



**REPUBLIK ÖSTERREICH**  
BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ

GZ 7.341/5-1.6/1994

Museumstraße 7  
A-1070 Wien

Briefanschrift  
A-1016 Wien, Postfach 63

Telefon 0222/52 1 52-0\*      Telefax 0222/52 1 52/727

Fernschreiber 131264 jusmi a      Teletex 3222548 = bmjust

An das  
Präsidium des Nationalrat

Wien

BUNIK GESETZENTWURF		py
Zl. GE/19		
Datum: 4. MRZ. 1994		
Verteilt 4. März 1994		

Sachbearbeiter

Klappe (DW)

*h. Hayek*

**Betreff:** Stellungnahme des Bundesministeriums für Justiz zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz geändert werden.

Das Bundesministerium für Justiz beehrt sich, mit Beziehung auf die Entschließung des Nationalrats vom 6.7.1991, 25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zu dem oben angeführten Gesetzesentwurf zu übermitteln.

28. Februar 1994

Für den Bundesminister:

MOLTERER

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:





**REPUBLIK ÖSTERREICH**  
BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ

GZ 7.341/5-1.6/1994

An das  
Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales

Wien

Museumstraße 7  
A-1070 Wien

Briefanschrift:  
A-1016 Wien, Postfach 63

Telefon 0222/52 1 52-0\*      Telefax 0222/52 1 52/727

Fernschreiber 131264 jusmi a      Teletex 3222548 = bmjust

Sachbearbeiter

Klappe (DW)

**Betrifft:** Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz geändert werden (Lenkzeiten).

zu Z. 52.015/1-2/94

Das Bundesministerium für Justiz beeckt sich mit Beziehung auf das Schreiben vom 3.1.1994 zu dem oben angeführten Gesetzesentwurf wie folgt Stellung zu nehmen:

Zum Art.I Z 1 und 2 (§§ 1a und 13):

Das Verhältnis der vorgesehenen Regelung des § 1a zu der den Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes generell festlegenden Bestimmungen des § 1 Abs. 1 und des § 13 (Abschnitt 4) ist unklar.

Dadurch, daß nunmehr bereits in § 1a bei der Regelung über den Geltungsbereich des gesamten Gesetzes für Arbeitnehmer, die als Lenker von in Österreich zugelassenen Kraftfahrzeugen beschäftigt sind, nur auf die im § 13 genannten Abweichungen verwiesen



wird, ist noch nicht festgelegt, was für Lenker von nicht in Österreich zugelassenen Kraftfahrzeugen gelten soll. Unklar scheint, ob etwa ein in Ungarn zugelassenes Kraftfahrzeug von einem in einem österreichischen Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ohne die Beschränkungen des 4. Abschnittes gelenkt werden kann.

Auch die in den Erläuterungen dargestellte Absicht (S. 15) im Geltungsbereich der VO 3820/85/EWG die strengerer Bestimmungen der §§ 17a bis 17g nur dann gelten zu lassen, wenn es sich um in Österreich zugelassene Kraftfahrzeuge handelt, wird nicht sicher erreicht, da nach § 13 Abs. 3 im Geltungsbereich dieser VO u.a. die §§ 17a bis 17g anzuwenden sind. Es könnte nun nur allenfalls *e contrario* aus § 1a Abs. 1 geschlossen werden, daß dies nur für in Österreich zugelassene Kraftfahrzeuge gilt. Zur Verdeutlichung sollte dazu aber die auf die Zulassung abstellende Wortfolge nachgestellt und mit dem Wort "nur" eingeleitet werden. Das würde aber andererseits wieder bedeuten, daß das Arbeitszeitgesetz generell - und nicht nur im Anwendungsbereich der VO 3820/85/EWG - beim Lenken von Kraftfahrzeugen nur bei in Österreich zugelassenen Kraftfahrzeugen gilt.

Regelungstechnisch wird darauf hingewiesen, daß § 13 ohnehin detaillierte Vorschriften enthält für welche Gruppe von Lenkern jeweils welche Bestimmungen dieses Gesetzes zur Anwendung gelangen. Es böte sich daher an, die Einschränkung auf in Österreich zugelassene Kraftfahrzeuge - soweit überhaupt erforderlich - in § 13 Abs. 3 zu übernehmen.

#### Zum Art.I Z 10 und Art.II Z 2:

Es wird darauf hingewiesen, daß das gewählte Regelungsmodell der Delegierung der Rechtsetzungsbefugnis an die Kollektivvertragsparteien in der Literatur verschiedenen verfassungsrechtlichen Bedenken begegnet (vgl. Resch, Zulassungsnormen nach dem Arbeitszeitgesetz, ÖJZ 1991, 483).



Zum Art.I Z 10 (§ 17 e):

1a. Zu der in den Erläuterungen (S. 21) vertretenen Ansicht, wonach gegen den Abs. 1 verstößende Entgeltregelungen zwar nichtig, jedoch die Verhängung einer Verwaltungsstrafe für zivilrechtliche Vereinbarungen systemwidrig sei, ist darauf hinzuweisen, daß etwa im Bereich des Mietrechts für die zivilrechtliche Vereinbarung von verbotenen Ablösen oder im Bereich des Arbeitszeitrechtes für die Vereinbarung und Leistung von über das zulässige Ausmaß hinausgehende Überstunden sehr wohl Strafen vorgesehen werden.

Zum Festhalten an einem rein "zivilrechtlichen" System ist ferner aufzuzeigen, daß das Grundproblem wohl darin liegt, daß das allgemeine Schuldrecht darauf ausgerichtet ist, die individuellen Rechtspositionen zu schützen und den betroffenen Rechtssubjekten auch entsprechende Durchsetzungsmöglichkeiten einräumt, jedoch grundsätzlich keinen das "Allgemeinwohl" wahrnehmenden "Staatsanwalt" kennt. Die an den Entgeltvereinbarungen beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden jedoch häufig kein Interesse daran haben, den Verstoß einer Regelung gegen § 17e Abs. 1 geltend zu machen.

b. Im übrigen ist auch darauf hinzuweisen, daß die Beurteilung, ob "diese Entgelte nicht geeignet sind, die Sicherheiten des Straßenverkehrs zu beeinträchtigen" für ein Gericht, das im übrigen arbeitsrechtliche Vorschriften zu vollziehen hat, eher schwierig ist, sodaß sich auch aus diesem Aspekt heraus anbietet, die Vollziehung einer Verwaltungsbehörde zu übertragen, die auch im übrigen mit dem Vollzug von der Sicherheit im Straßenverkehr dienenden Vorschriften befaßt ist.

2a. Das Bundesministerium für Justiz spricht sich außerdem grundsätzlich gegen die Regelung des Abs. 2 aus, da die Festlegung der für die Minderung oder den gänzlichen Ausschluß von Ersatz- oder Regreßansprüchen im Sinne des § 2 Abs. 2 Dienstnehmerhaftpflichtgesetz maßgeblichen Gründe ausschließlich im



Dienstnehmerhaftpflichtgesetz erfolgen sollte und leges fugitivae vermieden werden sollten.

b. Weiters ist festzuhalten, daß in diesem Zusammenhang nicht nur - wie in den Erläuterungen bereits ausgeführt - nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs auf leistungsbezogene Entgeltsysteme Bedacht genommen wurde, sondern auch nach der Judikatur des Obersten Gerichtshofs bereits bisher berücksichtigt wurde, ob der Arbeitgeber durch gesetzwidrige Vorgangsweisen einen Verstoß gegen Arbeitnehmerschutzbestimmungen, etwa des Arbeitszeitgesetzes, bewirkt hat und dies für die Entstehung des Schadens maßgeblich war (vgl. OGH 15.3.1989, ZAS 1990, 24, ähnlich OGH 10.9.1985, Arb. 10.474). So wie andere Arbeitnehmerschutzworschriften ist auch § 17e Abs. 1 als primär an den Arbeitgeber gerichtet anzusehen. Der Abschluß einer derartigen Vereinbarung (so wie auch von Überstundenvereinbarungen) ist als rechtswidriges - gegebenenfalls auch verwaltungsstrafrechtlich verfolgbares - Verhalten des Arbeitgebers nicht jedoch des Arbeitnehmers anzusehen.

Dieses Fehlverhalten des Arbeitgebers ist aber im Rahmen der Prüfung eines Mitverschuldens gemäß § 1304 ABGB zu prüfen. Erst nachdem im Rahmen der Prüfung nach 1304 ABGB festgelegt wurde, welchen Teil des Schadens der Arbeitgeber schon auf Grund seines Mitverschuldens zu tragen hat, kommt das Mäßigungsrecht nach § 2 zur Anwendung. Hat also der Arbeitgeber entgegen Abs.1 rechtswidrig eine Entgeltvereinbarung getroffen, die auch Einfluß auf "den Eintritt des Schadens" oder die Schadenshöhe hatte, so wäre schon nach § 1304 ABGB im Hinblick auf den eindeutigen Schutzzweck der Norm des § 17e Abs. 1 ein Mitverschulden des Arbeitgebers durch sein rechtswidriges Verhalten anzunehmen.

Diese Vorgangsweise des Arbeitgebers ist also nicht im Rahmen der Minderung der Ersatz- und Regressansprüche nach § 2 Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, sondern bei der Prüfung des Mitverschuldens des Arbeitgebers nach § 1304 ABGB zu berücksichtigen (vgl. OGH 15.3.1989, ZAS 1990, 24).



c. Umstände, die bereits bei der Prüfung des Mitverschuldens des Arbeitgebers berücksichtigt wurden, können zur Mäßigung des verbleibenden Schadenersatz - oder Regreßanspruchs nicht mehr herangezogen werden (RV 1280 BlgNR 15. GP, 3). Daraus, daß ein entsprechendes Verhalten jedoch nach der nunmehr vorgeschlagenen Regelung als Mäßigungskriterium nach § 2 Abs. 2 DHG herangezogen werden soll, könnte geschlossen werden, daß dieses Verhalten jedenfalls nicht als Mitverschulden des Arbeitgebers gesehen werden kann. Dies würde zu einer - offensichtlich nicht beabsichtigten - erheblichen Verschlechterung der Position der Arbeitnehmer in derartigen Schadenersatzfällen führen.

da. Bisher wurden bei der Aufzählung der für die Mäßigung nach § 2 DHG zu berücksichtigenden Umstände, solche - grundsätzlich rechtmäßigen - Verhaltens- weisen genannt, aus denen sich unter Berücksichtigung der sozialen Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers das Erfordernis ableiten läßt, Schäden, die im Rahmen eines Betriebes entstehen, verstärkt dem zuzuordnen, der auch diesen Betrieb organisiert, dessen Risiken abschätzen und steuern kann und dem auch der wirtschaftliche Erfolg aus dem Betrieb zukommt, also dem Arbeitgeber.

db. Rechtswidrige Verhaltensweisen haben aber nichts mit einer zulässigen, jedoch der "Korrektur" durch das DHG bedürfenden Risikoverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tun und passen daher auch aus diesem Grund nicht zu den Kriterien des § 2 Abs. 2 DHG.

Daß das Abstellen auf das Vorliegen einer Entgeltvereinbarung im Sinne des Abs. 1 bei der Minderung nach § 2 DHG systemwidrig ist, zeigt sich etwa auch aus § 2 Abs. 2 Z 2 DHG, wonach bei der Mäßigung auch darauf Bedacht zu nehmen ist, inwieweit bei der Bemessung des Arbeitsentgelts das mit der ausgeübten Tätigkeit verbundene Wagnis berücksichtigt worden ist. Gerade das Wagnis etwa der Nichteinhaltung der Ruhezeiten oder der Geschwindigkeitsbegrenzungen wird aber zwischen den Arbeitsvertragsparteien durch entsprechende Prämien oder Zuschlagssysteme im Sinne



des § 17e Abs. 1 besonders "berücksichtigt", sodaß also kein Grund für eine Mäßigung gegeben wäre. Diese zwischen den Arbeitsvertragsparteien als angemessen beurteilte Abgeltung des Wagnisses nimmt jedoch nicht Bedacht auf die Interessen anderer oder der Allgemeinheit, die durch diese Schutzgesetze (StVO) und indirekt auch durch § 17e Abs. 1 geschützt werden sollen. Der Schutz der Interessen anderer kann zivilrechtlich im Effekt nur dadurch erfolgen, daß bei aktueller Beeinträchtigung deren Vermögenswerte (Unfall) das rechtswidrige Verhalten bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen die Schadenersatzpflicht auslöst. Dabei könnte dann, wenn eine rechtswidrige Entgeltvereinbarung im Sinne des Abs. 1 für das Verhalten des Arbeitnehmers "bestimmend" war, eine Mithaftung des Arbeitgebers gegenüber dem Dritten - soweit er nicht ohnedies nach dem EKHG haftet - auch nach § 1301 ABGB zu prüfen sein. Im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber wäre dieses Verhalten des Arbeitgebers eben eventuell als Mitverschulden des Geschädigten im Sinne des § 1304 ABGB zu berücksichtigen.

Auch daraus zeigt sich, daß § 2 DHG nur unter Bedachtnahme auf die soziale Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers eine Anpassung der Risikoverteilung im Arbeitsverhältnis vornimmt, die Berücksichtigung rechtswidriger Verhaltensweisen aber im Bereich des allgemeinen Schadenersatzrechts (§§ 1301, 1304) zu erfolgen hat. Während es also im § 2 DHG um eine "Vertragskorrektur" geht, werden rechtswidrige Verhaltensweisen, soweit sie individuelle Rechtspositionen berühren, durch die Regelungen des Schadenersatzrechts und, soweit sie Allgemeininteressen beeinträchtigen, durch entsprechende gerichtliche oder verwaltungsbehördliche Strafsanktionen erfaßt. Die Berücksichtigung von Allgemeininteressen im Rahmen eines individuellen Schadenersatzanspruchs ist dem österreichischen Zivilrecht grundsätzlich fremd.

e. Das Vorliegen einer rechtswidrigen Entgeltvereinbarung kann auch nicht - so wie in der vorgeschlagenen Bestimmung angeordnet - unter die Fälle des § 2 Abs. 2 Z 4 und 5 DHG subsumiert werden. Die Entgeltvereinbarung als solche hat etwa mit der Frage, ob



mit der vom Dienstnehmer erbrachten Dienstleistung erfahrungsgemäß die nur schwer vermeidbare Möglichkeit oder Wahrscheinlichkeit des Eintritts eines Schadens verbunden ist (§ 2 Abs. 2 Z 5 DHG), keinen direkten Zusammenhang.

Zum Art. I Z 11 (§ 24):

Nach Ansicht des Bundesministeriums für Justiz erscheint es nicht unbedenklich, die Verletzung der Pflicht zur Auflegung der Verordnung (EWG) Nr. 3821/85 unter Strafsanktion zu stellen (§ 28 Abs. 1 Z 9), soweit der Gesetzgeber für sich selbst aus Gründen der Verwaltungsökonomie in Anspruch nimmt, diese Verordnungen nicht im Bundesgesetzblatt abzudrucken. Die tatsächliche Verfügbarkeit des Amtsblattes der EG ist derzeit keineswegs gewährleistet (in der Amtsbibliothek des Bundesministeriums für Justiz wird das Amtsblatt erst ab dem Jahrgang 1990 aufgenommen; vgl. auch GRILLER in ecolex 1992, S. 539 FN 8). Es sollte zumindest flankierend eine Bestimmung geschaffen werden, wonach die erwähnten Verordnungen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales und bei den zur Vollziehung dieses Gesetzes berufenen Behörden (Arbeitsinspektorate) zur Einsicht aufzulegen sind.

Zum Art. I Z 12 (§ 28 Abs. 1):

1. Im Hinblick auf die Möglichkeit, daß durch die von der Verwaltungsstrafbestimmung des § 28 Abs. 1 erfaßten Handlungen auch gerichtliche Straftatbestände (zum Beispiel §§ 80, 81 und 88 StGB) verwirklicht werden können, stellt die Formulierung, wonach die Verletzung der Bestimmung nur zu bestrafen ist, "sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt" angesichts der Schwierigkeiten eines Vergleiches zwischen verwaltungsbehördlicher und gerichtlicher Strafdrohung nicht sicher, daß jede gerichtliche Strafdrohung die Anwendbarkeit des § 16 Abs. 1 des Entwurfes ausschließt.



Es wird daher vorgeschlagen, dem § 28 einen neuen Absatz anzufügen, der die entsprechende Subsidiaritätsklausel enthält, die sich auf den gesamten § 28 erstreckt und hinsichtlich der folgender Wortlaut denkbar wäre:

"(5) Eine Verwaltungsübertretung nach den vorstehenden Bestimmungen liegt nicht vor, wenn die Tat den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist."

2. Strafuntergrenzen sind grundsätzlich bedenklich, weil sie die Strafzumessungsmöglichkeiten der Verwaltungsbehörde ohne Notwendigkeit einengen. Da dem vorliegenden Entwurf keine besonderen Umstände zu entnehmen sind, welche Strafuntergrenzen ausnahmsweise rechtfertigen könnten, sollte von der Bestimmung solcher Untergrenzen genereller Abstand genommen werden.

Zum Art.I Z 15 (§ 32a Abs. 2):

Zur leichteren Benützbarkeit wäre zumindest in den Erläuterungen zu § 32a aufzunehmen, daß die Verordnung (EWG) Nr. 3821/85 vom 20. Dezember 1985 über das Kontrollgerät im Straßenverkehr durch die Verordnung (EWG) Nr. 3572/90 des Rates vom 4. Dezember 1990 geändert wurde (ABl. Nr. L 353 vom 17.12.1990, S. 12; Anhang XIII des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum, Pkt. 21, 460 BlgNR, XVIII. GP, S. 816).

Zum Art.II Z 1 und 2:

Es wird auf die Ausführungen zum Art.I Z 1 und 2 hingewiesen.

28. Februar 1994

Für den Bundesminister:

MOLTERER

