseits jedoch blieb das Arbeitsrecht in der LFW neuerlich meilenweit hinter jenem in Gewerbe und Industrie zurück.

Die Zeit der **NS-Herrschaft in Österreich** war von einem Rückgang der landwirtschaftlichen Produktion und von einem Entwicklungsstillstand auch im Landarbeitsrecht gekennzeichnet. Bestimmend waren nun das „Gesetz über die Ordnung der nationalen Arbeit“, „Lohnanordnungen“ sowie eine Vielzahl deutscher Rechtsvorschriften, die nur für einzelne Zweige der LFW galten. Einige Landarbeiter-

⁸ Wesentliche Triebkräfte dafür, dass trotz Fehlens eines Grundsatzgesetzes Landarbeiterordnungen überhaupt zustande kamen, waren einerseits die nach der Ausrufung der Republik stark zunehmende gewerkschaftliche Selbstorganisation der LandarbeiterInnen und andererseits die dritte Internationale Arbeitskonferenz der ILO (International Labour Organization), die sich 1921 in Genf vorwiegend mit Fragen des Landarbeiterschutzes befasste und ihren Mitgliedstaaten entsprechende Resolutionen zur Verwirklichung nahe legte.

ordnungen wurden 1942 durch die „Tarifordnung“ der „Landesbauernschaft Donauland“ ersetzt, die z.B. Begünstigungen für Mitglieder der „Hitlerjugend“ gewährte. Mit Fortdauer des Krieges wurde in der LFW eine große Zahl von Zwangsarbeitern, Kriegsgefangenen und Dienstverpflichteten eingesetzt, die völlig oder nahezu rechtlos waren. Die durch diese Eingriffe herbeigeführte Verworrenheit der Rechtslage wirkte in die Anfangsjahre der Zweiten Republik hinein.

Für die Arbeitssicherheit waren die von den landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften Donauland, Südmark und Alpenland erlassenen **Unfallverhütungsvorschriften** anzuwenden, die im Unterschied zu den vorher genannten Landarbeitsordnungen landesübergreifend einheitlich galten. Die Unfallverhütungsvorschriften waren mit beispielhaften Zeichnungen versehen und enthielten Bestimmungen vor allem zu Folgendem: Pflichten der Dienstgeber und Dienstnehmer, Betriebsanlagen, Betriebseinrichtungen und -mittel, Tierhaltung, Waldarbeit und Baumpflege, gesundheitsschädliche Einwirkungen, Lagerungen, Sandgruben, Sprengarbeiten, elektrische Einrichtungen, Brandschutz, persönliche Schutzausrüstung, sanitäre Einrichtungen sowie Vorkehrungen für die Erste-Hilfe-Leistung. Weiters waren besondere Sicherheitsvorschriften für zahlreiche in der LFW vorkommende Maschinen und Tätigkeiten enthalten.

Diese Unfallverhütungsvorschriften dienten später vielfach als inhaltliche Quelle für die land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnungen der Bundesländer, die noch bis in die 1970er-Jahre galten. Die Chance, sie unter Wahrung ihrer einheitlichen Geltung für ganz Österreich weiterzuentwickeln, wurde 1948 versäumt.

C. Das Grundsatzgesetz des Bundes und die Ausführungsbestimmungen der Länder

C.1 Das Landarbeitsgesetz von 1948

Ein dem Verfassungsauftrag entsprechendes Grundsatzgesetz kam, wie erwähnt, erst 1948 zustande: das **Landarbeitsgesetz** (BGBl Nr. 140/1948, hier abgekürzt als LAG 1948).

Jene Stimmen, die das Abrücken vom System Grundsatzgesetz — Ausführungsgesetze auf arbeitsrechtlichem Gebiet und damit das Ende der Erlassung und wiederkehrenden Novellierung von 10 Einzelgesetzen (Grundsatzgesetz + 9 Ausführungsgesetze) forderten, konnten sich nicht durchsetzen. Mit rechtswissenschaftlichen und rechtsgeschichtlichen Argumenten traten diese Kritiker dafür ein, im Zuge der Wiederherstellung der österreichischen Arbeits- und Sozialgesetzgebung das LFW-Arbeitsrecht in das allgemeine Arbeitsrecht, wie es in Gewerbe und Industrie gilt, einzubeziehen. Gefordert wurde ein einheitliches und unmittelbar geltendes Bundesrecht auch für die LFW-ArbeitnehmerInnen.

Dazu kam es damals jedoch nicht. Vielmehr stellten die Erläuterungen zum Begutachtungsentwurf für das LAG 1948 neuerlich die realitätsfremde Behauptung

auf, dass die Landesgesetzgebung „den Besonderheiten des land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsrechtes besser gerecht zu werden vermag als eine bundesgesetzliche Regelung“. Dem ebenfalls angeführten Argument der „Verschiedenheit der landwirtschaftlichen Struktur in den einzelnen Bundesländern“ stand und steht entgegen, dass krasse Strukturverschiedenheiten auch innerhalb eines jeden Bundeslandes, ja nahezu innerhalb jeder Landschaft zu finden sind. Auch die Lebens- und Arbeitsverhältnisse waren innerhalb desselben Landes verschieden.

