



An das  
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit  
Stubenring 1  
1010 Wien

**ZI. 13/1 07/105**

**GZ 462.301/0021/-III/7/20074**

**BG, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden**

**Referent: Dr. Sieglinda Gahleitner, Rechtsanwalt in Wien**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag dankt für die Übersendung des Entwurfes und erstattet dazu folgende

### **S t e l l u n g n a h m e :**

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag erlaubt sich darauf hinzuweisen, dass die Begutachtungsfrist sehr knapp bemessen ist und weist darauf hin, dass eine intensive Befassung mit dem vorliegenden Thema auf Grund der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich ist. Im Hinkunft wäre es wünschenswert, eine zumindest 8-wöchige Begutachtungsfrist einzuräumen, damit eine ordnungsgemäße Befassung der Organe innerhalb der Rechtsanwaltskammern überhaupt zeitlich möglich ist.

Vorweg begrüßt der Österreichische Rechtsanwaltskammertag die mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf verfolgten Ziele der weiteren Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitszeitrechtes unter Wahrung der Aspekte des Gesundheitsschutzes, wodurch den Erfordernissen der Praxis Rechnung getragen wird.

### **Zu den einzelnen Regelungen:**

#### **§ 1a – Regelungen durch Betriebsvereinbarung:**

In dieser Bestimmung wird festgelegt, dass Regelungen, zu denen nach dem AZG grundsätzlich nur der Kollektivvertrag ermächtigt ist, dann durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden, wenn der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt oder für die betroffenen Arbeitnehmer mangels Bestehens einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann.

Grundsätzlich ist es positiv, dass die Betriebspartner durch diese Bestimmung weitreichendere Regelungsermächtigungen erhalten, problematisch ist in diesem Zusammenhang aber die Frage der Wahrung des Gesundheitsschutzes bei Ausdehnung von Arbeitszeitregelungen durch die Betriebspartner. Auch hätte der Gesetzgeber die Gelegenheit dieser AZG-Novelle nutzen können, um Klarstellungen über die Rechtsqualität derartiger Betriebsvereinbarungen, die sog. Zulassungsnormen mit öffentlich-rechtlichem Charakter enthalten, zu treffen, da von der rechtlichen Einordnung dieser Art von Betriebsvereinbarung auch die Abänderbarkeit der Betriebsvereinbarung abhängt.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass der Gesetzgeber die Erweiterung der Flexibilisierungsmöglichkeiten durch Betriebsvereinbarung durch die vorliegende Novelle auch zu einer Klarstellung nutzen hätte sollen, dass die Betriebsvereinbarung im Zusammenhang mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen auch ermächtigt ist, Entgelte oder sonstige Regelungen im Abtausch gegen die Flexibilisierung vorzusehen. Diesbezüglich hätte auch ein Hinweis in den Erläuternden Bemerkungen genügt, um die bestehende Rechtsunsicherheit in diesem Bereich zu bereinigen: Wenn durch Betriebsvereinbarung Verlängerungen von Arbeitszeiten, Flexibilisierungen, der Wegfall von Überstundenzuschlägen etc. geregelt werden können, so müssen im Gegenzug auch Zugeständnisse an die Belegschaft für die Bereitschaft zur Flexibilisierung zulässiger Inhalt einer solchen Betriebsvereinbarung sein. Da bisher keine klare Judikatur zu dieser Frage besteht, wäre es sinnvoll gewesen, eine entsprechende Bestimmung in die neuen AZG-Vorschriften aufzunehmen, dass auch die Regelung von Entgelten oder Zeitzuschlägen oder sonstigen Gegenleistungen des Arbeitgebers für die Bereitschaft zur Flexibilisierung zulässiger Inhalt einer solchen Betriebsvereinbarung sind.

#### **Zu § 4 – Andere Verteilung der Normalarbeitszeit:**

Begrüßenswert sind die Vereinfachungen im Zusammenhang mit der Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen und die Ermöglichung der Einführung der 4-Tage-Woche durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung.

