



22/SN-123/ME

# BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

## Bundeswirtschaftskammer

Bundeswirtschaftskammer · A-1045 Wien · Postfach 107

An das  
Präsidium des  
Nationalrates  
Parlament

1017 Wien

BUNDESGESETZENTWURF	
21. ....	-GE/19.....
Datum:	7. APR. 1992
Verteilt	10. April 1992

*St. Harzetz*

Ihre Zahl/Nachricht vom

Unsere Zahl/Sachbearbeiter  
Sp 695/92/Dr. M/MS  
Dr. Mayr

Bitte Durchwahl beachten  
Tel. 501 05/ 4286  
Fax 502 06/ 240

Datum  
1. 4. 1992

Betreff  
Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem  
das Arbeitszeitgesetz geändert wird.

In der Beilage übermitteln wir Ihnen 25 Ausfertigungen unserer an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgegebenen Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz geändert wird, zur gefälligen Kenntnisnahme und Verwendung.

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Für den Generalsekretär:



Beilagen



# BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

## Bundeswirtschaftskammer

Bundeswirtschaftskammer · A-1045 Wien · Postfach 107

An das  
Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales

Stubenring 1  
1010 Wien

Ihre Zahl/Nachricht vom	Unsere Zahl/Sachbearbeiter	Bitte Durchwahl beachten	Datum
52.015/26-2/91 18.12.1991	Sp 695/92/Dr. M/MS Dr. Mayr	Tel 501 05/ Fax 502 06/ <b>4286</b> <b>240</b>	1. 4. 1992

Betreff  
Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem  
das Arbeitszeitgesetz geändert wird.

Auch dieser Entwurf steht offensichtlich, wengleich die Erläuternden Bemerkungen keine diesbezügliche Bemerkung enthalten, in Zusammenhang mit der in Aussicht genommenen Pensionsreform und der Anhebung des Pensionsanfallalters für Frauen. Diesbezüglich verweisen wir auf die allgemeinen Bemerkungen, die wir in unserer Stellungnahme zum Gleichbehandlungsgesetz ausgeführt haben. Der Entwurf wird von uns in der vorliegenden Form entschieden abgelehnt:

Zunächst weisen wir die Bemerkung in den Erläuterungen, wonach in der Praxis Teilzeitbeschäftigte in vielen Bereichen schlechtergestellt sind, als unrichtig zurück. Die Tatsache, daß Teilzeitbeschäftigte in der Praxis des öfteren ein höheres Arbeitszeitausmaß erbringen als ursprünglich vereinbart war, hat mit einer Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten nichts zu tun, solange die Erweiterung der Arbeitsverpflichtung mit Zustimmung des betroffenen Teilzeitbeschäftigten erfolgt. Der vorliegende Entwurf würde dazu führen, daß Teilzeitbeschäftigte in manchen Bereichen wesentlich bessergestellt wären als Voll-

- 2 -

zeitbeschäftigte. Dies gilt insbesondere für die im Entwurf vorgesehene Verpflichtung der Dienstgeber, ab einer gewissen Mehrarbeitsleistung einen Zuschlag zum Lohn zu bezahlen. Der Entwurf müßte geradezu dazu führen, daß die Bereitschaft der Arbeitgeber, Teilzeitbeschäftigte einzustellen, merklich zurückgehen müßte. Dies wäre aber weder im Interesse der Wirtschaft, die Teilzeitbeschäftigte braucht, noch im Interesse der Arbeitnehmer, weil diese ja an Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen interessiert sind. Der Gesetzgeber sollte daher eher Maßnahmen setzen, um die Teilzeitarbeit zu fördern, nicht aber, um sie zu erschweren. Wenn in den Erläuternden Bemerkungen auch das Argument der Frauendiskriminierung anklingt und diesbezüglich auf Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes verwiesen wird, so möchten wir darauf verweisen, daß eine allfällige Diskriminierung von Frauen durch die Teilzeitarbeit ja schon durch das im EG-Recht verankerte Verbot der mittelbaren Diskriminierung verboten wird. Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung ist ja im Entwurf zur Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes enthalten.

Unabhängig von diesen allgemeinen Bedenken gegen den vorliegenden Entwurf dürfen wir daran erinnern, daß die Bundeswirtschaftskammer schon vor vielen Jahren ein Reformprogramm zum Arbeitszeitrecht vorgelegt hat, daß aber die bisherigen Gespräche auf Sozialpartnerebene zu keiner Einigung über irgendwelche Maßnahmen geführt haben. Wir sind daher keinesfalls bereit, einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes zuzustimmen, wenn auch nicht unsere dringenden und berechtigten Anliegen gleichzeitig realisiert werden. Solange eine solche Bereitschaft nicht erkennbar ist, wenden wir uns gegen jede Novellierung des Arbeitszeitgesetzes.

