

Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit
Stubenring 1
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
462.301/0021-III/7/2007

Wien, am 21.5.2007

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden.

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Bundesarbeitskammer, der Österreichische Gewerkschaftsbund, die Landwirtschaftskammer Österreich und die Wirtschaftskammer Österreich danken für die Übermittlung des oben angeführten Entwurfes und nehmen dazu wie folgt Stellung:

Auf Basis des WIFO-Weißbuchs „Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation“ vom Oktober 2006 haben die Sozialpartner im Dezember 2006 einvernehmlich Vorschläge zum Thema „Wachstum und Vollbeschäftigung“ vorgelegt, in denen auch solche zur Reform des Arbeitszeitrechts enthalten waren. Dabei wurde im Geiste der österreichischen Sozialpartnerschaft vor allem auf die Ausgewogenheit der Maßnahmen geachtet. Auf Grundlage dieser Sozialpartnereinigung wurde ein entsprechender Abschnitt in das Regierungsübereinkommen aufgenommen.

Das Sozialpartnerabkommen soll zum Einen die Flexibilität von Unternehmen vor allem im Hinblick auf schwankende Auslastungen erhöhen. Dazu gehören insbesondere folgende Maßnahmen:

- die Ausweitung der Möglichkeiten zur Überstundenleistung bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (besonderer Arbeitsbedarf, zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind) auf 24 statt bisher zwölf Wochen im Jahr, maximal jedoch acht Wochen in Folge;
- die generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag, die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden anzuheben;
- die generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag, Zwölf-Stunden-Schichten zuzulassen.

In den besonders sensiblen Fällen ist die Zulässigkeit der Arbeitszeitverlängerungen im Sinne des Arbeitnehmerschutzes an die Feststellung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit gebunden.

Weiters werden Maßnahmen vorgeschlagen, die primär der Vereinfachung des Arbeitszeitrechts dienen, wie

- die generelle Ermächtigung an die Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitregelungen, wenn auf Arbeitgeberseite keine kollektivvertragsfähige Interessenvertretung besteht;
- die generelle Weitergabemöglichkeit von Kollektivvertragsermächtigungen an die Betriebsvereinbarung;
- die Vereinfachung der Regelungen über Gleitzeit, Vier-Tage-Woche und das Einarbeiten;
- Vereinfachung der Regelung über Abgeltung von Zeitguthaben.

Zentrales Regelungsinstrument ist weiterhin der Kollektivvertrag. Er kann seine Befugnis allerdings nunmehr jederzeit im Sinne einer Stärkung der betrieblichen Ebene an die Betriebsvereinbarung delegieren. In den kollektivvertragsfreien Bereichen, in denen kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann, soll die Betriebsvereinbarung eine größere Rolle spielen.

Schließlich enthält der Vorschlag Punkte, die ganz besonders im Interesse der ArbeitnehmerInnen liegen:

- Teilzeitbeschäftigte, die Mehrarbeit leisten, haben künftig unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf einen gesetzlichen Mehrarbeitszuschlag von 25 Prozent;
- Differenzierung des Strafkatalogs, der den Strafraumen an die „Schwere“ der Verwaltungsübertretungen knüpft, und Erleichterungen bei der zivilrechtlichen Geltendmachung von Ansprüchen.

Die Einigung nutzt sowohl ArbeitnehmerInnen als auch ArbeitgeberInnen. Rasches Reagieren auf Auftragsspitzen und neue Gestaltungsmöglichkeiten verbessern die Wettbewerbsfähigkeit. Ein Zuschlag für Teilzeitkräfte wird die flexibel eingesetzte Teilzeitarbeit für die ArbeitnehmerInnen attraktiver machen und umgekehrt den Anreiz für die Zerlegung von Vollzeitarbeit in Teilzeitarbeit verringern. Eine effizientere Durchsetzung des Arbeitszeitschutzes dient dem Gesundheitsschutz und wird einen positiven Effekt auf gesetzestreue Unternehmen haben.

Die letzte Flexibilisierung der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen erfolgte vor zehn Jahren und entspricht angesichts der heutigen globalen wirtschaftlichen Herausforderungen nicht mehr zur Gänze den wirtschaftlichen Bedürfnissen und Gegebenheiten, aber auch vielfach nicht den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen selbst. Die bestehenden Regelungen sind darüber hinaus auf Grund ihrer historischen Entstehungsgeschichte inzwischen relativ kompliziert geworden und daher nicht leicht zu durchschauen, insbesondere das Verhältnis der verschiedenen Instrumente der kollektiven Rechtsgestaltung zueinander.

