

REPUBLIK ÖSTERREICH  
BUNDESMINISTERIUM  
FÜR SOZIALE VERWALTUNG

1010 Wien, den 12. Mai 1982  
Stubenring 1  
Telefon 75 00 Telex 111145 oder 111780  
Auskunft

Zl. 10.009/56-4/1982

--  
Klappe - Durchwahl

B e a n t w o r t u n g

1788/AB  
1982-05-17  
zu 1825/J

der Anfrage der Abgeordneten Dr. HUBINEK und Genossen an den Bundesminister für soziale Verwaltung, betreffend Schaffung von Wahlmöglichkeiten hinsichtlich der Arbeitzeiteinteilung, Nr. 1825 J.

Die anfragenden Abgeordneten weisen darauf hin, daß sich die ÖVP sowohl im Modell Österreich, (dem MOCK-Plan) als auch zuletzt auf ihrem Parteitag in Linz für die Schaffung von mehr Wahlmöglichkeiten für den einzelnen Arbeitnehmer, was die Einteilung seiner Arbeitszeit angeht, ausgesprochen hätte.

Neben einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes in der Richtung auf mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit werden Modellversuche für Gleitzeitsysteme für Jahresarbeitsverträge und für "Job-sharing" (Partner-Arbeitsplätze) aus Bundesmitteln angeregt, die etwa im Rahmen des Arbeitsmarktförderungsgesetzes durchgeführt werden sollten.

In diesem Zusammenhang werden an mich folgende Fragen gerichtet:

- "1. Sind Sie bereit, dem Nationalrat eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes in der Richtung auf mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit vorzulegen?
2. Wenn ja, bis wann?
3. Sind Sie bereit, Modellversuche zur Durchführung von Gleitzeitsystemen, Jahresarbeitsverträgen und job sharing anzuregen, durchzuführen bzw. zu fördern?

4. Werden Sie sich innerhalb der Bundesregierung dafür einsetzen, daß endlich auch für pragmatisierte Bundesbedienstete Teilzeitarbeitsmöglichkeiten geschaffen werden?"

In Beantwortung der Anfrage beehre ich mich, nachstehendes mitzuteilen:

Zu Frage 1:

Grundsätzlich muß von der Funktion der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen als Schutzmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer ausgegangen werden. Änderungen des Arbeitszeitgesetzes sind daher vom Standpunkt des Arbeitnehmerschutzes insoweit zu begrüßen, als sie in der Praxis dem Arbeitnehmer tatsächlich mehr Möglichkeiten zur Selbstbestimmung bieten. Bei solchen Änderungen muß insbesondere darauf Bedacht genommen werden, daß der Arbeitgeber sich in der wirtschaftlich stärkeren Position befindet und daher bei Fehlen gesetzlicher Schutzbestimmungen zumeist in der Lage ist, durch Abschluß von Einzelvereinbarungen gegenüber dem Arbeitnehmer seine ökonomischen Interessen auch auf Kosten der Erholungsbedürfnisse der Arbeitnehmer durchzusetzen. Daher ist die Vorhersehbarkeit und die feste Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit für die überwiegende Mehrzahl der Arbeitnehmer von großer sozialpolitischer Bedeutung. Aus diesen grundsätzlichen Erwägungen ist bei Schaffung von flexiblen Formen der Arbeitszeitgestaltung stets zu prüfen, welche nachteilige Folgen für die Arbeitnehmer solche gesetzlichen Änderungen haben können.

Bei Bedachtnahme auf diese grundsätzlichen Erwägungen bin ich durchaus bereit, über eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes in der Richtung auf mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit zu verhandeln. Allerdings erscheint mir die Frage 1 insofern nicht ganz schlüssig, als schon derzeit Gleitzeitregelungen im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) möglich sind, auch wenn die Gleitzeit als eigenständiges Institut in diesem Gesetz nicht ausdrücklich geregelt ist. Den Arbeitnehmern steht es innerhalb der getroffenen Vereinbarungen frei, Zeit-

guthaben bzw. Zeitschulden in andere Wochen oder Monate zu übertragen. Das Gesetz bietet auch die Möglichkeit, die Arbeitszeit an einzelnen Tagen regelmäßig zu kürzen und die ausfallende Arbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche so zu verteilen, daß an einzelnen Arbeitstagen die 8-Stundengrenze der Tagesarbeitszeit überschritten wird. Dies kann z.B. in Form des Freitagfrühschlusses erfolgen, so daß den Arbeitnehmern ein verlängertes Wochenende zur Verfügung steht. Bei einer weiteren Arbeitszeitverkürzung können auch die Möglichkeiten für mehr Flexibilität in die Überlegungen einbezogen werden.

Zu Frage 2:

Im Hinblick auf das zu Frage 1 Gesagte bin ich bereit, über Änderungen des Arbeitszeitgesetzes zu verhandeln, die Vorlage eines Gesetzentwurfes über konkrete Vorhaben in Richtung auf mehr Flexibilität ist jedoch derzeit nicht in Aussicht genommen.

Zu Frage 3:

Von der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit mit Hilfe von Gleitzeitsystemen bzw. Jahresarbeitsverträgen sind nennenswerte arbeitsmarktpolitische Effekte kaum zu erwarten.

Zudem hat die Arbeitsmarktverwaltung wenig Möglichkeiten, auf die Einführung von Gleitzeit bzw. Jahresarbeitsverträgen in den Betrieben Einfluß zu nehmen.

Auch in der Einleitung zur Anfrage werden derartige Modellversuche unter dem Aspekt einer selbständigen Regelung des Verhältnisses von Arbeit und Freizeit durch die Arbeitnehmer gesehen. Die Gestaltung der Arbeitszeit ist vorrangig eine Frage der Mitbestimmung durch die Arbeitnehmer, die einer politischen Entscheidung bedarf.

Demgegenüber könnte die Einführung von "JOB-SHARING" in den Betrieben unter Umständen Arbeitsmarkteffekte mit sich bringen.

Es ist jedoch auch bei Schaffung gesetzlicher Voraussetzungen zur Ermöglichung des "JOB-SHARING" in erster Linie auf das Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer zu achten. Schon derzeit ist es dem Arbeitgeber unbenommen, einen bestimmten Arbeitsplatz durch zwei (oder mehrere) Teilzeitbeschäftigte zu besetzen. Dazu bedarf es keiner zusätzlichen gesetzlichen Bestimmung. Es ist allerdings bekannt, daß in der Diskussion um diese Phänomene schon Vorstellungen vertreten werden, die auf eine zumindest teilweise Abwälzung des Unternehmerrisikos auf die im JOB-SHARING arbeitenden Arbeitnehmer abzielen. Dies insbesondere in der Weise, daß den "partnerschaftlich" arbeitenden Arbeitnehmern die Verpflichtung übertragen wird, den Arbeitsplatz innerhalb der vereinbarten Gesamtarbeitszeit ständig besetzt zu halten, sodaß in Extremfällen die entgeltpflichtige Dienstverhinderung nicht vom Arbeitgeber, sondern vom Partner des verhinderten Arbeitnehmers zu vertreten ist (vgl. diesbezüglich etwa das in der Zeitschrift "Arbeits- und Sozialpolitik" Heft 1/1981 S. 7 vorgestellte Modell).

Daß ich als Bundesminister für soziale Verwaltung Modellen, die letztlich zu einem Abbau arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen führen, ablehnend gegenüberstehe, liegt auf der Hand. Sollte die Frage allerdings gesetzliche Regelungen im Auge haben, welche die soziale Schutzfunktion des Arbeitszeitrechtes und die Verteilung der Rechte und Pflichten zwischen den Arbeitsvertragspartnern unangetastet lassen, so bin ich gerne bereit, über die Schaffung solcher Bestimmungen zu verhandeln.

Zu Frage 4:

Diese Frage betrifft ausschließlich das Dienstrecht und nicht das Arbeitsrecht. Eine Entscheidung über derart wichtige Eingriffe in das Beamten-Dienstrecht liegt nicht in meiner Kompetenz. Auch kann die Tragweite dieses Eingriffes vom Standpunkt meines Ministeriums nicht abgeschätzt werden.

Der Bundesminister:

