



REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ

Betritt	GESETZENTWURF
Zl.	70-GE/19 96
Datum:	7. OKT. 1996
Verteilt	0.8. Okt. 1996 <i>Bel</i>

Dr. Hajek

Museumstraße 7
A-1070 Wien

Briefanschrift
A-1016 Wien, Postfach 63

Telefon
0222/52 1 52-0*

Telefax
0222/52 1 52/2727

Fernschreiber
131264 jusmi a

Teletex
3222548 = bmjust

Sachbearbeiter

Klappe

(DW)

GZ 7.332/3-I 6/1996

An das
Präsidium des
Nationalrats

Wien

Betrifft: Stellungnahme des Bundesministerium für Justiz zum Entwurf eines Nachtarbeitsgesetzes; Begutachtungsverfahren.

Das Bundesministerium für Justiz beehrt sich, mit Beziehung auf die Entschließung des Nationalrats vom 6. Juli 1961 25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zu dem oben angeführten Gesetzesentwurf zu übermitteln.

2. Oktober 1996
Für den Bundesminister:

STROHMAYER

**Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:**



REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ

GZ 7.332/3-I 6/1996

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Wien

Museumstraße 7
A-1070 Wien

Briefanschrift
A-1016 Wien, Postfach 63

Telefon
0222/52 1 52-0*

Fernschreiber
131264 jusmi a

Sachbearbeiter

Klappe

Telefax
0222/52 1 52/2727

Teletex
3222548 = bmjust

(DW)

Betrifft: Entwurf eines Nachtarbeitsgesetzes

zu Z. 52.155/7-2/96

Das Bundesministerium für Justiz beehrt sich, mit Beziehung auf das Schreiben vom 29. August 1996 zu dem oben angeführten Gesetzesentwurf wie folgt Stellung zu nehmen:

Zum § 8 Abs. 3:

1. Die Festlegung des Zeitpunkts des Verbrauchs eines Zeitguthabens ist mit der gesetzlich bereits geregelten Art der Festlegung eines Zeitpunkts für den Urlaubsantritt vergleichbar. Bei der Regelung des Verfahrens zu Durchsetzung eines bestimmten Konsumationszeitraumes bietet sich daher eine Übernahme des bereits praktizierten Konzepts des § 4 Abs. 4 UrlG an.

2. Auch der vorliegende Entwurf des § 8 Abs. 3 Z 2 geht in Übereinstimmung mit der Konstruktion des § 4 Abs. 4 UrlG davon aus, daß der Arbeitnehmer den

Zeitausgleich grundsätzlich selbst dann konsumieren darf, wenn der Arbeitgeber rechtzeitig eine Feststellungsklage eingebracht hat. Der Arbeitnehmer setzt sich - ähnlich wie beim eigenmächtigen Urlaubsantritt - dem Risiko seiner Entlassung aus, wenn im folgenden Gerichtsverfahren die Interessenabwägung zu seinem Ungunsten ausfällt und urteilsmäßig festgestellt wird, daß er nicht berechtigt war, Zeitausgleich in dem gewünschten Zeitraum zu konsumieren. Die vorgeschlagene "Klage auf Feststellung des Bestehens eines entgegenstehenden betrieblichen Interesses" erscheint daher nicht gut geeignet, die Zulässigkeit der Konsumation des Zeitausgleichs zu beurteilen, weil es nicht auf das bloße Bestehen eines Interesses, sondern auf dessen Überwiegen ankommt. Das Bestehen oder Überwiegen eines Interesses ist außerdem im Sinne des § 228 ZPO nicht feststellungsfähig, weil es sich bei einem Interesse weder um ein Rechtsverhältnis noch um ein Recht handelt. Gegenstand der Feststellung könnte daher - wie beim § 4 Abs. 4 Urlaubsgesetz - die mangelnde Berechtigung sein, den Zeitausgleich in einem bestimmten Zeitraum zu konsumieren.

3. Der Entwurf sieht vor, daß die Konsumation des Zeitguthabens zulässig ist (und daß der Arbeitnehmer nicht wegen Arbeitsverweigerung entlassen werden kann), wenn der Arbeitgeber innerhalb der in § 8 Abs. 3 Z 2 vorgesehenen Frist keine Klage eingebracht hat. Die subjektive Formulierung im § 8 Abs. 3 Z 2 ("kann davon ausgehen") ließe aber auch nach Ablauf der Frist die Möglichkeit einer Feststellungsklage offen. Dies sollte aber wegen der mangelnden Relevanz der Entscheidung und zur Vermeidung von Kosten und einer unnötigen Belastung der Gerichte ausgeschlossen werden.

4. Eine den vorstehenden Bedenken Rechnung tragende Formulierung des § 8 Abs. 3 könnte nach dem Vorbild des § 4(4) UrlG etwa lauten:

"Kommt eine Vereinbarung über den Verbrauch eines Zeitguthabens zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber nicht zustande, so kann der Arbeitnehmer das

Titelstellung

3

Erläuterung

Gerichtsurteil

Zeitguthaben verbrauchen, wenn er dem Arbeitgeber den gewünschten Zeitraum mindestens 4 Wochen vorher bekannt gegeben hat. Hat der Arbeitgeber jedoch binnen **14 Tagen** nach dieser Bekanntgabe wegen des Zeitraums des Verbrauchs des Zeitguthabens die Klage eingebracht, so ist der Verbrauch des Zeitguthabens in diesem Zeitraum nur dann zulässig, wenn das Interesse des Arbeitnehmers daran höher zu bewerten ist als ein entgegenstehendes betriebliches Interesse."

2. Oktober 1996
Für den Bundesminister:

STROHMAYER

