

**Sekretariat  
der Österreichischen Bischofskonferenz**

A-1010 Wien, Rotenturmstraße 2  
BK 54/2/92

Wien, 31 03 1992

Beiliegend 25 Ausfertigungen  
unserer Stellungnahme zum Entwurf eines  
Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeit-  
gesetz geändert wird, d. Bundesministeriums  
für Arbeit und Soziales, Zl. 52.015/26-2/91  
vom 18. Dezember 1991.

Mit der Bitte um:

- Kenntnisnahme
- direkte Erledigung
- Stellungnahme
- Rücksprache
- Weiterleitung
- Weitere Veranlassung
- Rücksendung

ohne Begleitschreiben an:

- Zur freundlichen Information
- Im Sinne des Tel. Gesprächs vom .....
- In Beantwortung des Schreibens vom .....

An das  
Präsidium des  
Nationalrates

Dr. Karl-Renner-Ring  
1017 W i e n

Betrifft <b>GESETZENTWURF</b>	
Zl. ....	-GE/19... <sup>P2</sup>
Datum: 2. APR. 1992	
Verf. <i>03. April 1992</i>	<i>Kernig</i>

Mit besten Empfehlungen

Sekretariat der  
Österreichischen Bischofskonferenz

*Dr. Hayek + Alfred Stöckl*



# Sekretariat der Österreichischen Bischofskonferenz

A-1010 Wien, Rotenturmstraße 2, Telefon 51 5 52/DW 280

BK 54/1/92

Wien, 31 03 1992

An das  
Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales

Stubenring 1  
1010 W i e n

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz  
geändert wird; Zl. 52.015/26-2/91

Das Sekretariat der Österreichischen Bischofskonferenz beehrt sich, bezugnehmend auf das do. Schreiben vom 18. Dezember 1991, Zl. 52.015/26-2/91, zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz geändert wird, folgende Stellungnahme abzugeben:

1. Zu § 19 b, Absatz 3:

In dieser Bestimmung wird die Verpflichtung des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß hinaus geregelt. Die Regelung ist nach Erachten des Sekretariates der Österreichischen Bischofskonferenz unbefriedigend.

Nicht nur, daß die in Ziffer 3 genannten "berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers" nicht näher definiert sind, wodurch sich in der Praxis erhebliche Schwierigkeiten ergeben könnten, da die Interessen des Arbeitnehmers subjektiv sehr verschieden sind, wird in Ziffer 4 normiert, daß eine Verpflichtung nicht besteht, mehr Arbeit zu leisten, wenn das Ausmaß 50 % des vereinbarten Arbeitszeitausmaßes übersteigt. Dies kann bei verschiedenen Regelungen sehr verschiedene Folgen haben, noch dazu, da Absatz 4 normiert, daß Überstundenzuschläge zu zahlen sind, wenn das Ausmaß von 150 % des vereinbarten Arbeitszeitausmaßes überschritten wird. Bei einer vereinbarten Arbeitszeit von etwa 30 Stunden wöchentlich hätte der Arbeitnehmer dann Anspruch auf Überstundenentlohnung erst ab einer

./2

- 2 -

wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Stunden, während bei Vereinbarung von 10 Wochenstunden schon ab der 16. Arbeitsstunde Zuschlagsberechtigung bestünde.

Diese Regelung ist nicht einsichtig und würde jene Dienstnehmer, welche zwar teilzeitbeschäftigt sind, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit aber nur geringfügig unterschreitet, wesentlich benachteiligen.

Der Anreiz für den Arbeitgeber, Teilzeitbeschäftigte einzustellen, wird dadurch auf jene Dienstverhältnisse beschränkt, welche die Normalarbeitszeit nur geringfügig unterschreiten, da gemäß Absatz 4 des Entwurfes Überstundenzuschläge erst anfallen, wenn 150 % der vereinbarten Arbeitszeit überschritten werden.

Es wird daher angeregt, diese Bestimmung dadurch zu ersetzen, daß Überstundenzuschläge dann anfallen, wenn die Normalarbeitszeit pro Woche überschritten wird.

2. In § 19 b, Absatz 5 ist ein Benachteiligungsverbot gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ausgesprochen, mit Beweisumkehr für den Streitfall zu Lasten des Arbeitgebers.

Diese Bestimmung wird seitens des Sekretariates der Österreichischen Bischofskonferenz als nicht zielführend abgelehnt und angeregt, sie ersatzlos entfallen zu lassen. Meistens liegt die unterschiedliche Behandlung zwischen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern eben gerade in der Tatsache der flexibleren Einsatzmöglichkeit des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers gegenüber dem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, also darin, daß eben eine Teilzeitbeschäftigung vorliegt, welche den Einsatz in bestimmten Sparten verunmöglicht. Durch die Beweislastzuteilung an den Arbeitgeber wird es in vielen Fällen zu schwierig zu entscheidenden Verfahren kommen, noch dazu, wenn sachliche Gründe schwer belegbar sind.

Gleichzeitig mit dieser Stellungnahme werden 25 Ausfertigungen dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.



*Alfred Kostelecky*  
(Bischof Dr. Alfred Kostelecky)  
Sekretär  
der Bischofskonferenz