Der Strafraumen für Verstöße gegen das Arbeitszeitrecht wurde seit dem Jahr 1970 nicht mehr erhöht, was einem effizienten Gesundheitsschutz zuwider läuft und jene Unternehmen, die sich gesetzeskonform verhalten, gegenüber anderen grob benachteiligt.

Die Sozialpartner einigten sich vor diesem Hintergrund auf den vorliegenden Entwurf und nehmen dazu auch gemeinsam Stellung.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

Artikel 1 Z 2. (§ 4 AZG):

An mehreren Stellen des Entwurfes ist von "Verlängerung der Normalarbeitszeit" die Rede, obwohl lediglich eine ungleiche Verteilung der Wochenarbeitszeit auf einzelne Tage gemeint ist. Diese Begriffswahl verleitet zu unrichtigen Annahmen und ist auch rechts-systematisch

falsch. Es sollte daher formuliert werden, dass eine Normalarbeitszeit "von bis zu ... Stunden" zugelassen werden kann (z. B. § 4 Abs. 1, § 4 Abs. 8, § 4a Abs. 4, ...).

Die Sozialpartner regen bei dieser Gelegenheit an, in § 4 Abs 6 den Ausdruck „52 Wochen“ durch die Formulierung „ein Jahr“ zu ersetzen.

Artikel 1 Z 4. (§ 4a Abs. 4 AZG):

Statt „auf Wunsch des Betriebsrates“ / „auf Wunsch der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer“ sollte es, wie an anderen Gesetzesstellen auch, heißen: „auf Verlangen...“.

In den Erläuterungen sollte klargestellt werden, dass die nähere Ausgestaltung der Feststellung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit ebenfalls den Kollektivvertragspartnern obliegt.

Artikel 1 Z 8. (§ 7 Abs. 4 AZG):

In den Erläuterungen sollte klargestellt werden, dass spätestens nach acht Wochen Überstundenarbeit nach dieser Bestimmung zwei Wochen „Pause“ einzuhalten sind, in der zusätzliche Überstunden nach dieser Bestimmung unzulässig sind. Werden also beispielsweise sechs Wochen lang zusätzliche Überstunden gemacht, dann eine Woche nicht, dann wieder, sind nach zwei Wochen weiterer Überstundenarbeit nach § 7 Abs. 4 solche Überstunden zwei Wochen lang unzulässig. Wurden hingegen nach sechs Wochen Überstundenarbeit nach dieser Bestimmung zwei Wochen (oder länger) keine geleistet, dürfen danach wieder bis zu acht Wochen lang zusätzliche Überstunden geleistet werden.

In § 7 Abs. 4a sollten die Begriffe Arbeitszeitverlängerung sowohl in Z 1 als auch in Z 2 durch die Wortfolge „zusätzliche Überstunden“ ersetzt werden.

Da in den Fällen des § 7 Abs. 4a die nähere Ausgestaltung der Feststellung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit nicht von den Kollektivvertragspartnern vorgenommen werden wird, sollte klargestellt werden, dass bei Einholung einer zweiten Bescheinigung die geforderte Unbedenklichkeit nur gegeben ist, wenn beide Bescheinigungen diese bestätigen. Darüber hinaus ist für das Verlangen der Mehrheit der ArbeitnehmerInnen, einen weiteren Arbeitsmediziner zu bestellen, zwecks Rechtssicherheit eine gesetzliche Frist von 5 Arbeitstagen nach Mitteilung des Ergebnisses der vom Arbeitgeber veranlassten Prüfung vorzusehen.

Artikel 1 Z 9. (§ 7 Abs. 6 AZG):

Abs. 6 letzter Satz soll lauten: „In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, können solche Überstundenleistungen unter der Voraussetzung des Abs. 4a vereinbart werden.“

Nach der Formulierung von § 7 Abs 6a ist unklar, ob die betroffenen ArbeitnehmerInnen durch diese neue Bestimmung ein über § 6 Abs 2 hinausgehendes Recht bekommen, Überstunden nach den genannten Absätzen abzulehnen. Die Formulierung sollte präzisiert werden: „Arbeitnehmer können Überstunden nach Abs 4a und Abs 6 zweiter Satz ablehnen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden ...“

Wir regen an, in den Erläuterungen zu ergänzen, dass in jenen Fällen, in denen die zusätzliche Überstundenarbeit durch Betriebsvereinbarung zugelassen wurde, ArbeitnehmerInnen nur nach Maßgabe der bestehenden Judikatur zur Treuepflicht dazu verpflichtet sind.

Artikel 1 Z 13 bis 15. (§ 19d AZG):

Um sicherzustellen, dass betriebliche Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich im Zuge von Schichtmodellen keine Teilzeitbeschäftigung im Sinne dieser Bestimmungen darstellt, ist § 19d Abs. 1 um folgenden Passus zu ergänzen: „Einer kollektiven Norm ist gleichzuhalten, wenn der Inhalt einer Betriebsvereinbarung im Sinne des vorigen Satzes - mangels Bestehen eines Betriebsrates für eine Arbeitnehmergruppe - einzelvertraglich vereinbart wird.“

In § 19d Abs. 2 zweiter Satz sollte festgehalten werden, dass Vereinbarungen über die Änderung des Ausmaßes der **regelmäßigen** Arbeitszeit schriftlich abgeschlossen werden müssen.

In den Erläuterungen ist weiters klarzustellen, dass diese Bestimmung (Schriftlichkeit) nur als Beweisregel zu verstehen ist.

In Abs. 3b Z 2 letzter Satz sollte es heißen: § 6 Abs. 1a ist **sinngemäß** anzuwenden.

Die Zitat-Korrektur in § 19d Abs. 8 sollte zum Anlass genommen werden, die europarechtswidrige Beseitigung der Geltung des Abs. 4 in Fällen der Elternteilzeit zu streichen.

Artikel 1 Z 16. (§ 19f AZG):

In Abs. 1 muss klargestellt werden, dass mit der Formulierung „das Zeitguthaben schriftlich fällig stellen“ gemeint ist, dass eine Abgeltung in Geld gewählt werden kann. In Abs. 2 soll ergänzt werden, dass der Kollektivvertrag abweichende Regelungen treffen kann. In Abs. 1 und Abs. 3 soll jeweils nach der Wortfolge „von 4 Wochen selbst bestimmen“ ergänzt werden: „sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse dem entgegenstehen“.

Artikel 1 Z 17. (§ 26 Abs. 8 AZG):

In § 26 Abs. 8 sind der Ausdruck „unmöglich“ sowie der Klammersausdruck zu streichen. In den Erläuterungen soll klargestellt werden, dass Unzumutbarkeit auch dann vorliegt, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Aufzeichnungen willkürlich vorenthält.

Artikel 3

Hinsichtlich der Regelungen im Landarbeitsgesetz gilt das gerade Gesagte sinngemäß. Ausdrücklich begrüßt wird die gemeinsame Behandlung mit dem Arbeitszeitgesetz.

Darüber hinaus soll in § 60 Abs. 2 Landarbeitsgesetz vorgesehen werden, dass nur die Ausführungsgesetzgebung den Kollektivvertrag zur Zulassung von 12-Stunden-Schichten ermächtigen kann.

Wir ersuchen um Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Wirtschaftskammer Österreich



Dr. Christoph Leitl
Präsident



Dr. Reinhold Mitterlehner
Generalsekretär-Stv.

Bundesarbeitskammer

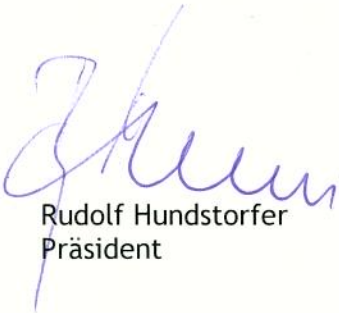


Mag. Herbert Tumpel
Präsident

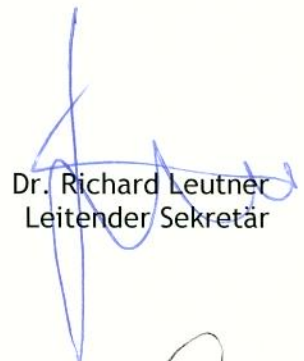


Mag. Werner Muhm
Direktor

Österreichischer Gewerkschaftsbund



Rudolf Hundstorfer
Präsident



Dr. Richard Leutner
Leitender Sekretär

Landwirtschaftskammer Österreich



ÖkR Gerhard Wlodkowski
Präsident



DI August Astl
Generalsekretär