Eine nach Inkrafttreten aller neun Landarbeitsordnungen von der Arbeiterkammer durchgeführte Analyse bestätigte:

*„In keinem einzigen Fall konnte eine Verschiedenheit im Text einer Landarbeitsordnung mit den geographischen und wirtschaftlichen Besonderheiten eines Bundeslandes in Zusammenhang gebracht werden. Dieser Nachweis erscheint deshalb von großer Bedeutung, weil die Gegner eines für das ganze Bundesgebiet einheitlich geltenden Landarbeitsrechtes bei den Beratungen über das Grundsatzgesetz als wichtigstes Argument die Verschiedenheit der landwirtschaftlichen Struktur der einzelnen Bundesländer anführten. Wie sich aus den Untersuchungen der Arbeiterkammer ergibt, hat keines der neun Bundesländer von der im Gesetz vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, ein für die spezifischen Verhältnisse seines Landes besonders geeignetes Landarbeitsrecht zu schaffen“.*⁹

Das letztlich als Grundsatzgesetz zustande gekommene LAG 1948 stellte insofern eine Neuerung dar, als es – entgegen der sonst geübten Praxis – erstmalig das gesamte Arbeitsrecht inklusive ArbeitnehmerInnenenschutzrecht der Beschäftigten in der LFW (soweit nicht für LFW-Angestellte Bundesrecht direkt anzuwenden ist) in einem *einzigem* Gesetzeswerk systematisch zusammenfasste. Sein großer Regelungsumfang reichte von Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Kollektivvertrag über ArbeitnehmerInnen- und Mutterschutz, Kinder/Jugendlichenbeschäftigung bis zur Lehrausbildung und Betriebsverfassung und ist aus der **Tabelle im Anhang** ersichtlich. Inhaltlich wurde eine Angleichung des Arbeitsrechts in der LFW an das für die ArbeitnehmerInnen in Gewerbe und Industrie geltende Arbeitsrecht angestrebt und ein Jahrzehnte alter sozialpolitischer Nachholbedarf erfüllt. So wurde mit dem LAG 1948 erstmals die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte bzw. Schlichtungsstellen für die Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag in der LFW geschaffen, ein Recht, welches die übrigen ArbeitnehmerInnen bereits 1897 erreicht hatten. Vorher waren Streitigkeiten über Entlassung, Urlaubsanspruch, Lohnzuschläge etc. von der Verwaltungsbehörde, oft sogar vom Gemeindevorsteher, zu entscheiden gewesen.

Auch sah das LAG 1948 erstmals mit den **Land- und Forstwirtschaftsinspektionen**

⁹ Jahrbuch der Arbeiterkammer in Wien 1950, S. 29 f. Das Zitat lautet weiter: *„Dies liegt jedoch nicht an einer etwaigen Unterlassung der Landtage, sondern darin, daß eine Berücksichtigung der landwirtschaftlichen Struktur der einzelnen Bundesländer wegen der unterschiedlichen Bedingungen in jedem einzelnen Land selbst auf unüberwindliche Schwierigkeiten stoßen würde. ... Die Prüfung ergibt, daß kein Nachweis zwingender Gründe, ja auch nur geringfügiger Vorteile der länderweisen Regelung erbracht wurde.“*

die behördliche Überwachung der Einhaltung der Schutzbestimmungen in der LFW vor.

Die meisten Bestimmungen des LAG 1948 sind **Grundsatzbestimmungen**. Daneben enthielt es auch unmittelbar anwendbares Bundesrecht: z.B. Bestimmungen, die Bundeseinrichtungen (Bundesbehörden, Sozialversicherungsträgern) Pflichten auferlegten, was durch ein Landesgesetz in der Regel nicht zulässig ist.

Die Länder hatten die Ausführungsgesetze zum LAG 1948 (siehe Pkt. C.3 bis C.5) innerhalb von 6 Monaten nach seiner Kundmachung, d.h. bis Februar 1949 zu erlassen; tatsächlich jedoch dauerte dieser Prozess bis Mai 1950. Die Zeitverzögerungen bis zur Erlassung der jeweiligen Ausführungsbestimmungen sollten seit damals noch erheblich zunehmen. Verzögerungen beispielsweise bis zu 6 Jahren sind ein weiteres Indiz für die Unpraktikabilität des Systems Grundsatzgesetz — Ausführungsgesetz.

1967 kritisierte beispielsweise der Präsident der Landarbeiterkammer Kärnten:

„Die länderweise unterschiedliche Arbeitszeit in den bäuerlichen Betrieben ist zu erwähnen. Sie liegt zwischen 45 und 51 Stunden. Auf die verschiedenen Abfertigungsbestimmungen und auf das Fehlen der Dienstnehmerschutzverordnungen in sieben Bundesländern, obwohl das Landarbeitsgesetz seit 1948 solche vorschreibt, will ich nur am Rande hinweisen. Dabei wären gerade für die Land- und Forstarbeiter Unfallverhütungsvorschriften dringend notwendig. Die Unfallhäufigkeit ist bei diesen Berufsgruppen, besonders aber bei den Forstarbeitern, erschreckend hoch. Über 20 Prozent der Forstarbeiter erleiden jährlich einen Arbeitsunfall.“¹⁰

Das LAG 1948 wurde immer wieder, wenngleich verzögert, in der Weise geändert, dass Verbesserungen im allgemeinen Arbeitsrecht auch für die ArbeitnehmerInnen in der LFW übernommen wurden. Als Beispiele sind zu nennen: Verbesserung der Mutterschutz- und Schutzfristbestimmungen sowie des Urlaubsrechts, Durchsetzung der Arbeitszeitverkürzung, Recht auf Entgeltfortzahlung und Pflegefreistellung, Verbesserungen im Abfertigungsrecht, des Jugendlichenbeschäftigungs-Schutzes und auf dem Gebiet der Betriebsräte.

1984 wurde das LAG 1948 unter Berücksichtigung aller 25 Änderungen unter dem Titel „**Landarbeitsgesetz 1984 (LAG)**“, BGBl Nr. 287/1984, **wiederverlautbart**.

Seit damals erfolgten weitere 63 Novellen (siehe Literaturverzeichnis Pkt. E), die ebenfalls zumeist der Übernahme der in anderen Sektoren geänderten arbeitsrechtlichen Normen dienten.

C.2 Weitere grundsatzgesetzliche Bestimmungen

Die mit dem **Gleichbehandlungsgesetz** (Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben, BGBl Nr. 108/1979, nunmehr BGBl I Nr. 66/2004) geschaffenen Regelungen sollten auch den ArbeitnehmerInnen in der LFW zugutekommen. Die entsprechenden Grundsatzbestimmungen wurden jedoch nicht

¹⁰ Stenographisches Protokoll des Nationalrates, 11. Gesetzgebungsperiode, Seite 6437 (12.12.1967)

in das LAG aufgenommen, sondern ins Gleichbehandlungsgesetz integriert, sodass dieses für die LFW zusätzliche Grundsatzbestimmungen neben dem LAG enthielt. Als weitere Grundsatzbestimmungen kamen jene über das Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung hinzu, die 2005 in das **Behinderteneinstellungsgesetz** aufgenommen wurden. Die Länder (außer Wien) nahmen die Ausführungsbestimmungen dazu in ihren Landarbeitsordnungen vor.

C.3 Die Grundsatz- und Ausführungsbestimmungen von 1948 bis 1980

Die Stammfassung des Landarbeitsgesetzes von 1948 widmet dem technischen und hygienischen ArbeitnehmerInnenschutz nur zwei kurze Paragraphen: Der § 71 (**Allgemeine Fürsorgepflicht des Dienstgebers**) besagte, dass der Dienstgeber auf seine Kosten hinsichtlich der Arbeits- und Wohnräume, Maschinen, Betriebseinrichtungen und Arbeitsgeräte alle sanitären und sonst notwendigen Vorkehrungen zu treffen hat, die der Schutz des Lebens, der Sittlichkeit und der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen erfordert. Wo nötig, hat er entsprechende Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen.¹¹ Der § 72 (**Sicherheitsvorschriften gegen Arbeitsunfälle**) ordnete an, dass alle Maschinen und Gerätschaften mit den erforderlichen Schutzvorrichtungen versehen und die Arbeitsstätte, die baulichen Einrichtungen und die Betriebsmittel gegen Unfallgefahr gesichert sein müssen. „Die jeweils geltenden Sicherheitsvorschriften müssen streng eingehalten werden.“

Die Ausführungsgesetzgebung wurde beauftragt, „nähere Bestimmungen über den Dienstnehmerschutz“ zu treffen. Diese wurden aber erst mit **Verspätungen von bis zu drei Jahrzehnten** erlassen. Ergänzend besagte der § 137, dass bis zum Inkrafttreten dieser Bestimmungen die Unfallverhütungsvorschriften der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften (siehe Pkt. B.6) weiter anzuwenden sind.

Die Ausführungsbestimmungen

Die Bundesländer hatten die Grundsatzbestimmungen – wie erwähnt – in ihren Ausführungsgesetzen, die zumeist **Landarbeitsordnungen** (LAO) hießen, auszuführen.

Der ArbeitnehmerInnenschutz schien dabei vorerst nicht wichtig zu sein. Dem abstrakten Auftrag, „nähere Bestimmungen über den Dienstnehmerschutz“ zu treffen, kamen die Länder in sehr unterschiedlichem Maße nach. Zunächst ließen es alle Bundesländer damit bewenden, die §§ 71 und 72 LAG 1948 mit geringen textlichen

¹¹ Diese sehr allgemeine Bestimmung ähnelte jenen ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen, wie sie bis zur Herauslösung des ArbeitnehmerInnenschutzes aus der Gewerbeordnung durch das Arbeitnehmerschutzgesetzes von 1972 in vielen Vorschriften des österreichischen Arbeitsrechts üblich waren (z.B. § 74 der früheren Gewerbeordnung) oder subsidiär heute noch gelten (z.B. § 1157 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, § 18 Angestelltengesetz, § 11 Gutsangestelltengesetz, § 8 Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz).

Ausschmückungen zu übernehmen und ihre Landesregierung zur Erlassung von Verordnungen zu ermächtigen.

1952 und 1954 erließen Kärnten und Salzburg land- und forstwirtschaftliche **Unfallverhütungsverordnungen**, die sich stark an die Unfallverhütungsvorschriften der NS-Zeit (Pkt. B.6) anlehnten. Einige Länder ordneten die Bestellung eines „Unfallverhüters“ durch den Arbeitgeber mit Zustimmung des Betriebsrates an. Erst in den 1970er Jahren folgten andere Bundesländer (Vorarlberg erst 1980) und fügten Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen direkt ins Gesetz ein oder/und erließen diese als Verordnungen.

C.4 Die Grundsatz- und Ausführungsbestimmungen von 1980 bis 1994

Die Grundsatzbestimmungen der §§ 71 und 72 LAG 1948 blieben mehr als 30 Jahre lang unverändert. Erst mit der **LAG-Novelle 1980** (BGBl Nr. 449/1980) wurden Teile der allgemein gehaltene Anforderungen des **Arbeitnehmerschutzgesetzes von 1972** in das LAG als Grundsatzbestimmungen übernommen: Die §§ 71 und 72 (oben Pkt. C.3) wurden in Anlehnung an das Arbeitnehmerschutzgesetz von 1972 durch 18 neue Paragraphen ersetzt, welche in allgemeiner Weise z.B. Betriebsräume, Verkehrs- und Fluchtwege, Brandschutz, Betriebsmittel, PSA, Erste-Hilfe-Vorsorge, Sanitäreinrichtungen, Unterkünfte und Sicherheitsvertrauenspersonen regelten.

Bei der Grundsatzgesetzgebung wurden stets einige zentral erscheinende Bestimmungen aus dem Arbeitnehmerschutzgesetz ins LAG übernommen und angegeben, welche Aspekte die Ausführungsgesetzgebung jedenfalls zu konkretisieren hat. Beispielsweise war mittels Ausführungsgesetzgebung festzulegen, an welchen Betriebseinrichtungen Abnahme- und wiederkehrende Prüfungen vorzunehmen sind; für welche gefährliche Arbeiten welche Fachkenntnisse nachzuweisen sind; welche Voraussetzungen eine SVP zu erfüllen hat.

Mit der LAG-Novelle von 1980 ergingen somit **erstmalig** detailliertere und überprüfbare Aufträge an die Ausführungsgesetzgebung, denen sich der Landesgesetzgeber nicht dauerhaft entziehen konnte. Trotzdem zog sich die Erlassung der Ausführungsgesetze bis 1985 hin; Durchführungs-Verordnungen wurden (ausgenommen Tirol und Vorarlberg) gar nicht erlassen.

C.5 Die Grundsatz- und Ausführungsbestimmungen seit dem EWR-Beitritt (1994)

Die EU-Mindestvorschriften über für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen bei der Arbeit müssen innerstaatlich auch für die Beschäftigten in der LFW umgesetzt werden. Die Fristen dafür endeten zumeist mit 1.1.1994. (Siehe den Beitrag „Die europäischen Vorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von ArbeitnehmerInnen bei der Arbeit“ in Band 1 von J. PÜRINGER.)

Jedoch erst 1998 wurden die entsprechenden Grundsatzbestimmungen im LAG geschaffen: Die **LAG-Novelle 1998** (BGBl I Nr. 101/1998) fügte diesbezüglich 42 Paragraphen ein, die sich an das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) anlehnten. Wie schon 1980 wurden als wesentlich angesehene Textteile aus dem ASchG extrahiert und in zumeist gleichem Wortlaut als LAG-Grundsatzbestimmungen kundgemacht. Dasselbe geschah auch für spätere Änderungen des ASchG. Der Landesgesetzgebung wurden mehr oder minder detaillierte Aufträge zur Konkretisierung erteilt (siehe die folgenden Beispiele und **Tabelle 1**).

Ausführungsbestimmungen seit 1994

Die Ausführung jener Grundsatzbestimmungen, die die **EU-ArbeitnehmerInnen-schutzregelungen** umsetzten, begann äußerst schleppend und kam erst durch die Einleitung von Vertragsverletzungsverfahren durch die Europäische Kommission in Gang. Die erste EG-konforme Regelung trat erst mehr als sechs Jahre nach Ende der Umsetzungsfrist in Kraft.

Der **Gestaltungsspielraum der Ausführungsgesetzgebung ist eng**. Sie durfte den durch das Bundes-Grundsatzgesetz festgelegten Rahmen nicht verlassen.

Beispiele:

§ 76a Abs. 5 LAG 1984: „Dienstgeber haben für eine geeignete Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung zu sorgen, wenn Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Dienstnehmer nicht durch sonstige technische und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können. Die Ausführungsgesetzgebung hat Mindestvorschriften für die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung festzulegen, die der Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz, insbesondere den Anhängen I bis IX, entsprechen müssen.“

§ 83 Abs. 4 LAG 1984: „Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, welche für eine erfolgreiche Tätigkeit notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen Sicherheitsvertrauenspersonen zu erfüllen haben. Die Ausführungsgesetzgebung hat die Dauer der Funktionsperiode der Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestimmen, die jedoch mindestens drei Jahre zu betragen hat.“

In der Praxis folgte die Ausführungsgesetzgebung dem Muster: Die **neun Landarbeitsordnungen** der Länder **kopierten** zumeist den Wortlaut der LAG-Grundsatzbestimmungen und erfüllten dann die Aufträge des LAG zur näheren Ausführung dadurch, dass sie den Wortlaut jener Vorschriften wieder hinzufügen, der bei der Erstellung der Grundsatzbestimmungen weggelassen wurde. Die **Tabelle 1** gibt dafür zwei Beispiele.

Da die konkreten ArbeitnehmerInnenschutzregelungen zu umfangreich sind, um in den Landarbeitsordnungen selbst festgelegt werden zu können, war zusätzlich zu diesen die Erlassung von **Verordnungen** erforderlich.

LAG 1984- Grundsatzbestimmung Geltend seit 24.7.1998	Burgenländische Landarbeitsordnung Geltend seit 27.7.2000	ASchG-Bestimmung Geltend seit 1.1.1995
Meldung von Misständen § 94c.	Meldung von Misständen § 94c.	Meldung von Misständen § 86.
(1) Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Misstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Dienstgeber oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.	(1) Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Misstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Dienstgeber oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.	(1) Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Misstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Arbeitgeber oder der sonst für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie den Belegschaftsorganen mitzuteilen.
(2) Stellen Präventivfachkräfte bei Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Dienstnehmer und den Dienstgeber oder die für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen sowie den Betriebsrat zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.	(2) Stellen Präventivfachkräfte bei Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Dienstnehmer und den Dienstgeber oder die für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen sowie den Betriebsrat zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.	(2) Stellen Präventivfachkräfte bei Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Arbeitnehmer und den Arbeitgeber oder die für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen sowie die Belegschaftsorgane zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.
(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzusehen, in welchen Fällen und unter welchen Voraussetzungen sich Präventivfachkräfte an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion wenden können, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen.	(3) Präventivfachkräfte haben das Recht, sich an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Dienstgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen, nachdem sie erfolglos vom Dienstgeber eine Beseitigung dieser Misstände verlangt haben. ^{a)}	(3) Wenn kein Arbeitsschutzausschuss besteht, haben Präventivfachkräfte das Recht, sich an das Arbeitsinspektorat zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen, nachdem sie erfolglos vom Arbeitgeber eine Beseitigung dieser Misstände verlangt haben.

LAG 1984- Grundsatzbestimmung Geltend seit 24.7.1998	Burgenländische Landarbeitsordnung Geltend seit 27.7.2000	ASchG-Bestimmung Geltend seit 1.1.1995
Abberufung § 94d.	Abberufung § 94d.	Abberufung § 87.
Die Ausführungsgesetzgebung hat Regelungen über die Abberufung von Präventivfachkräften vorzusehen.	(1) Der Dienstgeber darf eine Präventivfachkraft nur nach vorheriger Befassung der Sicherheitsvertrauenspersonen, des Betriebsrates, sofern dieser eingerichtet ist, oder der Dienstnehmer abberufen. ^{b)}	(1) Wenn ein Arbeitsschutzausschuss besteht, darf der Arbeitgeber eine Präventivfachkraft nur nach vorheriger Befassung des Arbeitsschutzausschusses abberufen.
	(2) Wenn nach Auffassung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Präventivfachkraft die ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion diese Beanstandungen dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen.	(2) Wenn nach Auffassung des Arbeitsinspektorates eine Präventivfachkraft die ihr nach diesem Bundesgesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt, hat das Arbeitsinspektorat vor Erstattung einer Strafanzeige wegen Übertretungen gemäß § 130 diese Beanstandungen dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen.
	(3) Der Dienstgeber hat im Falle einer Mitteilung nach Abs. 2 binnen vier Wochen zu den Beanstandungen gegenüber der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich Stellung zu nehmen.	(3) Wenn ein Arbeitsschutzausschuss besteht, ist der Arbeitgeber im Falle einer Mitteilung gemäß Abs. 2 verpflichtet, unverzüglich den Arbeitsschutzausschuss einzuberufen. Im Arbeitsschutzausschuss sind unter Beteiligung des Arbeitsinspektorates die geltend gemachten Mängel bei der Aufgabenerfüllung zu behandeln.
		(4) Wenn kein Arbeitsschutzausschuss besteht, hat der Arbeitgeber im Falle einer Mitteilung nach Abs. 2 gegenüber dem Arbeitsinspektorat binnen vier Wochen zu den Beanstandungen schriftlich Stellung zu nehmen.

^{a)} In NÖ lautete der § 92f Abs 3 NÖ LAO: Präventivfachkräfte haben das Recht, sich an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu wenden, nachdem sie erfolglos vom Dienstgeber die Beseitigung einer ernsten und unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verlangt haben.

^{b)} In NÖ lautete der § 92g Abs 1 NÖ LAO: Der Dienstgeber hat die Abberufung einer Präventivfachkraft mit den Sicherheitsvertrauenspersonen, sofern ein Betriebsrat eingerichtet ist mit diesem, sonst mit den Dienstnehmern zu beraten.

Tabelle 1: Beispiele für Grundsatzbestimmungen im LAG 1984 und Ausführungsbestimmungen (hier in der Burgenländischen Landarbeitsordnung). Die ASchG-Bestimmungen sind nur zum Vergleich wiedergegeben. Das ASchG gilt dort nicht, wo Landarbeitsrecht gilt.

Für die etwa 23 000 LFW-ArbeitnehmerInnen standen Anfang 2021 neben den 9 Landarbeitsordnungen (welche seit 1949 unzählige Novellen erfuhren) rund **120 Durchführungsverordnungen** (die selbst bereits mehr als 135 Mal novelliert worden waren) in Geltung.

In praktisch allen Bundesländern standen in Geltung:

- Allgemeine Dienstnehmerschutzverordnung (ausgenommen NÖ)
- Verordnung betreffend biologische Arbeitsstoffe
- Verordnung betreffend Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- Bildschirmarbeitsverordnung
- Kennzeichnungsverordnung
- Arbeitsstättenverordnung
- Verordnung zur Arbeitsmittelbenutzung
- Verordnung zum Schutz vor Lärm und Vibration
- Verordnung zum Schutz vor explosionsfähige Atmosphären
- Verordnung zum Schutz vor optischer Strahlung
- Verordnung betreffend Grenzwerte und krebserzeugende Stoffe
- Verordnung zur Gesundheitsüberwachung
- Verordnung über die Kinder- und Jugendlichenbeschäftigung

Einige Länder regelten auch die Fachkenntnis-Nachweise, Bauarbeiten sowie den Schutz vor elektrischen Gefahren oder vor elektromagnetischen Feldern in eigenen Verordnungen.

Die schließlich in Kraft getretenen Regelungen unterschieden sich nur wenig voneinander – aber doch so stark, dass die Rechtsvorschriften des jeweiligen Landes einzeln und im Detail studiert werden mussten und dass die Durchführung von Bundesland zu Bundesland etwas abwich.

Dass die Konstruktion Grundsatzgesetz → Ausführungsgesetze das föderalistische Prinzip in Österreich stärken könnte, ist wiederholt bezweifelt worden, zumal die inhaltliche Gestaltungsfreiheit Österreichs – und daher auch jene der Bundesländer – in arbeitsrechtlichen wie auch in agrarrechtlichen Belangen infolge des EWR- und EU-Beitritts beträchtlich eingeschränkt wurde.

Bereits im Entwurf der Bundes-Verfassungsgesetz-Novelle 1972 (beschlossen 1974) war die Überführung des Landarbeitsrechts in eine einheitliche Arbeitsrechtskompetenz des Bundes vorgesehen. In der Plenardebatte des Nationalrates wurde dies mit Beispielen für die zunehmende Auseinanderentwicklung des Landarbeitsrechts (Arbeitszeit, Abfertigung, Jugendarbeit) untermauert. Der Antrag, das Landarbeitsrecht in die Bundeskompetenz zu übertragen, wurde u.a. mit Verzögerungen bis zu 6 Jahren bis zur Erlassung der Ausführungsgesetze durch die Länder begründet.¹² Die Verzögerung bei der Erlassung der vorgesehenen Dienstnehmerschutzverordnungen – in einigen Ländern fehlten diese 25 Jahre nach dem entsprechenden Gesetzesauftrag noch immer – wurde als Desinteresse der Länder am Schutz der Beschäftigten kritisiert. Das Zustandekommen der für diese Verfassungsänderung notwendigen Zweidrittelmehrheit scheiterte jedoch an der damaligen großen Oppositionspartei.

Der 2004 ergebnislos beendete Österreichische Verfassungskonvent hätte neuerlich die Möglichkeit geboten, die Kompetenzaufteilung im Landarbeitsrecht zwischen

¹² Stenographisches Protokoll des Nationalrates, 13. Gesetzgebungsperiode, Seite 11015–11037 (10.7.1974)

Bund und Ländern neu zu gestalten. Dies scheiterte nicht zuletzt an der Zurückweisung durch die Länder.

Erst im Jahr 2020 sollten die für eine bundeseinheitliche Regelung erforderlichen Änderungen der Bundesverfassung möglich werden. Das bundeseinheitliche Landarbeitsgesetz 2021 folgte Mitte 2021. Die bestehenden, beträchtlich voneinander abweichenden Durchführungsverordnungen der Bundesländer werden jedoch länger in Geltung bleiben, nämlich solange bis sie durchwegs von bundeseinheitlichen Verordnungen abgelöst sein werden.

D. Wie viele ArbeitnehmerInnen sind betroffen?

Die Volkszählung von **1890** ergab für das Gebiet des heutigen Österreich folgende Zahlen: etwa 365 000 DienstbotInnen in der LFW; zusätzlich etwa 155 000 (arbeitsrechtlich noch viel schlechter gestellte) TagelöhnerInnen in der LFW.

Noch in der **Ersten Republik** hatte der LFW-Sektor sehr große Bedeutung. Das kommt in der folgenden Verteilung der österreichischen Bevölkerung zum Ausdruck: LFW (Bauern/Bäuerinnen und Familienangehörige; sowie auch Mägde, Knechte und TagelöhnerInnen) 32% – Gewerbe und Industrie 36% – Dienstleistungen (von den Hausgehilfinnen bis zum Finanzsektor) 32%. Die Zahl der Land- und ForstarbeiterInnen wurde mit etwa einer halben Million angegeben. Die LFW erfuhr in der Ersten Republik als einziger Wirtschaftssektor eine deutliche Expansion, dennoch konnte die österreichische Landwirtschaft den inländischen Nahrungsbedarf bis Mitte des 20. Jahrhunderts bei weitem nicht decken.

Der Anteil der LFW an der Erwerbstätigkeit in Österreich und seine Entwicklung in der **Zweiten Republik** sind in **Tabelle 2** dargestellt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diesbezügliche Statistiken (abhängig von der Definition des Untersuchungsgegenstandes) voneinander abweichen. Nicht alle in den Tabellen 2 und 3 erfassten LFW-ArbeitnehmerInnen fallen unter das Landarbeitsrecht; die Zahlen enthalten

Jahr	Von 100 Erwerbstätigen sind ... in der LFW a)	Selbständige in der LFW (gerundet)	Zahl der LFW-ArbeitnehmerInnen (gerundet)	Von 100 ArbeitnehmerInnen arbeiten ... in der LFW	Anteil der Angestellten unter den LFW-ArbeitnehmerInnen (%)
1960	22,6	598 000	122 700	5,7	7,4
1970	14,6	388 700	57 400	2,4	13,1
1980	9,0	256 000	37 200	1,3	19,3
1990	6,6	191 300	27 900	0,95	22,2
2000	4,1	115 100	25 600	0,84	22,9
2005	4,3	122 900 ^{b)}	26 800	0,86	22,7
2009	3,5	108 700 ^{b)}	18 100	0,56	16,1
2010	3,4	104 700 ^{b)}	18 800	0,51	17,4
2011	3,3	101 400 ^{b)}	20 700	0,55	16,7
2012	3,1	98 100 ^{b)}	20 600	0,54	16,7
2013	3,0	95 700 ^{b)}	21 000	0,55	16,2
2014	3,0	94 100 ^{b)}	21 300	0,55	15,7
2015	2,9	91 600 ^{b)}	23 000	0,59	16,0

a) Anteil der in der LFW selbständig und unselbständig Erwerbstätigen an allen in Österreich selbständig oder unselbständig Erwerbstätigen

b) Neue statistische Erfassung. Die der alten Erfassung entsprechende Zahl liegt bei etwa 82% der angegebenen Zahl.

Tabelle 2: Anteil der LFW an der Erwerbsarbeit in Österreich, Zahl und Struktur der LFW-ArbeitnehmerInnen (Quelle: Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch der AK)

einen (geringen) Anteil von LFW-Bediensteten der Gebietskörperschaften und der Bundesforste. Hingegen sind die „familieneigenen Arbeitskräfte“ in den Statistiken *nicht* als ArbeitnehmerInnen berücksichtigt.

Von allen im Jahr 2017 erfassten LFW-ArbeitnehmerInnen waren 73% in der Wirtschaftsklasse „Landwirtschaft einschließlich Jagd“ beschäftigt (von allen LFW-ArbeiterInnen waren es 78%, von allen LFW-Angestellten 50%). Die übrigen ArbeiterInnen und Angestellten in der LFW entfielen auf die Wirtschaftsklasse „Forstwirtschaft und Holzeinschlag“. Die Wirtschaftsklasse „Fischerei und Aquakultur“ ist mit rund 180 ArbeitnehmerInnen statistisch unbedeutend.

Tabelle 3 zeigt die jahreszeitliche Schwankung und die Aufteilung der ArbeitnehmerInnen auf ArbeiterInnen und Angestellte.

Jahr	ArbeiterInnen			Angestellte		
	Jahres-schnitt	Frauen-anteil	beschäftigt am 31. Juli (M + F)	Jahres-schnitt	Frauen-anteil	beschäftigt am 31. Juli (M + F)
1987	22 332	31,2 %	27 671	6 225	25,6 %	6 691
1990	21 729	31,8 %	25 629	6 200	30,8 %	6 319
1994	19 765	33,2 %	24 879	6 060	33,1 %	6 449
2000	19 772	35,3 %	24 476	5 859	38,3 %	6 226
2004	20 585	34,0 %	26 332	6 014	41,7 %	6 634
2008	14 607	34,2 %	18 339	2 774	45,6 %	2 946
2009	15 147	34,7 %	19 833	2 901	46,7 %	3 104
2010	15 519	34,9 %	19 758	3 275	43,5 %	3 520
2011	17 253	34,5 %	21 159	3 459	44,3 %	3 714
2012	17 144	33,7 %	20 910	3 433	44,3 %	3 689
2013	17 612	33,4 %	22 204	3 406	44,8 %	3 669
2014	17 995	32,7 %	21 976	3 342	45,0 %	3 586
2015	19 309	32,8 %	23 900	3 688	45,8 %	3 996
2016	19 381	33,1 %	23 819	3 834	46,5 %	4 106
2017	19 782	33,5 %	23 948	3 823	49,0 %	4 066
2021	21 588	33,6 %		4 165	51,2 %	

Tabelle 3: Verteilung der ArbeitnehmerInnen in der LFW (inkl. Jagd und Fischerei) auf ArbeiterInnen und Angestellte sowie auf Männer und Frauen und jahreszeitliche Schwankung der Beschäftigung (Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger: Beschäftigte nach Wirtschaftsklassen)

E. Literatur (Auswahl)

Die Habsburgermonarchie 1848 – 1918. Hsgg. von Adam WANDRUSZKA und Perter URBANITSCH im Auftrag der Österr. Akademie der Wissenschaften. Band II: Verwaltung und Rechtswesen. Wien, 1975

DIRSCHMIED Karl, Das österreichische Landarbeitsrecht und seine verfassungsgesetzlichen Hypotheken. Zugleich eine Darstellung seiner Rechtsquellen, der historischen Entwicklung und der Probleme in Verbindung mit der Einbeziehung dieses Rechtsbereiches in die Gesamtkodifikation des österreichischen Arbeitsrechtes, Das Recht der Arbeit **26**, 120–134 und 201–216 (1976).

MORGENSTERN Hugo, Gesindewesen und Gesinderecht in Österreich. Theil 1: Geschichtlicher Überblick. Statistik und wirtschaftliche Lage des Gesindes. (Mittheilungen des K.K. Arbeitsstatistischen Amtes im Handelsministerium. 3,1). Wien, 1902.

MORGENSTERN Hugo, Dienstbotenrecht. *In*: Österreichisches Staatswörterbuch. Handbuch des gesamten österreichischen öffentlichen Rechtes. 2. Auflage. Wien, 1905. Band 1, Seite 674 – 682.

ÖHLINGER Theo, Das Arbeitsrecht in der bundesstaatlichen Kompetenzverteilung. *in*: Festschrift Rudolf Strasser, Wien, 1983, 21 – 36.

RABOFSKY Eduard, Über die Entwicklung des Landarbeiterrechtes in Österreich unter besonderer Berücksichtigung der Benachteiligung landwirtschaftlicher Dienstnehmer durch undemokratische Grundsätze und gesetzliche Bestimmungen. Rechtswissenschaftliche Dissertation Univ. Wien, 1947.

RABOFSKY Eduard, Landarbeitsrecht und Bundesverfassung, Österreichische Juristenzeitung **12**, 505–509 und 533–537 und 561–564 (1957).

RABOFSKY Eduard, Zur Problematik des Landarbeitsrechtes, Das Recht der Arbeit **März 1951**, 33–44.

Bundesgesetz vom 18. Juni 1980 über das Dienstrecht der Land- und Forstarbeiter des Bundes (Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz), BGBl Nr. 280/1980 idgF

„Alte“ Rechtsvorschriften des Landarbeitsrechts:

Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 1984 – LAG) (Wiederverlautbarung), BGBl Nr. 287/1984 in der Fassung der Kundmachung (Druckfehlerberichtigung) BGBl Nr. 612/1986 und der Bundesgesetze BGBl Nr. 577/1987, BGBl Nr. 651/1989, BGBl Nr. 298/1990, BGBl Nr. 299/1990, BGBl Nr. 408/1990, BGBl Nr. 450/1990, BGBl Nr. 157/1991, BGBl Nr. 628/1991, BGBl Nr. 472/1992, BGBl Nr. 91/1993, BGBl Nr. 500/1993, BGBl Nr. 502/1993, BGBl Nr. 514/1994, BGBl I Nr. 30/1998, BGBl I Nr. 101/1998, BGBl I Nr. 40/2000, BGBl I Nr. 103/2001, BGBl I Nr. 104/2001, BGBl I Nr. 100/2002, BGBl I Nr. 143/2002, BGBl I Nr. 158/2002, BGBl I Nr. 64/2004, BGBl I Nr. 160/2004, BGBl I Nr. 36/2005, BGBl I Nr. 36/2006, BGBl I Nr. 104/2006, BGBl I Nr.

147/2006, der Kundmachung (VfGH) BGBl I Nr. 48/2007 und der Bundesgesetze BGBl I Nr. 61/2007, BGBl I Nr. 102/2007, BGBl I Nr. 82/2008, BGBl I Nr. 12/2009, BGBl I Nr. 90/2009, BGBl I Nr. 116/2009, BGBl I Nr. 135/2009, BGBl I Nr. 29/2010, BGBl I Nr. 93/2010, BGBl I Nr. 101/2010, BGBl I Nr. 24/2011, BGBl I Nr. 37/2011, BGBl I Nr. 133/2011, BGBl I Nr. 152/2011, BGBl I Nr. 19/2012, BGBl I Nr. 98/2012, BGBl I Nr. 4/2013, BGBl I Nr. 67/2013, BGBl I Nr. 71/2013, BGBl I Nr. 138/2013, BGBl I Nr. 157/2013, BGBl I Nr. 34/2015, BGBl I Nr. 79/2015, BGBl I Nr. 44/2016, BGBl I Nr. 35/2017, BGBl I Nr. 36/2017, BGBl I Nr. 153/2017, BGBl I Nr. 59/2018, BGBl I Nr 61/2018, BGBl I Nr 100/2018, BGBl I Nr 14/2019, BGBl I Nr 16/2019, BGBl I Nr 22/2019, BGBl I Nr 73/2019, BGBl I Nr 74/2019 und BGBl I Nr 93/2019.

Bundesverfassungsgesetz vom 2. Juni 1948 betreffend die Zuständigkeit des Bundes auf dem Gebiete des Arbeiterrechtes sowie des Arbeiter- und Angestellten-schutzes und der Berufsvertretung, BGBl Nr. 139/1948

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG), BGBl I Nr. 66/2004 idgF *Grundsatzbestimmungen für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft*

Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG, BGBl Nr. 22/1970 idgF; *die Grundsatzbestimmungen betreffend das Verbot jeder Diskriminierung auf Grund einer Behinderung im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis wurden mit dem Bundesgesetz BGBl I Nr. 82/2005 eingefügt.*

Anhang: Gliederung und Hauptinhalte des Landarbeitsgesetzes 1984

Die **Tabelle** zeigt die Gliederung und die Hauptinhalte des LAG 1984 und gibt an, welche Bestimmungen auch für LFW-Angestellte gelten. Das Grundsatzgesetz LAG 1984 wurde mit 1.7.2021 durch das unmittelbar geltende Landarbeitsgesetz 2021 abgelöst.

Gliederung des LAG 1984	Paragra-phen	Anzuwenden auf		
		LFW-Arbeiter-Innen ^{a)}	LFW-Ange-stellte ^{b)}	nahe familieneigene ArbeitnehmerInnen ^{c)}
Artikel I: Grundsatzbestimmungen	1–285			
1. Geltungsbereich	1–5a			
2. Dienstvertrag	6–39i			
[Allgemeines, z.B.: Dienstschein, Probendienstverhältnis, Teilzeitarbeit]	6–13a	ja	nein	nur § 13 (Allgemeine Pflichten des Dienstgebers)
Entgelt [z.B.: Bar- und Naturallohn, Deputate, Entgeltfortzahlung, Beendigung des Dienstverhältnisses, Karenz, Abfertigung, Verhalten bei Gefahr, Schutzmaßnahmen für SVP, SFK und AM, Betriebsübergang, usw.]	14–39d	ja	nein	
Flexible Gestaltung des Arbeitslebens	39e–39i	ja	nein	
2a. Betriebliche Mitarbeitervorsorge	39j–39s	ja	nein	nein
2b. Familienhospizkarenz	39t–39y	ja	nein	nein
2c. Überlassung von DienstnehmerInnen	40–40k	ja	nein	nein
3. Kollektive Rechtsgestaltung	40l–55			
[Kollektivvertrag]	40l–49	ja	nein	} nein
[Satzung]	50–51	ja	nein	
Betriebsvereinbarung	52–55	ja	ja	
4. ArbeitnehmerInnenschutz	55a–110			
[Arbeitszeit, Arbeitsruhe]	55a–66	ja	ja	nein
[Urlaub]	67–75	ja	nein	nein
Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit	76–94f	ja	ja	} ja (und zwar §§ 76–94e)
Allgemeine Bestimmungen	76–87	ja	ja	
Arbeitsstätten: Allg. Bestimmungen	88	ja	ja	
[Arbeitsstätten:] Besond. Bestimmungen	88a–88h	ja	ja	
[Arbeitsmittel]	89	ja	ja	
[Arbeitsstoffe]	90–90a	ja	ja	
Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze	91–91e	ja	ja	
Gesundheitsüberwachung	92	ja	ja	
Präventivdienste	93–94f	ja	ja	
				^{d)}

Gliederung des LAG 1984	Paragra-phen	Anzuwenden auf		
		LFW-Arbeiter-Innen ^{a)}	LFW-Ange-stellte ^{b)}	nahe familieneigene ArbeitnehmerInnen ^{c)}
Schutz der Frauen, [Karenz]	96a–108	ja	ja	nein
Schutz der Jugendlichen [und Kinder]	109–110	ja	ja	ja
5. Arbeitsaufsicht	111–123	ja	ja	ja
6. Lehrlingswesen	125–135	ja	nein	ja
7. Berufsausbildung	138	ja	nein	ja
8. Betriebsverfassung	139–225			} nein
[Allgemeines, Begriffe]	138–144	ja	ja	
Organisationsrecht	145–193	ja	ja	
Befugnisse der Dienstnehmerschaft:	194–217	ja	ja	
Allgemeine Befugnisse	194–198	ja	ja	
Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten	199–202	ja	ja	
Mitwirkung in personellen Angelegenheiten	203–212a	ja	ja	
Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	213–215	ja	ja	
Organzuständigkeit	216–217	ja	ja	
Rechtstellung der Mitglieder des Betriebsrates	218–225	ja	ja	
9. Behörden und Verfahren [Einigungskommission, Schlichtungsstelle]	226–234	ja	ja	nein
10. Schutz der Koalitionsfreiheit	235	ja	nein	nein
11. Streitigkeiten	236	ja	nein	nein
11a. Aufzeichnungspflichten	236a	ja	ja	nein
12. Strafbestimmungen	237	ja	ja	nein
12a. Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft	238–282	ja	ja	nein
13. Vorschriften zwingenden Rechtscharakters [Unabdingbarkeit; Inkrafttreten...]	283–285			
Artikel II bis IV: Unmittelbar anwendbares Bundesrecht	Art II–IV			

^{a)} Alle Bestimmungen des LAG sind für LFW-ArbeiterInnen anzuwenden.

^{b)} Gemäß § 4 Abs 1 LAG. Jene LAG-Bestimmungen, die auf LFW-Angestellte nicht anzuwenden sind, sind durch andere bundesrechtliche Vorschriften abgedeckt.

^{c)} Auf die in § 3 Abs 2 LAG aufgezählten familieneigenen DienstnehmerInnen sind nur die angegebenen Bestimmungen anzuwenden (§ 3 Abs 3 LAG).

^{d)} Die §§ 93 bis 94d LAG (Präventivdienste) sind auf nahe familieneigene DienstnehmerInnen dann nicht anzuwenden, falls der Dienstgeber keine sonstigen DienstnehmerInnen beschäftigt (§ 3 LAG).

Übersicht über die Inhalte des Landarbeitsgesetzes 1984 (LAG). Die in [eckigen Klammern] ergänzten Titel sind im LAG als solche nicht enthalten.