



WIRTSCHAFTSKAMMER

ÖSTERREICH

Abteilung für Sozialpolitik

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament

1017 Wien

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

SONNIG GESETZENTWURF
Zl. 37 - GE/19 PS
Datum: 23. MAI 1995
Verteilt 26.5.95

St. Jank

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
Sp 983/95/Dr.Mi/MS
Dr. Miklau

Durchwahl 4284 Datum 18.05.1995

Entwurf eines Pflegepersonal-Arbeitszeitgesetzes

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

Mit freundlichen Grüßen

Mayr
Dr. Martin Mayr
Abteilungsleiter

Beilagen



Abteilung für Sozialpolitik

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
52.015/15-2/95
5.4.1995

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
Sp 983/95/Dr.Mi/MS
Dr. Miklau

Durchwahl Datum
4284 18.5.1995

Entwurf eines Pflegepersonal-Arbeitszeitgesetzes

Mit dem vorliegenden Entwurf eines Pflegepersonal-Arbeitszeitgesetzes ist beabsichtigt, einheitliche arbeitszeitrechtliche Vorschriften für Beschäftigte sowohl in Krankenanstalten die dem Arbeitszeitgesetz unterliegen als auch in jenen Anstalten, die bisher nicht dem Arbeitszeitgesetz unterlagen, zu schaffen. Ohne das dahinterliegende sozialpolitische Problem in Frage stellen zu wollen glauben wir, daß die gewählte Vorgangsweise, jeweils ein eigenes Spezialarbeitszeitgesetz für Ärzte bzw. Pflegepersonal zu schaffen, die noch dazu separat von den Unternehmungen ausgehängt werden müssen, abzulehnen ist. Das geltende Arbeitszeitgesetz ist derzeit schon unübersichtlich und kompliziert und wird durch die gewählte Vorgangsweise für die Betriebe schlicht unanwendbar.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes bemerken wir folgendes:

1. Zu § 2 Abs. 1 Ziff. 1:

Wir lehnen entschieden die Bestimmung des Abs. 1 Ziff. 1, wonach auch die gesetzlich einzuhaltenden Ruhepausen zur Arbeitszeit zu zählen sind, ab. In diesem Zusammenhang ist auch § 10 Abs. 3 des Entwurfes zu sehen, wo mit einer im Verfassungsrang stehenden Bestimmung die Verpflichtung eingeführt werden soll, auch die gesetzlichen Ruhepausen zu bezahlen. Diese Bestimmungen sind nicht nur enorm kostenerhöhend und schmälern die effektive Arbeitszeit, sie stellen darüber hinaus noch ein schärfstens abzulehnendes Präjudiz für das allgemeine Arbeitszeitrecht dar. Die Arbeitszeit des Pflegepersonals müßte daher gleich wie im Arbeitszeitgesetz als Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die gesetzlichen Ruhepausen definiert werden. § 10 Abs. 3 ist ersatzlos zu streichen.

2. Zu § 4:

Statt den Zeichen der Zeit zu folgen und hier Möglichkeiten für eine Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes gerade in sozialen Bereichen zu schaffen, werden im Entwurf Regelungen getroffen, die für alle jene Betriebe, die nicht in den Geltungsbereich eines Kollektivvertrages fallen oder wo der Abschluß einer Betriebsvereinbarung nicht möglich ist, entscheidende Verschlechterungen gegenüber dem geltenden Arbeitszeitgesetz aufweisen. Nicht ausreichend ist auch der in § 4 Abs. 2 vorgesehene Durchrechnungszeitraum von höchstens sechs Wochen bei Vorliegen eines Kollektivvertrages. Eine praxisgerechte Durchrechnung sollte auch bei Vorliegen nur einer Betriebsvereinbarung bis zu drei Monaten möglich sein.

3. Zu § 5 - Verlängerte Dienste mit Ruhemöglichkeiten:

Auch zu diesem Paragraph gilt, daß bei Fehlen eines Kollektivvertrages oder eines Betriebsrates verlängerte Dienste mit Ruhemöglichkeiten auch durch Einzelvereinbarungen möglich sein

sollten. Entsprechend § 5a Abs. 1 AZG sollte auch im Pflegepersonal-Arbeitszeitgesetz vorgesehen werden, daß bei verlängerten Diensten mit Ruhemöglichkeit die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 24 Stunden ausgedehnt werden kann.

