HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER

1031 WIEN KUNDMANNGASSE 21 POSTFACH 600 TEL. 0222/711 32 TELEX 136682 hvsvt a TELEFAX 711 32 3777 DVR 0024279
KI. 1203/DW

Zl. 12-44.32/92 Rf/En

Wien, 8. April 1992

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament
1017 Wien

GESETZENTWURF
..... -GE/19 92
Datum: 13. APR. 1992
Verteilt 16. April 1992

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz geändert wird

Bezug: Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales an den Hauptverband vom 18. Dezember 1991, Zl. 52.015/26-2/91

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat uns ersucht, Ihnen 25 Ausfertigungen unserer Stellungnahme zu übersenden.

Wir übermitteln Ihnen hiemit die erbetenen Kopien.

Der Generaldirektor:

Beilagen

HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER

1031 WIEN KUNDMANNGASSE 21 POSTFACH 600 TEL 0222/711 32 TELEX 136682 hvsvt a TELEFAX 711 32 3777 DVR 0024279
KI 1203 DW

Zl. 12-43.23/92 Rf/En

Wien, 8. April 1992

An das
Bundesministerium für Arbeit
und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz geändert wird

Bezug: Ihr Schreiben vom 18. Dezember 1991, Zl. 52.015/26-2/91

Der Hauptverband erhebt gegen den vorliegenden Gesetzesentwurf keine grundsätzlichen Einwände.

Im Zusammenhang damit stellt sich jedoch die Frage, wie künftig die Arbeitszeit des medizinischen Personals in öffentlichen und privaten Krankenanstalten geregelt werden soll. Die Sonderregelung in § 19 Arbeitszeitgesetz reicht nicht bzw. gilt nur für private Krankenanstalten, wie die Spitäler der Sozialversicherung, gegen deren Funktionäre (Obmänner) vereinzelt bereits wegen Nichteinhaltung der Arbeitszeitvorschriften Verwaltungsstrafverfahren eingeleitet worden sind. Im Bericht des Bundesministeriums für Gesundheit anläßlich der Geschehnisse in Lainz im Jahre 1989 wurde überdies ein für öffentliche und private Krankenanstalten gleichermaßen geltendes Arbeitszeitrecht angekündigt.

Der Hauptverband verweist mit Nachdruck auf die Notwendigkeit der Neuordnung des Arbeitszeitrechts in Krankenanstalten, die von ihm in den letzten Jahren bereits mehrmals erbeten wurde.

Zu **Z. 1 - § 19b des Entwurfes** sei jedoch folgendes angemerkt:

a) Teilzeitarbeit liegt gemäß § 19b Abs. 1 des Entwurfes vor, wenn die vereinbarte **regelmäßige Wochenarbeitszeit** die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere **normale Arbeitszeit** im Durchschnitt unterschreitet.

In dieser Bestimmung müßte eindeutig festgelegt werden, auf welchen Zeitraum sich die Durchschnittsbetrachtung erstreckt, aufgrund derer sich im Vergleich zu den gesetzlichen Bestimmungen und den Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung eine kürzere Normalarbeitszeit ergibt. Mangels einer solchen Regelung wäre die Feststellung, ob Teilzeitarbeit vorliegt oder nicht, nicht immer eindeutig möglich.

b) Zur Vermeidung von Mißverständnissen sollte in den Erläuterungen zu § 19b Abs. 3 des Entwurfes eindeutig klargestellt werden, daß der Arbeitnehmer nur dann Anspruch auf einen Mehrarbeitszuschlag im Sinne des § 19b Abs. 4 des Entwurfes hat, wenn die Mehrarbeit durch den Arbeitgeber angeordnet wurde.

c) Nach dem Wortlaut des § 19b Abs. 4 des Entwurfes gebührt einem Arbeitnehmer mit einer 30-stündigen Wochenarbeitszeitverpflichtung ein Mehrarbeitszuschlag nur dann, wenn dieser mehr als 15 Stunden Mehrarbeit (= 50 % der Normalarbeitszeit) leistet. Dies läßt die Interpretation zu, daß ein Mehrarbeitszuschlag erst bei einer wöchentlichen Gesamtarbeitsleistung von mehr als 45 Stunden gebühren würde.

Dieses Ergebnis widerspricht § 6 Abs. 1 lit.a Arbeitszeitgesetz, wonach bereits nach der 41. Wochenstunde Überstundenarbeit vorliegt und gemäß § 10 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz ein Überstundenzuschlag gebührt.

§ 19b Abs. 4 des Entwurfes sollte daher dahingehend ergänzt werden, daß eine Anwendung nur zulässig ist, soweit nicht nach § 6 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz ohnedies bereits Mehrarbeit vorliegt.

d) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen gemäß § 19b Abs. 5 des Entwurfes nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschätigten Arbeitnehmern benachteiligt werden, sofern nicht sachliche Gründe diese unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Nach den Erläuterungen hätte der Arbeitnehmer im Streitfall **die Benachteiligung** zwar zu **beweisen**, es soll aber ausreichen, daß der Arbeitnehmer den Umstand, daß die Benachteiligung **wegen Teilzeitarbeit** erfolgt, **behauptet**. Der Arbeitgeber hätte seinerseits zu beweisen, daß die Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit, sondern aus anderen Gründen erfolgt ist.

Unseres Erachtens sollte in § 19b Abs. 5 des Entwurfes eine beispielsweise Aufzählung der sachlichen Rechtfertigungsgründe für die unterschiedliche Behandlung von teilzeit- und vollbeschäftigten Arbeitnehmern aufgenommen werden, um Interpretationsprobleme zu vermeiden. Der Gesetzestext sollte daher um die in den Erläuterungen genannten Beispiele ergänzt werden.

Überdies wäre es auch überlegenswert, in dieser Bestimmung vorzusehen, daß der Arbeitnehmer den Umstand, wonach die Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit erfolgt ist, **glaubhaft machen muß**, um allfällige arbeitsrechtliche Verfahren ohne Erfolgsaussichten von vornherein zu vermeiden.

Sollte dieser Anregung nicht gefolgt werden, sollte der Entwurf zumindest dahingehend ergänzt werden, daß der Arbeitnehmer die aus seiner Sicht bestehenden Gründe für die Behauptung einer Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit anzugeben hat,

***

Ihrem Ersuchen entsprechend haben wir 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme an das Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Der Generaldirektor: