

ÖSTERREICHISCHE ÄRZTEKAMMER

Körperschaft öffentlichen Rechts

Mitglied der World Medical Association

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESGESETZENTWURF	
Zl.	-GE/19...
Datum: 2. APR. 1992	
Vert. 03. April 1992	

WIEN, I.,
Weihburggasse 10 - 12
Postfach 213
1011 WIEN

Unser Zeichen Dr. C/Ka/390/92

Ihr Schreiben vom: 18.12.91

Ihr Zeichen Zl. 52.015/
26-2/91

Wien, am 25.3.1992

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz geändert wird

Die Österreichische Ärztekammer erlaubt sich zu oben genannten Entwurf folgende Stellungnahme abzugeben:

Der vorliegende Entwurf ist im Hinblick auf das Thema "Überschreitung der zeitlichen Grenzen des AZG durch Spitalsärzte" dazu zu benutzen, um dringende Forderungen der Österreichischen Ärztekammer nach einer Liberalisierung der zeitlichen Grenzen des Arbeitszeitgesetzes für angestellte Spitalsärzte in Erinnerung zu rufen:

Für uns ist eine über die zeitlich zulässige Tagesarbeitszeit von 13 Stunden hinausgehende Dienstzeit für den Spitalsbetrieb unverzichtbar. Die Anzahl der notwendigen und sinnvollen Nachtdienste pro Monat beträgt 8, wobei der Wochenenddienst beinhaltet ist. Ein Splitting der Wochenenddienste ist zwar möglich, jedoch ist ein durchlaufender Wochenenddienst, aus der Sicht der Ärzte sinnvoll. Hieraus ergibt sich eine notwendige Wochenarbeitszeit von ca. 75 bis 80 Stunden, wobei darauf hingewiesen wird, daß eine Aufrechterhaltung des normalen Spitalsbetriebes mit einer maximal 60-Stunden-Woche derzeit nicht durchführbar ist.

Es stellt dies offensichtlich einen Versuch dar, um die zweifelsohne bestehenden Ungleichheiten zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu beseitigen. Da die Österreichische Ärztekammer sowohl freiberuflich tätige Ärzte als Arbeitgeber, als auch angestellte Spitalsärzte, Betriebsärzte und Bundesschulärzte als Arbeitnehmer standespolitisch vertritt, wird insgesamt aus dieser Sicht heraus die geplante Novelle nicht abgelehnt.

Die besonders hervorstechenden Neuregelungen werden im folgenden besprochen:

Zu § 19 b, Abs. 2:

Nach dieser Bestimmung sollte bei Teilzeitarbeitsverhältnissen, die bereits vor Inkrafttreten dieser Bestimmung abgeschlossen und die nicht durch Betriebsvereinbarung oder schriftlichen Einzelvertrag geregelt werden, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit binnen 6 Monaten ab dem Inkrafttreten schriftlich vereinbart werden oder durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden.

Der österreichischen Rechtsordnung ist zwar ein generelles Rückwirkungsverbot von Gesetzen nicht bekannt (Ausnahme Strafrecht). Hier liegt aber ein über das Maß des Notwendigen hinausreichender Eingriff in die Rechte des Arbeitgebers vor, der abzulehnen ist.

Zu § 19 b, Abs. 3 und 4:

Nach dieser Gesetzesbestimmung sollte der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß (Mehrarbeit) nur insoweit verpflichtet sein, als

- 1) gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen, und
- 2) ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrheit zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten im Sinne des § 8 erforderlich ist und
- 3) berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen und
- 4) das Ausmaß der Mehrarbeit 50 v. H. des vereinbarten Arbeitszeitausmaßes nicht übersteigt.

Absatz 4 verpflichtet den Arbeitgeber für Mehrarbeit, die das Ausmaß nach Abs. 3, Zif. 4 überschreitet, dem Arbeitnehmer einen Zuschlag von 50 v. H. zu vergüten. Zu diesen beiden Bestimmungen ist anzumerken, daß eine Fixierung der maximal zulässigen Mehrarbeit und der daraus resultierenden Pflicht des Dienstgebers zur Zahlung eines Zuschlages für den Fall der Überstundenleistung insofern bedenklich erscheint, als daß Mehrarbeit erst dann einen Überstundenzuschlag auslöst, wenn der Arbeitnehmer die tägliche betriebliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden überschreitet (OGH, 31.10.1967, Arb. 8469, u. v. 3.2.1976, Ind. 695), sofern im jeweiligen Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist.


In den Kollektivverträgen mit einer kürzeren wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel vorgesehen, daß der Überstundenzuschlag erst bei Überschreitung der 40-Stunden-Woche zu bezahlen ist (so z. B. der Kollektivvertrag der Handelsangestellten). Es ist nicht einsichtig, warum ein Vollzeitbeschäftigter für die gleiche Arbeit in der gleichen Zeit weniger verdienen sollte als ein Teilzeitbeschäftigter, der durch die geplante Novellierung bei einer vereinbarten Arbeitszeit von z. B. 20 Stunden und einer tatsächlichen Arbeitszeit von z. B. weniger als 40 Stunden in den Genuß von Überstundenzahlungen gelangt.

Auch möchten wir empfehlen, den Tatbestandskatalog des Abs. 3 (Zif. 1 - 4) nicht als kumulative sondern als alternierende Voraussetzung für die Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit anzuführen, um dadurch eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen, da ansonsten das leidige Problem der Überschreitung der zeitlichen Grenzen durch einen teilzeitbeschäftigten Arzt erneut auftreten könnte und dadurch mit neuerlichen Anzeigen durch das Arbeitsinspektorat zu rechnen wäre.

Zu § 19 b, Abs. 5:

Diese Regelung sieht vor, daß teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden dürfen, sofern nicht sachliche Gründe diese unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Im Streitfall hätte der Arbeitgeber zu beweisen, daß eine Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit erfolgt. Dazu sei festgehalten, daß die Schaffung eines Benachteiligungsverbotes grundsätzlich als positiv zu sehen ist, jedoch dieser Regelung ein weiterer Konfliktpunkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer systemimmanent ist, da es für den Arbeitgeber sicherlich schwer sein dürfte, eine im einen oder anderen Fall gerechtfertigte Benachteiligung entsprechend zu begründen. Im übrigen kann ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer sozial nie gleichwertig in einen Betrieb integriert sein, wie ein Vollzeitbeschäftigter.

Mit vorzüglicher Hochachtung


Prim. Dr. M. Neumann
Präsident

