



AK-1481485



BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65-0

DVR NR. 1048384

Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit
Sektion Arbeitsrecht und
und Arbeitsinspektion
Stubenring 1
1011 Wien

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	501 65	Fax	Datum
452.001/5-	SP/GSt/Spec	Mag Spenger	DW 2724	DW 2478		30.04.2004
III/7/2004						

Entwurf eines Bundesgesetzes mit dem
das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz
hinsichtlich des fliegenden Personals geändert werden

Die Bundesarbeitskammer dankt für die Übermittlung des im Betreff genannten Entwurfes und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Der vorliegende Gesetzesentwurf beinhaltet eine Novellierung des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes in Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie für das Bordpersonal 2000/79/EG. Klausel 8 dieser RL wird im Zuge der Neufassung der AOCV (Verordnung des Bundesministers für Verkehr, Innovation und Technologie betreffend die Voraussetzungen für die Erteilung des Luftverkehrsbetreiberzeugnisses – gem § 131 Abs 2 Luftfahrtgesetz) umgesetzt. Die dazu ergangene Stellungnahme der Bundesarbeitskammer an das BMVIT vom 20.4.2004 liegt bei.

Zusammenfassend wird festgehalten, dass die Festlegung von Flug-, Beanspruchungs- und Ruhezeitenregelungen im Verordnungswege in Kombination mit Bescheiderlassung abgelehnt wird. Arbeitszeitregelungen müssen in die einschlägigen Arbeitszeitgesetze aufgenommen werden und sind nicht nur im Hinblick auf die Flugsicherheit, sondern jedenfalls auch unter Berücksichtigung arbeitnehmerschutzrechtlicher Kriterien festzulegen. Insbesondere müssen die Arbeitszeitregelungen den Kontroll- und Sanktionsmechanismen des Arbeitnehmerschutzrechts unterliegen.

Weiters wurde die RL 2000/79/EG in mehreren Punkten nicht umgesetzt.

Massiv zu kritisieren ist schließlich die weitgehende Beseitigung zentraler Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes für das fliegende Personal der Luftfahrtunternehmen.

Zu den einzelnen Artikeln:

Zu Art 1: Änderung des Arbeitszeitgesetzes:

Zu § 18e AZG:

Wie bereits in den Stellungnahmen der Bundesarbeitskammer an das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit vom 8.10.2003 und 27.11.2003 festgehalten, ist die Ausnahme des „fliegenden Personals“ von Luftfahrtunternehmen vom AZG und ARG spätestens seit der Arbeitszeit-Änderungsrichtlinie RL 2000/34/EG gemeinschaftsrechtswidrig. Das Bordpersonal ist ebenfalls von der arbeitnehmerschutzrechtlichen Gesetzgebung zu erfassen. Nun erfolgt dies allerdings in unzulänglicher Form:

- Das Bordpersonal soll nach dem vorliegenden Entwurf von wesentlichen Abschnitten und Paragraphen des Arbeitszeitgesetzes sowie Arbeitsruhegesetzes ausgenommen bleiben.
- Die Festlegung **der jährlichen Höchstarbeitszeit** (im Ausmaß von 2000 Stunden) und der **maximalen jährlichen Blockzeit** (von 900 Stunden) erfolgt inhaltlich zwar richtlinienkonform, aber aus Sicht der Bundesarbeitskammer an ungeeigneter Stelle, nämlich nur im Anhang der oben angeführten Verordnung AOCV 2004.
- Die **höchstzulässigen Arbeitszeiten (tägliche, wöchentliche usw) sowie die täglichen Mindestruhezeiten** sollen nach den Entwürfen durch die mit Bescheid genehmigten Flugbetriebsvorschriften auf der Basis der Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft und Verkehr festgelegt werden (siehe geplanter § 18e AZG; § 8 Abs 3 und Anhang 1 AOCV 2004).

Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer muss die Arbeitszeitlimitierung demgegenüber direkt dem Arbeitszeitgesetz entnehmbar sein. Dafür spricht auch, dass die RL 2000/79/EG gem Klausel 1 Z 2 lediglich eine spezifischere Regelung zur Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG darstellt, die weitestgehend im AZG/ARG umgesetzt ist. Es ist sachlich nicht begründbar, dass die spezifischere Regelung nicht ebenfalls in einem Akt genuin arbeitnehmerschutzrechtlicher Gesetzgebung Niederschlag findet.

Die Bundesarbeitskammer ruft in diesem Zusammenhang in Erinnerung, dass sie sich seit Jahren grundsätzlich gegen die gewählte Technik der Arbeitszeitlimitierung für das fliegende Personal ausspricht: Es ist für uns nicht akzeptabel, dass die tägliche, wöchentliche usw Begrenzung der Arbeitszeit und die Festlegung von Ruhezeiten ohne nähere gesetzliche Determinierung und außerhalb der Arbeitszeitgesetzgebung durch bloße bescheidmäßige Genehmigung eines Vorschlages des jeweiligen Arbeitgebers unter Umgehung jedweder Arbeitnehmermitbestimmung erfolgt. Bei einer derartigen Vorgangsweise kommt der Arbeitnehmerschutz erfahrungsgemäß zu kurz. Oft wird wirtschaftlichen Interessen der Vorrang eingeräumt. Dies verstößt jedoch gegen das Ge-

meinschaftsrecht (siehe dazu Präambel sowie Art 6 Abs 5 Arbeitsschutzrahmenrichtlinie, RL 89/391/EWG). Weiters werden nach der geplanten AOCV (siehe § 1 Abs 4) die erforderlichen Bewilligungen erteilt, wenn Interessen der Sicherheit der Luftfahrt nicht entgegenstehen. Das primäre Ziel dieser mit Bescheid zu genehmigenden Flugbetriebsvorschriften ist somit – eindeutig normiert – die Flugsicherheit. In Umsetzung der RL ist aber auch der arbeitnehmerschutzrechtliche Aspekt zu einem zentralen Anliegen zu machen. Dies ist aber hier nicht ausreichend gewährleistet. So wird auch in den Erläuterungen zu § 18e AZG festgestellt, dass die übermäßige Beanspruchung des Kabinenpersonals aus luftfahrtrechtlicher Sicht eher sekundär ist!

Das bedeutet, dass beispielsweise längere Arbeitszeiten bei den FlugbegleiterInnen aufgrund der Arbeitsbedingungen (physiologische Belastungen durch Zeitzonenwechsel und den Aufenthalt in großer Höhe unter künstlichen Druckverhältnissen, anspruchsvolle, fordernde Passagiere etc) aus arbeitnehmerschutzrechtlichen Gründen bereits abzulehnen sein könnten, die zuständige Luftfahrtbehörde jedoch gleichzeitig zur Ansicht kommen könnte, dass die Flugsicherheit nicht beeinträchtigt sei und damit einer bescheidmäßigen Genehmigung nichts im Wege stehe. Die vorgeschlagene Regelungstechnik wird von der Bundesarbeitskammer daher strikt abgelehnt.

Die Kontrolle der Einhaltung dieser Bescheide durch das Verkehrsarbeitsinspektorat wird außerdem durch die für jedes Unternehmen unterschiedlich formulierten und unterschiedlich aufgebauten Regelungen wesentlich erschwert. Dies kann schon im Interesse einer einfachen und sparsamen Verwaltung nicht zweckmäßig sein.

Dass es den Luftfahrtunternehmen selbst überlassen ist, die höchstzulässigen Arbeitszeiten und Mindestruhezeiten zu bestimmen, erscheint zudem insofern bedenklich, als damit den Unternehmen ein zusätzlicher Spielraum für Gestaltungsmöglichkeiten im Wettbewerb eingeräumt wird.

Die in Klausel 9 der RL 2000/79/EG festgelegte Mindestanzahl an freien Tagen ist übrigens im geplanten Abs 4 von § 19 ARG übernommen worden. Es ist nicht nachvollziehbar, aus welchen Gründen die Höchstgrenzen für die Arbeitszeit gem Klausel 8 nicht in das AZG übernommen wurden. Auf die Umsetzung der Klausel 9 an sich wird weiter unten eingegangen.

Zu § 28 Abs 1c AZG:

Der Strafrahmen ist ungenügend, da selbst die Höchststrafe im Wiederholungsfall nur einen Bruchteil der Personalkosten für eine Flugbesatzung ausmacht, und ein bewusstes In-Kauf-Nehmen einer personellen Unterdeckung und daraus resultierender Strafen einkalkuliert werden könnte.

Zu Artikel 2: Änderung des Arbeitsruhegesetzes:**Zu Z 1 und Z 2: § 1 Abs 2 Z 3 und § 19 Abs 4 ARG:**

Bislang galten für Arbeitnehmer in Betrieben ohne kollektivvertragliche Regelung der Wochenruhe die diesbezüglichen Bestimmungen des ARG. Mit der Novelle wird auch Flugpersonal ohne entsprechende kollektivvertragliche Regelungen davon ausgenommen. Gem Art 2 Z (2) der 2000/79/EG ist die Durchführung der RL jedoch unter keinen Umständen ein hinreichender Grund zur Rechtfertigung einer Senkung des allgemeinen Schutzniveaus für Arbeitnehmer in den von dieser RL abgedeckten Bereichen. Genau dies wäre jedoch der Fall.

Dem Hinweis in den Erläuterungen, dass die Regelung der freien Tage für die Arbeitnehmer günstiger sei, ist entgegenzuhalten, dass die zu gewährenden freien Tage beliebig auf den Kalendermonat verteilt werden können, und auch einzeln gegeben werden können. Damit ist keine wöchentliche Mindestruhe sichergestellt, und es wären auch sehr lange Zeiträume ohne längere Ruhephase möglich. Dies mit den Notwendigkeiten des Flugbetriebes zu begründen entspricht nicht der Praxis, da auch im Flugbetrieb problemlos eine wöchentliche 36-Stunden-Ruhe eingehalten werden kann.

Weiters ist zur Umsetzung der Klausel 9 anzumerken, dass diese Tage im Voraus bekannt zu geben sind und flugdienstzeit- sowie bereitschaftsfrei sein müssen. Dies wurde nicht im Gesetzesentwurf berücksichtigt.

Auch zu den Strafbestimmungen des § 27 ARG ist anzumerken, dass sie unzureichend sind, da ein Einsatztag einer Besatzung teurer ist als die Höchststrafe bei Nichteinhaltung der Mindestanzahl der freien Tage gem § 19. Eine unzureichende Personalabdeckung unter In-Kauf-Nahme gelegentlicher Strafen ist somit bewusst kalkulierbar.

Abschließend ist noch festzustellen, dass die RL 2000/79/EG mit der bereits zur Begutachtung vorgelegten Neufassung der Verordnung nach § 131 LFG (AOC-V) und der gegenständlichen Novelle zum AZG/ARG nicht vollständig umgesetzt wird. Konkret fehlen folgende Regelungsinhalte aus dem Anhang der RL 2000/79/EG:

Klausel 4 Abs 1 lit b):

Das in der RL verankerte Recht auf Versetzung bei gesundheitlichen Problemen, die damit zusammenhängen, dass der Arbeitnehmer auch nachts arbeitet, bietet umfassenderen Schutz als die derzeitige Regelung in Abschnitt 3a, § 12c AZG, die Voraussetzungen für die Nachtarbeit normiert.

Klausel 6:

Die Bestimmungen des Anhangs 1 Z 1 zur AOC-V beziehen sich nur auf die Vermeidung von Ermüdungserscheinungen. Klausel 6 ist allgemein gehalten und umfasst zB auch den Schutz vor Burn-Out, das durch nicht dem Arbeitnehmer angepasste Arbeit auch dann auftreten kann, wenn der Arbeitnehmer im Einzelfall durchaus ausgeruht ist.

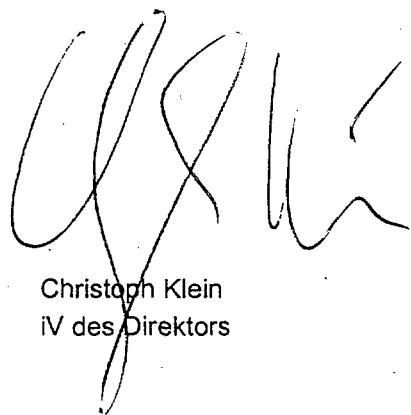
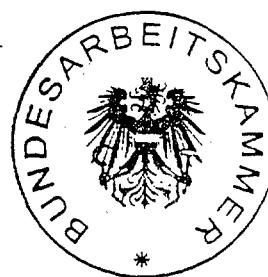
Klausel 8:

Im Zusammenhang mit obigen Ausführungen ist darauf hinzuweisen, dass auch der weitere normative Inhalt der Klausel 8 der RL 2000/79/EG, nämlich die Verpflichtung zur möglichst gleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit, in die Arbeitszeitgesetzgebung integriert gehört. In den vorliegenden Entwürfen fehlt jegliche Umsetzung.

Die Bundesarbeitskammer hofft, dass die angeführten Bedenken Berücksichtigung finden und letztlich eine dem EU-Recht und dem österreichischen Arbeitnehmerschutzstandard entsprechende Umsetzung der RL erfolgt.



Herbert Tumpel
Präsident



Christoph Klein
IV des Direktors