4. Zu § 6 - Überstunden:

Auch hinsichtlich der Zulässigkeit von Überstundenarbeit sollte sich das Pflegepersonal-Arbeitszeitgesetz zumindest am geltenden Arbeitszeitgesetz orientieren. Abs. 2 des Entwurfes müßte sich an § 5a Abs. 3 AZG orientieren, wonach innerhalb eines durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung festzusetzenden Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit auf durchschnittlich 60 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes auf bis zu 72 Stunden verlängert werden kann.

5. Zu § 7 - Ausmaß der Überstunden:

Völlig inakzeptabel ist, daß die in § 19 Abs. 2 AZG vorgesehene Möglichkeit, durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung bis zu 15 weitere Überstunden zuzulassen, in den Entwurf nicht aufgenommen wurde.

6. Zu § 8 - Höchstgrenze der Arbeitszeit:

Inakzeptabel ist eine Festlegung der Höchstgrenze der täglichen Arbeitszeit von 10 Stunden für jene Fälle, in denen eine Verlängerung der Normalarbeitszeit mangels Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung nicht möglich ist. Auch in diesen Betrieben sollte zumindest die Möglichkeit bestehen, die zulässige tägliche Arbeitszeit auf bis zu 13 Stunden zu verlängern. In Abs. 2 Ziff. 1 müßte § 5a Abs. 3 AZG ebenfalls seine Entsprechung finden. In Abs. 2 Ziff. 2 müßte die Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit generell mit 60 Stunden festgelegt werden.

7. Zu § 9 - Mindestarbeitszeit:

Völlig systemwidrig und inakzeptabel ist die vorgesehene Bestimmung, wonach eine tägliche Mindestarbeitszeit eingeführt werden soll. Die vorgesehene Verfassungsbestimmung soll offensichtlich den ansonsten offen zu Tage liegenden Verstoß gegen das Grundrecht auf Freiheit der Erwerbsbetätigung und die Privatautonomie sanieren. Dies ist aber aus grundsätzlichen verfassungspolitischen Bedenken striktest abzulehnen.

8. Zu § 10 - Ruhepausen:

Wie schon ausgeführt, ist eine gesetzliche Verpflichtung zur Bezahlung der Ruhepausen, noch dazu durch eine Verfassungsbestimmung, für den Bereich der gewerblichen Wirtschaft völlig inakzeptabel. § 10 Abs. 3 sollte daher ersatzlos gestrichen werden. Auch hier dient die Verfassungsbestimmung offenbar nur der Sanierung der ansonsten gegebenen Gleichheitswidrigkeit gegenüber dem Arbeitszeitgesetz.

9. Zu § 12 - Außergewöhnliche Fälle:

Schon seit Jahren weist die Wirtschaftskammer Österreich in allen Verhandlungen zum Arbeitszeitgesetz darauf hin, daß § 20 AZG in der geltenden Fassung und in der dazu ergangenen Judikatur so eng gefaßt ist, daß eine Inanspruchnahme praktisch unmöglich geworden ist. Gerade im Pflegebereich glauben wir, daß man aus humanitären Gründen von dieser äußerst rigiden Einstellung abgehen sollte. Wir schlagen daher vor, in § 12 des vorliegenden Entwurfes die Worte „außergewöhnlich“ und „unvorhersehbar“ zu streichen.

10. Zu § 15 - Regelungen durch Betriebsvereinbarung oder mit Zustimmung der Personalvertretung:

Wir haben bereits des öfteren ausgeführt, daß bei Fehlen eines


Betriebsrates die entsprechenden Regelungen auch durch Einzelvereinbarung möglich sein sollten.

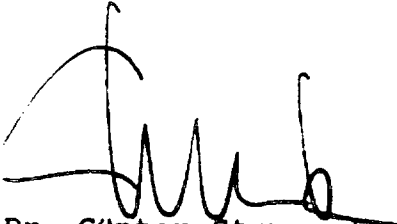
11. Zu § 19 - Strafbestimmungen:

Die vorgesehenen Strafsätze sind in ihrer Höhe inakzeptabel und würden im Zusammenhang mit dem im Verwaltungsstrafverfahren geltenden Kumulationsprinzip zu ruinösen Strafbeträgen führen. Eine weitere Verschärfung der an und für sich schon hohen Strafsätze des Arbeitszeitgesetzes kann von uns keinesfalls akzeptiert werden.

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

Mit freundlichen Grüßen


Leopold Maderthaler
Präsident


Dr. Günter Stummvoll
Generalsekretär