

1 von 8
24/SN-58/ME

WIRTSCHAFTSKAMMER

ÖSTERREICH

Abteilung für Sozialpolitik

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament

1017 Wien

Betrifft GESETZENTWURF	
zL.	58
-GE/19-16	
Datum: 3. Okt. 1996	
Verteilt 4. 10. 1996	

4. 10. 1996 *Kajik*

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
Sp 150/96/Dr.Mi/MS
Dr.MiklauDurchwahl
4284Datum
25.9.1996**Entwurf eines Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes**

In der Beilage werden 25 Ausfertigungen unserer an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgegebenen Stellungnahme zum Entwurf eines Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes zur gefälligen Kenntnisnahme übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen

Mayr
Dr. Martin Mayr
Abteilungsleiter

Beilagen



WIRTSCHAFTSKAMMER

ÖSTERREICH

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63
Postfach 107
A-1045 Wien
Telefon (0222) 501 05-DW
Telefax (0222) 502 06-3588

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
52.015/25-2/96
25.7.1996

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
Sp 150/96/Dr.Mi/MS
Dr. Miklau

Durchwahl
4284 Datum
25.9.1996

**Entwurf eines Krankenanstalten-Arbeits-
zeitgesetzes**

Zu dem uns mit oben angeführter Zahl übermittelten Entwurf eines Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes nehmen wir wie folgt Stellung:

Dem vorliegenden Entwurf gingen die Diskussionen um die zwei separaten Entwürfe zu einem Ärzte-Arbeitszeitgesetz und zu einem Pflegepersonal-Arbeitszeitgesetz voraus. Gegenüber diesen beiden Entwürfen stellt der Entwurf sicherlich eine wesentliche Verbesserung und praxisgerechtere Annäherung an den zu regelnden Problembereich dar. Allerdings kann dieser Entwurf nicht völlig getrennt von der gleichzeitig laufenden Diskussion um eine generelle Regelung der Flexibilisierung und Gestaltung der Arbeitszeit für den gesamten Bereich des Arbeitszeitgesetzes gesehen werden. Die Wirtschaftskammer Österreich war schon bisher gegenüber dem Vorhaben, separate Gesetzentwürfe für einzelne Personengruppen vorzulegen, äußerst kritisch eingestimmt und bringt das hier noch einmal deutlich zum Ausdruck. Wir gehen in unseren Ausführungen daher prinzipiell davon aus, daß zwischen den beiden nunmehr in Diskussion stehenden Entwürfen, Krankenanstalten-

Arbeitszeitgesetz und Arbeitszeitgesetznovelle 96, ein weitgehender Gleichklang erzielt wird, und es ist für die Wirtschaftskammer Österreich absolut untragbar, sollten in einem eingeschränkten, allerdings zugegebenermaßen politisch sensiblen Bereich Arbeitszeitfragen praxisgerechter und flexibler geregelt werden, als für den weitaus größeren Bereich der gesamten übrigen gewerblichen Wirtschaft. Unsere Bemerkungen zum vorliegenden Entwurf sind daher nur in engem Konnex zu der eben ausgesandten Novelle eines Arbeitszeitgesetzes, das grundsätzliche dieselbe Thematik behandelt, zu betrachten.

Generell bemerken wir, daß von den rund 700 Mitgliedsbetrieben des Fachverbandes der Heilbade-, Kur- und Krankenanstalten sowie der Mineralquellenbetriebe ca. 50 Betriebe stationäre Krankenanstalten sind, während der große Rest selbständige Ambulatoren, Kuranstalten, Heilbäder, Pflegeheime und ähnliches sind. Alle diese Betriebe beschäftigen Ärzte, Krankenpflegepersonal, Sanitätshilfspersonal, medizinisch-technische Assistentinnen und andere. Für diese Mitgliedsbetriebe stellen die Personalkosten einen ganz entscheidenden Kostenfaktor dar und sie stehen auch zu den öffentlichen Krankenanstalten sowohl am Arbeitsmarkt als auch bei der Erbringung von Therapieleistungen im Wettbewerb. Da es sich in der Mehrzahl dieser Betriebe ganz überwiegend um Ambulatoren, d.h. um Kleinbetriebe handelt, für die es mit der Ausnahme von Wien keinen Kollektivvertrag gibt und bei denen es, bedingt durch ihre Größe, auch nur in ganz wenigen Betrieben einen Betriebsrat gibt, ist bei der Neugestaltung eines Arbeitszeitrechtes auf diese Besonderheiten unbedingt Rücksicht zu nehmen.

Im einzelnen bemerken wir zum Entwurf folgendes:

1. Zu § 1 Abs. 1:

- a) In Abs. 1 Ziff. 5 werden die „Gebäranstalten und Entbindungsheime“ aufgeführt. Nach unserer Meinung handelt es sich hiebei um zwei Begriffe für ein und dieselbe Ein-

richtung, sodaß man hier eine entsprechende Änderung vornehmen sollte.

- b) Es sollte zusätzlich eine Ziffer 11 „Pflegeheime“ aufgenommen werden: Der Verfassungsgerichtshof hat vor ca. 4 Jahren als Kompetenzgerichtshof festgestellt, daß die Regelung von Pflegeheimen in die Länderkompetenz fällt. In einigen Bundesländern gibt es bereits (Landes-)Pflegeheimgesetze. Auch in diesen Betrieben wird Krankenpflegepersonal beschäftigt und deren Arbeitszeitprobleme sind durchaus mit Krankenanstalten vergleichbar.

2. Zu § 2:

Gemäß § 2 sollen alle Zeiten zwischen Dienstantritt und Dienstende - ohne die Ruhepausen - Arbeitszeit sein. Gegen diese äußerst weite Fassung des Arbeitszeitbegriffes sprechen wir uns aus folgendem Grund entschieden aus:

Dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz fehlt eine dem § 5 AZG entsprechende Bestimmung in der die Arbeitsbereitschaft bzw. die Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft geregelt ist. Dadurch sind, wie die Erläuternden Bemerkungen ausführen, auch alle Bereitschaftsdienste Arbeitszeit. Da die „Rufbereitschaft“ keinesfalls Arbeitszeit ist und wir uns entschieden gegen deren Einbeziehung in die Arbeitszeit aussprechen, bedarf § 2 einer entsprechenden Ergänzung.

3. Zu § 3 - Arbeitszeit:

Gemäß Ziff. 2 darf die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von bis zu 13 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Da der gegenständliche Entwurf auch eine Anpassung an das entsprechende EU-Recht darstellt, sollte man hier auch den in der EU-Richtlinie 93/104

vom 23.11.1993 vorgesehenen Durchschnittszeitraum von 4 Monaten in das Gesetz aufnehmen.

4. Zu § 4 - Verlängerter Dienst:

Wie wir schon in unseren einleitenden Bemerkungen ausgeführt haben, umfaßt der Bereich der gewerblichen Wirtschaft sehr viele kleinere Betriebseinheiten. Auch in diesen Betrieben können verlängerte Dienste notwendig werden. Da in den meisten dieser Kleinbetriebe keine Betriebsräte entweder zu wählen sind oder gewählt werden und darüber hinaus der Arbeitgeber die Wahl von Betriebsräten nicht durchsetzen kann, bedarf es jedenfalls einer Ersatzlösung für jene Betriebe, in denen keine Betriebsräte gewählt werden können oder gewählt sind. Es sollte daher grundsätzlich auch die Möglichkeit bestehen, durch Einzelvereinbarungen derartige längere Arbeitszeiten zuzulassen.

Zu Ziff. 5:

Nach dieser Bestimmung sollen die zuständigen Organe der betrieblichen Interessensvertretung nur „im Einvernehmen mit Vertreter/Innen der betroffenen Dienstnehmer“ vorgehen können. Diese Einschränkung des freien Mandates der Betriebsvertretung bedeutet nicht nur einen präjudiziellen Grundsatzeingriff, sondern stellt auch darüber hinaus eine nicht vollziehbare Bestimmung dar, weil das Gesetz nicht spezifiziert, wer als entsprechender Vertreter der betroffenen Dienstnehmer anzusehen ist. Dazu kommt, daß die Dienstnehmergruppen als solche keine dauerhaft feststehende Größe sind, weil ja die gewollte Art der Arbeitszeiteinteilung letztlich das gruppenbildende Kriterium ist. Wir sprechen uns daher entschieden gegen diese Einschränkung des Vertretungsrechtes aus.

Zu Ziff. 6 und 7:

Nach dem Entwurf sollen verlängerte Dienste unterschiedlich im Ausmaß zwischen Ärzten und übrigen Dienstnehmern geregelt werden und überdies sollen diese ab 1. Jänner 2004 nur mehr von Ärzten/Ärztinnen geleistet werden können. Wir sprechen uns entschieden gegen diese Ungleichbehandlung bzw. Benachteiligung der nichtärztlichen Angehörigen von Gesundheitsberufen oder der sonstigen unbedingt durchlaufend benötigten Dienstnehmer gegenüber den Ärzten aus. Mit dieser unsachlichen Bevorzugung der Ärzte gibt der Entwurf in der Sache nicht nur seinen Grundansatz für die Notwendigkeit eines einheitlichen Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes auf, sondern verhindert auch die Bildung von Teams, die arbeitsorganisatorisch bzw. aus Behandlungsgründen eine sachlich sinnvolle Einheit ergeben. Völlig uneinsichtig ist, warum ab 1.1.2004 für Nichtärzte kein verlängerter Dienst mehr zulässig sein soll. Wir fordern daher eine Zusammenfassung der Ziff. 1 und 2 des Abs. 6 und gleichzeitig damit eine Streichung des

Abs. 7.

5. Überstundenarbeit:

Wir haben auch grundsätzliche Bedenken gegen die Erhebung der Bestimmung des § 5 Abs. 1 über die Überstundenarbeit in den Verfassungsrang. Es ist unseres Erachtens dafür eine materielle Verfassungsregelung nicht erforderlich. Es würde schon genügen, in einer Sonderbestimmung den Bund zur Regelung auch von Überstundenzuschlägen für zuständig zu erklären. Wir lehnen daher aus grundsätzlichen Überlegungen eine materielle verfassungsrechtliche Absicherung von Überstundenbestimmungen, insbesondere unter dem Aspekt der Präjudizialität im Bereich des allgemeinen Arbeitszeitrechtes, ab.

6. Zu § 7 - Tägliche Ruhezeit:

Bereits bei mehr als 8-stündiger Normalarbeitszeit soll nach dem Entwurf die tägliche Ruhezeit zu erhöhen sein. Diese Bestimmung ist mit europarechtlichen Nachtarbeitsüberlegungen keinesfalls zu rechtfertigen, da § 7 Abs. 2 auch bei reiner Tagesarbeit greifen würde und daher eine wesentliche Verschlechterung gegenüber dem allgemeinen Rechtszustand nach dem AZG darstellen würde. Dazu kommt, daß das Ausmaß der Ruhezeitverlängerung mit jeweils pauschal 4 Stunden festgelegt werden soll, was ebenfalls völlig inakzeptabel ist. Wir fordern daher die ersatzlose Streichung der Ziff. 2.

7. Zu § 10 - Aushangpflicht:

Die im Entwurf enthaltene Verpflichtung, dieses Gesetz nicht nur an leicht zugänglicher Stelle, sondern auch in jeder Organisationseinheit auszuhängen, erscheint uns wesentlich zu weitgehend und sollte im Gleichklang zu den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes geregelt werden.

8. Zu § 11 - Aufzeichnungspflicht:

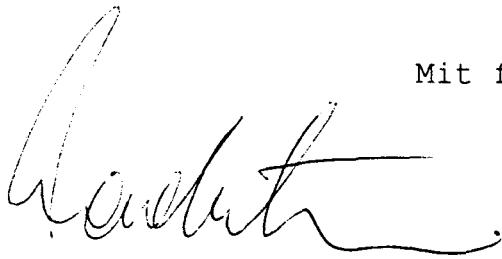
Das Arbeitszeitgesetz kennt in § 26 Ziff. 5 eine Erleichterung der Verpflichtung zur Führung von Aufzeichnungen über die Ruhepausen. Es ist nicht einsichtig, weshalb eine entsprechende Regelung nicht auch im gegenständlichen Entwurf aufgenommen werden kann.

9. Zu § 12 - Strafbestimmungen:

Angesichts des Kumulationsprinzips und des Fehlens einer Beschränkung auf erhebliche Übertretungen ist die Anhebung des Strafrahmens von bisher S 300,-- bis S 6.000,-- auf mindestens S 3.000,-- bis S 30.000,-- und im Wiederholungsfall sogar auf mindestens S 5.000,-- bis S 50.000,-- absolut untrag-

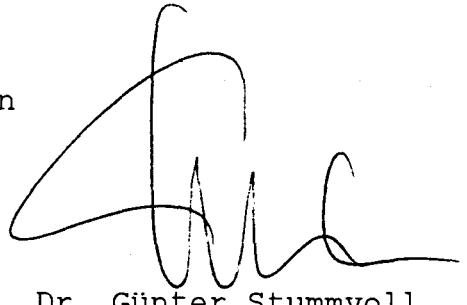
bar und wird entschieden abgelehnt. Typisch in diesem Zusammenhang ist, daß die Ungleichheit zwischen privaten Arbeitgebern und Gebietskörperschaften weiter erhalten bleiben soll, weil die Strafbestimmungen für Organe von Gebietskörperschaften nach § 12 Abs. 2 des Entwurfes nicht greifen sollen. Wir lehnen daher auch unter dem Aspekt der Ungleichbehandlung von privaten und öffentlichen Krankenanstalten diese Anhebung der Strafsätze entschieden ab und fordern in diesem Zusammenhang eine qualitative Milderung der Strafbestimmungen, wie sie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales auch in unserer Stellungnahme zur Novelle des Arbeitszeitgesetzes nahegebracht wurde.

Wunschgemäß werden 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.



Leopold Maderthaner
Präsident

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Günter Stummvoll
Generalsekretär