Ungeachtet dieser grundsätzlichen Bedenken bemerken wir im einzelnen folgendes:

Zu § 19b Abs. 2:

Wir wenden uns dagegen, daß bei Teilzeitarbeit Ausmaß und Lage der Arbeitszeit schriftlich zu vereinbaren sind. Der Grundsatz der Formfreiheit von Verträgen, der für das gesamte Arbeitsrecht typisch ist, muß auch für die Teilzeitarbeit erhalten bleiben. Was sollte im übrigen gelten, wenn diesem Gebot der Schriftlichkeit nicht entsprochen wird? Völlig realitätsfremd wäre im übrigen die Verpflichtung, "alle" Teilzeitvereinbarungen innerhalb eines halben Jahres schriftlich zu vereinbaren.

Zu § 19 Abs. 3:

Was die Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit anlangt, reicht es unseres Erachtens keinesfalls aus, eine solche Verpflichtung nur insoweit zu installieren, als gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen. Hier muß im Prinzip dasselbe gelten wie beim Vollzeitarbeitsvertrag, wonach sich aus der Treuepflicht des Dienstnehmers auch eine Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit ergeben kann. Die Voraussetzung, daß ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegen muß, ist im wesentlichen eine Leerformel, weil kein Arbeitgeber Arbeitnehmer zu einer Mehrarbeit anhalten wird, wenn nicht ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt. Keine Einwände bestehen grundsätzlich dagegen, daß eine Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit nur dann besteht, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

Auch die Bestimmung, daß eine Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit generell dann nicht besteht, wenn das Ausmaß der Mehrarbeit 50 % des vereinbarten Arbeitszeitausmaßes übersteigt, erscheint uns überzogen. Es kann durchaus Fälle geben, wo ein Teilzeitbeschäftigter auch zu über 50 % Mehrarbeit verpflichtbar sein kann, wenn dem keine berücksichtigungswürdigen

- 4 -

Interessen entgegenstehen. Jedenfalls müßte klargestellt sein, daß mit der Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers auch über 50 % Mehrarbeit geleistet werden kann.

Zu § 19b Abs. 4:

Mit aller Entschiedenheit wenden wir uns gegen die Bestimmung des Abs. 4, wonach für Mehrarbeit, die 50 % des vereinbarten Arbeitszeitausmaßes überschreitet, ein Zuschlag von 50 % zu zahlen wäre. Diese Bestimmung würde eine durch nichts zu rechtfertigende Privilegierung der Teilzeitbeschäftigten gegenüber den Vollzeitbeschäftigten bedeuten, weil diese dann unter Umständen für dieselbe Arbeitszeit eine wesentlich höhere Entlohnung erhalten würden als die Vollzeitbeschäftigten. Eine solche Bestimmung könnte nicht ohne Rückwirkung auf das jeweilige betriebliche Lohngefüge sein und müßte letztlich zu einem Anheben des Lohn- und Gehaltsniveaus in den Betrieben mit Teilzeitbeschäftigung führen. Es muß am Grundsatz festgehalten werden, daß ein Lohnzuschlag immer erst dann gebühren kann, wenn die wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten ist.

Zu § 19b Abs. 5:

Ein eigenes Diskriminierungsverbot für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer halten wir für nicht erforderlich. Hier wird sozialpolitisch weit über das Ziel geschossen. Unseres Erachtens muß es auch in Zukunft jedem Arbeitgeber oder auch den Kollektivvertragsparteien möglich sein, Teilzeitbeschäftigte etwa im Bereich der sozialen Leistungen anders zu behandeln als Vollzeitbeschäftigte, weil ja auch der Beitrag der Teilzeitbeschäftigten zum Betriebsergebnis anders ist als das der Vollzeitbeschäftigten. Ganz entschieden wenden wir uns auch gegen die zunehmende Tendenz, zu Lasten des Arbeitgebers eine Beweislastumkehr vorzunehmen. Wer eine sachlich nicht gerechtfertigte Be-

nachteiligung behauptet, hat sie zu beweisen. An diesem Grundsatz darf nicht gerüttelt werden.

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

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT  
Der Präsident: Der Generalsekretär:

