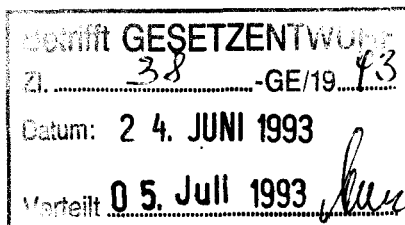


12/SN-336/ME



aktiv für Sie

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

Bundeskammer
für Arbeiter und AngestelltePräsidium des Nationalrates
Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

Prinz-Eugen-Straße 20-22

A-1041 Wien, Postfach 534

☎ (0222) 50165

D. Nagel

Ihr Zeichen

-

Unser Zeichen

SP-ZB-2611

Bearbeiter/in

Mag Ziniel

☎ DW 2384

FAX 2478

Datum

21.06.93

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit
dem das Arbeitszeitgesetz 1969 ge-
ändert wirdDie Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte übersendet 25 Exemplare ihrer Stellung-
nahme zu der im Betreff genannten Novelle zur gefälligen Information.

Der Präsident:

Mag Heinz Vogler



Der Direktor:

iA

Mag Georg Gröss-Ziniel

Beilagen

*aktiv für Sie**A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534**Bundeskammer
für Arbeiter und Angestellte*

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales
Stubenring 1
1010 Wien

*Prinz-Eugen-Straße 20-22**A-1041 Wien, Postfach 534**☎ (0222) 50165**Ihr Zeichen*

ZI.52.015/7-2/1993

Unser Zeichen

SP-2611

Bearbeiter/in

Mag Ziniel

☎ DIW 2384

FAX 2478

Datum

15.06.93

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem
das Arbeitszeitgesetz 1969 geändert wird

Der Entwurf zielt auf eine geschlechtsneutrale Regelung der täglichen Arbeitszeit bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft ab, im Ergebnis wird damit die zulässige tägliche Höchststundenzahl für Arbeitnehmerinnen angehoben. Als Begründung wird auf die geringere psychische und physische Belastung in den Fällen der Arbeitsbereitschaft hingewiesen. Zudem wird die vorgesehene Gleichstellung mit männlichen Arbeitnehmern als förderlich für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen angesehen.

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte kann sich diesem Vorhaben nicht anschließen.

1. Der Entwurf greift einen sehr spezifischen Aspekt der Arbeitszeitgesetzgebung heraus und ist insofern nicht nachvollziehbar. Auch die in den Materialien angegebenen Motive lassen eine Begründung für diese isolierte Maßnahme nicht erkennen.

In den systematischen Zusammenhang der geltenden arbeitszeitrechtlichen Regelungen gestellt, kommt dem Aspekt des Frauenarbeitsschutzes eine besondere Bedeutung zu. Das geltende Recht sieht aber nicht nur in den Fällen der Arbeitsbereitschaft geschlechtsspezifische Regelungen vor. Das Arbeitszeitgesetz differenziert zusätzlich in einer Reihe weiterer Bestimmungen zwischen den Geschlechtern (§ 4 Abs 10, § 12 Abs 1), wobei zusätzlich auf das geltende Nachtarbeitsverbot für Frauen hinzuweisen ist.

Wenn sich daher der Vorschlag auf eine dadurch bewirkte Förderung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen stützt, bleibt offen, warum gerade durch die geschlechtsunabhängigen Regelungen der §§ 5 Abs 1, 7 Abs 3 und 4 ein derartiger Effekt bewirkt wird. Ein realer Hintergrund ist den Erläuterungen nicht zu entnehmen und der Bundesarbeitskammer auch nicht bekannt.

Abgeleitet aus einer systematischen Betrachtungsweise im Gesamtkontext der Arbeitszeitgesetzgebung kann daher die vorgeschlagene Änderung nicht nachvollzogen werden. Auch in einer arbeitsmarktpolitischen Beurteilung lassen sich keine relevanten Argumente ableiten.

2. Im Vordergrund steht aber die arbeitsmedizinische Begründung, wonach in Fällen der Arbeitsbereitschaft eine geringere Belastung bewirkt wird. Dieser Einschätzung ist grundsätzlich zuzustimmen. Allerdings bleibt offen, ob die derzeit für Männer geltenden Höchstgrenzen, die nunmehr auch für Frauen gelten sollen, einer arbeitsmedizinischen Beurteilung standhalten, was bezweifelt werden kann. Es wäre zu hinterfragen, ob die tägliche Arbeitszeit im Fall der Arbeitsbereitschaft, die mit 13 Stunden angesetzt ist, sozialpolitisch akzeptabel ist.

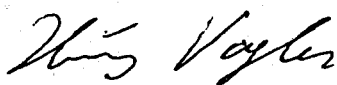
Zudem kommt die offene legislative Grundlage für die mögliche Abgrenzung der Arbeitsbereitschaft in wesentlichem Umfang. Dieser sehr weite Begriff vermag nicht auszuschließen, daß neben der "Achtsamkeit im Zustand der Entspannung" (OGH, Arb 8254) tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht werden. Daraus würde eher folgen, das Kriterium der Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang genauer einzugrenzen und die mögliche

Verlängerung der Normalarbeitszeit in einem geringeren Umfang festzulegen. Diesfalls könnte eine geschlechtsneutrale Regelung in Betracht kommen.

Abschließend weist die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte auf die Intentionen einer umfassenden Reform der Arbeitszeitgesetzgebung einschließlich des Nachtarbeitsverbots für Frauen hin. Es wird daher dringend davon abgeraten, einen isolierten Aspekt herauszugreifen.

Die Bundesarbeitskammer schlägt dementsprechend vor, den gegenständlichen Entwurf zurückzuziehen und die spezifische Auflösung des Frauenarbeitsschutzes bzw die Verankerung geschlechtsneutraler Bestimmungen im Rahmen einer umfassenderen Reform der Arbeitszeitgesetzgebung zu behandeln.

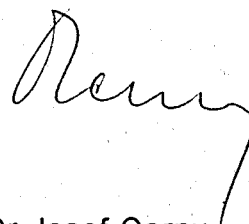
Der Präsident:



Mag Heinz Vogler



Der Direktor:



Dr Josef Cerny