#### **Zu § 4a – Schichtarbeit:**

Die Möglichkeit der Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden durch den Kollektivvertrag unter der Bedingung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit ist positiv zu bewerten.

#### **Zu § 4b – Gleitzeit:**

Die generelle Zulässigkeit – auch ohne Vorliegen einer kollektivvertraglichen Ermächtigung – die tägliche Normalarbeitszeit im Zusammenhang mit Gleitzeit mit 10 Stunden festzusetzen, ist grundsätzlich zu begrüßen im Sinne einer größeren Flexibilisierung.

## Zu § 7 – Überstundenarbeit:

Mit der vorliegenden Regelung wird zusätzlich zu den 5 Überstunden pro Woche und weiteren 60 pro Jahr, die vom Gesetz ermöglicht werden, das zusätzliche bisherige Kontingent von 12 Wochen mit einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden, nunmehr verdoppelt auf 24 Wochen. Dies ist eine enorme Erhöhung der Mehrbelastung, die aus Gesundheitsschutzgründen zu hinterfragen ist. Auch wenn nunmehr nur mehr in 8 Wochen hintereinander diese Überstundenleistungen verlangt werden können, ist dies doch eine sehr intensive Ausweitung. Insbesondere scheint es bedenklich, dass solche Arbeitszeitverlängerungen in betriebsratslosen Betrieben auch im Wege von Einzelvereinbarungen vereinbart werden können. In diesen Fällen ist es gänzlich unwahrscheinlich, dass die einzelnen Arbeitnehmerinnen Gesundheitsaspekte einfließen lassen können. Problematisch ist die Erhöhung der Anzahl der zulässigen Überstunden auch im Hinblick auf die weit verbreiteten „All-In-Klauseln“ in Dienstverträgen. In diesen Klauseln wird mit dem Dienstnehmer vereinbart, dass sämtliche Mehr- und Überstundenleistungen mit dem vereinbarten Gehalt abgegolten sind. Nach wohl richtiger Rechtsauffassung kann mit einem solchen All-In-Entgelt nur die Abgeltung für gesetzlich zulässige Überstunden vereinbart werden. Wird nun das gesetzlich zulässige Maß an Überstunden entsprechend erhöht, wie durch den vorliegenden Entwurf vorgesehen, so würde dies bedeuten, dass allenfalls der Dienstnehmer nunmehr auch eine größere Anzahl von gesetzlich zulässigen Überstunden für das gleiche Entgelt zu leisten hat. Um eine Rechtsunsicherheit, wie bestehende All-In-Verträge in diesem Zusammenhang auszulegen sind, hintanzuhalten, hätte der Gesetzgeber eine Klarstellung im Gesetz aufnehmen müssen, dass vor der Gesetzwerdung abgeschlossene All-In-Klauseln lediglich die zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung zulässigen Überstunden abdecken können.

Begrüßenswert ist die Regelung des § 7 Abs 4a des Entwurfes, wonach in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit der Arbeitszeitverlängerung durch einen Arbeitsmediziner zu prüfen ist.

## Zu § 19d – Teilzeitarbeit:

Für Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten wird grundsätzlich ein Zuschlag von 25 % eingeführt, wobei dieser nicht zusteht, wenn die im Vergleich zur vereinbarten Anzahl der Arbeitsstunden geleisteten Mehrstunden innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von 3 Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 ausgeglichen werden. Die Regelung beachtet grundsätzlich die Interessen sowohl von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern in diesem Zusammenhang. Bei gleitender Arbeitszeit ist allerdings darauf hinzuweisen, dass in jenen Fällen, in denen Arbeitnehmer freiwillig Mehrarbeit leisten, um Zeitausgleich anzusparen und die Gleitzeitvereinbarung, die Mitnahme von Gleitzeitkontingenten über die Gleitzeitperiode hinaus vorsieht, ein Mehrarbeitszuschlag nicht gerechtfertigt ist, da in diesen Fällen die Mehrarbeit allein auf Wunsch des Arbeitnehmers geleistet wird. Es sollte also auch in diesen Fällen die Mitnahme von Gleitzeitkontingenten in die nächste Gleitzeitperiode ohne Auszahlung von Zuschlägen möglich sein.

Nach § 19d Abs 3f kann der Kollektivvertrag Abweichungen von Abs 3a bis 3e zulassen, kann also den Zuschlag für Mehrarbeitsstunden bei Teilzeit abweichend, daher auch niedriger regeln oder aber den Zeitraum ausdehnen, in denen die Mehrarbeitsstunden wieder ausgeglichen werden müssen. Dies ermöglicht grundsätzlich eine flexible branchenadäquate Regelung.

### **§ 19f – Abbau von Zeitguthaben:**

Es darf bezweifelt werden, dass die nunmehr vorliegende Regelung tatsächlich eine „Vereinfachung“ im Vergleich zur bisherigen Regelung darstellt. Auch nach dem vorliegenden Entwurf ist die Frage des Verbrauches von Zeitausgleich äußerst kompliziert geregelt.

Besonders problematisch erscheint in diesem Zusammenhang, dass nunmehr in § 26 Abs 8 geregelt wird, dass Verfallsfristen dann gehemmt werden, wenn wegen Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar ist. Die Beschränkung der Hemmung der Verfallsfristen auf diesen Fall des Fehlens von Aufzeichnungen könnte nun zum Gegenschluss führen, dass in allen anderen Fällen Verfallsfristen im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Zeitausgleich oder Entgelt für Überstunden nicht gehemmt werden. Dies bedeutet aber, dass in jenen Fällen, in denen Aufzeichnungen über die Arbeitsstunden gemacht werden, Rechtsunsicherheit besteht, wie sich dies auf den Verfall der Ansprüche auswirkt. Wenn sohin im § 19f Abs 3 AZG geregelt wird, dass der Arbeitnehmer in jenen Fällen, in denen der Zeitausgleich für Überstunden nicht innerhalb der vorgesehenen Fristen gewährt wird, „den Zeitpunkt des Zeitausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen einseitig bestimmen oder eine Abgeltung in Geld verlangen kann“, so ist in diesem Zusammenhang wieder offen, wie sich allfällige kollektivvertragliche Verfallsfristen auf den Fall auswirken, dass der Arbeitnehmer von dieser Geltendmachungsmöglichkeit nicht Gebrauch macht. Es wäre sinnvoll gewesen, gesetzlich klarzustellen, dass Ansprüche aus derartigen Zeitguthaben keinen Verfallsbestimmungen unterliegen können, da gerade im Hinblick auf die komplizierte Vorschrift über die Geltendmachung von Zeitausgleich auch vom OGH bisher vertreten wurde, dass Forderungen aus Zeitausgleichsguthaben nicht den kurzen Verfallsfristen der Kollektivverträge unterliegen. Durch die Bestimmung des § 26 Abs 8 könnte man nun meinen, der Gesetzgeber wolle eine Hemmung von Verfallsfristen nur beim Fehlen von Aufzeichnungen.

Zusammenfassend begrüßt der Österreichische Rechtsanwaltskammertag die Erweiterung der Flexibilisierungsmöglichkeiten hinsichtlich der Arbeitszeit, bedauert jedoch, dass hinsichtlich gewisser systematischer Fragen im Zusammenhang mit Zulassungsnormen und in einer Arbeitszeitbetriebsvereinbarung regelbaren weiteren Inhalten, insbesondere hinsichtlich Gegenleistungen für die Flexibilisierung, Klarstellungen des Gesetzgebers unterblieben sind.

Wien, am 16. Mai 2007

DER ÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMERTAG

