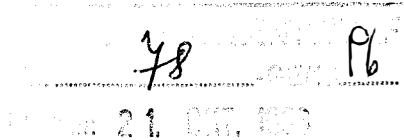


**REPUBLIK ÖSTERREICH  
BUNDESKANZLERAMT**A-1014 Wien, Ballhausplatz 2  
Tel. (0222) 531 15/0  
Telex 1370 Telefax 535 0338  
DVR: 0000019

GZ 141.180/2-I/11/96

Präsidium des  
Nationalrates  
Parlament  
Dr. Karl Renner-Ring 3  
1010 WIEN**Dringend**

22.10.96 / H. Hajek

Sachbearbeiter  
JESCHKOKlappe/Dw  
4213

Ihre GZ/vom

**Betrifft:** Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das  
Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das  
Arbeitsverfassungsgesetz geändert werden;  
Begutachtung

Im Sinne der Entschließung des Nationalrates betreffend die  
Begutachtung der an die vorberatenden Körperschaften und  
Zentralstellen versendeten Gesetzesentwürfe beehrt sich die  
Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, die Stellungnahme  
zu dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales erstell-  
ten und mit Zl. 52.015/36-2/96 zur Begutachtung versendeten  
Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz,  
das Arbeitsruhegesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz ge-  
ändert werden, in 25facher Ausfertigung zu übermitteln.

Beilage

25 Kopien

21. Oktober 1996  
Die Bundesministerin  
für Frauenangelegenheiten:  
KONRADFür die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

**REPUBLIK ÖSTERREICH  
BUNDESKANZLERAMT**A-1014 Wien, Ballhausplatz 2  
Tel. (0222) 531 15/0  
Telex 1370 Telefax 535 0338  
DVR: 0000019

GZ 141.180/2-I/11/96

Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales  
Stubenring 1  
1010 WIEN**Dringend**  
21. Okt. 1996Sachbearbeiter  
JESCHKOKlappe/Dw  
4213

Ihre GZ/vom

**Betrifft:** Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das  
Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das  
Arbeitsverfassungsgesetz geändert werden;  
Begutachtung

Zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitge-  
setz, das Arbeitsruhegesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz,  
geändert werden, Zl. 52.015/36-2/96, nimmt die Bundesministerin  
für Frauenangelegenheiten wie folgt Stellung:

**Grundsätzliche Bemerkungen:**

Verlässliche Arbeitszeiten sind ein wichtiges Element der beruf-  
lichen und persönlichen Sicherheit und ermöglichen besonders  
Frauen, die mit Kinderbetreuung, Haushalt und Beruf mehrfach  
belastet sind, ihre Verpflichtungen geordnet abzuwickeln. Es  
ist deshalb unabdingbar notwendig, daß Flexibilisierungsmaß-  
nahmen nur in Absprache mit den ArbeitnehmerInnen beschlossen  
und durchgeführt werden. Diese Gemeinsamkeit aber setzt Regeln  
voraus, die der kollektiven Rechtsgestaltung überantwortet  
werden können und die über Einzelinteressen hinaus tragfähige  
Möglichkeiten der Durchsetzung des individuellen Rechts vor-  
sehen.

Zu § 4 (2): Grundsätzlich begrüßt die Frauenministerin den Vor-  
schlag entfallene Arbeitszeit, die in Verbindung mit Feier-  
tagen zu längeren Freizeitblöcken führt, einarbeiten zu können.

- 2 -

Der im Gesetzesentwurf vorgesehene **Einarbeitungszeitraum von 52 Wochen** ist aber unübersehbar lang und sollte **ausschließlich** - wenn notwendig - einer **kollektivvertraglichen** Regelung vorbehalten bleiben, damit **arbeiterInnen** gerechte Lösungen sichergestellt werden können.

**Einzelvertragliche Vereinbarungen** über die regelmäßige Erhöhung der täglichen Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden täglich sollen nach geltender Rechtslage nur bis zu einem **Durchrechnungszeitraum von 7 Wochen** zulässig bleiben.

Zu § 4 (3): Beschäftigte im Handel sind bereits jetzt durch deutliche Abweichungen von der Regelarbeitszeit überdurchschnittlich belastet. Gerade zum Schutz der Interessen vieler im Handel beschäftigter Frauen erscheint es geboten, **Verlängerungen des Durchrechnungszeitraumes über vier Wochen hinaus ausschließlich dem Kollektivvertrag** bzw. der Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft zu überantworten.

Zu § 4 (5): Vorauszuschicken ist, daß bei Vereinbarung von langen Durchrechnungszeiträumen (von bis zu einem Jahr und darüber hinaus) sichergestellt werden muß, daß **ArbeitnehmerInnen zu jedem Zeitpunkt Zugang zur Information über den genauen Stand von (nicht) verbrauchter Arbeitszeit** haben müssen. Auch die aufgrund der Flexibilisierung kompliziertere Aufzeichnung von Überstunden macht es notwendig, eine von **ArbeitnehmerIn mit ArbeitgeberIn akkordierte Form der Niederschrift** der geleisteten Arbeitsstunden zu finden.

Die Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit über **Kollektivvertrag** auf 50 Stunden bzw. bei einem Durchrechnungszeitraum über einem Jahr auf 48 Stunden, wird angesichts der heute schon bestehenden Schwierigkeiten Beruf mit Familie zu vereinbaren, abgelehnt. Als **Obergrenze** für die wöchentliche Normalarbeitszeit sind **45 Wochenstunden** ausreichend.

Die in den Erläuterungen zur genannten Bestimmung angeführte Möglichkeit Zeitausgleich bis zu einem Jahr anzusparen, ist in Hinblick auf **Wiedereinbindungsmöglichkeiten** ins betriebliche Geschehen nach langem Zeitausgleich zu überprüfen.

Sicherzustellen ist jedenfalls vorweg, daß mehrmonatiger Zeitausgleich in Absprache mit dem Arbeitgeber geschieht und längerfristige Absenz vom betrieblichen Geschehen nicht zum Anlaß für eine Kündigung seitens des Arbeitsgebers genommen werden kann.

Klarzulegen ist auch, wie Einarbeitungsregelungen in Verbindung mit Fenstertagen in bezug zu Durchrechnungsvereinbarungen gehandhabt werden können. Deutlich zu machen ist dabei, daß die über Durchrechnungsvereinbarungen mögliche Ausdehnung der Normalarbeitszeit die Einarbeitungsregelungen nicht überlagern und damit außer Kraft setzen können. Auf Wunsch der/des ArbeitnehmerIn sind Einarbeitungsregelungen zum Zwecke der Erreichung größerer Freizeitblöcke der Durchrechnungsregelung vorzuziehen.

Zu § 4 (6): Der Einzeldienstvertrag soll auf keinem Weg ermächtigt werden, Regelungen gemäß Abs. 5 zuzulassen. Gerade flexiblere und damit häufig von Rechtsunsicherheit begleitete Arbeitszeitregelungen auszuhandeln, ist Aufgabe einer starken ArbeitnehmerInneninteressensvertretung und nicht an den/die einzelne ArbeitnehmerIn zu delegieren.

Zu § 4 (7): Sicherzustellen ist, daß eine 10stündige tägliche Normalarbeitszeit nicht zur Regel wird. Die **kollektivvertragliche Zulassung einer 10stündigen täglichen Normalarbeitszeit** darf nur dann erfolgen, wenn sie mit einer **deutlichen Arbeitszeitverkürzung** verbunden ist.

Insbesondere die unteren Einkommensgruppen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen zu finden sind, sind durch den weitgehenden Entfall von Überstundenzuschlägen verbunden mit der Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit jedenfalls in ihrer Lebensqualität stark betroffen. Es ist daher unerläßlich, Ausgleichsmaßnahmen - vorzugsweise in Form von Arbeitszeitverkürzung - vorzusehen. Weiters ist die **Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 9 Stunden täglich hinaus** nur zulässig, wenn genau definierte Ziele, wie Beschäftigungssicherung, Reduzierung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage, längere zusammenhängende Freizeit damit erreicht werden können. Ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen bedeutet für viele ArbeitnehmerInnen eine deutlich erhöhte Belastung. Vorgeschlagen

wird daher ein **Höchstausmaß** hinsichtlich des **Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen**. Längere Durchrechnungszeiträume sind auch aus Gründen der Unübersichtlichkeit für ArbeitnehmerInnen schwer kontrollierbar und daher abzulehnen.

Die Frauenministerin fordert wiederholt das **Recht auf Teilzeitarbeit für Eltern mit Kindern bis zum Schuleintritt** ein.

Für ArbeitnehmerInnen mit **Betreuungspflichten** von Kindern bis zum 14. Lebensjahr (mündige Minderjährige) sind mittels Kollektivvertrag **Sonderregelungen** zu treffen. Vorzusehen ist dabei auch die Möglichkeit, für ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten von Kindern bis zum 14. Lebensjahr die **bisherige Arbeitszeiteinteilung beizubehalten**.

In den Erläuterungen zu § 4 (7) wird ausgeführt, daß bei einer Verteilung der Wochenarbeitszeit auf 4 Tage an den weiteren Tagen der Woche keine Überstunden angeordnet werden dürfen. Angeregt wird, dies auch im Gesetzestext deutlich zu machen.

Zu § 4a (2): In der arbeitsmedizinischen Literatur sind die negativen gesundheitlichen Auswirkungen von Schichtarbeit hinreichend belegt. Die Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 9 Stunden hinaus in Verbindung mit Schichtarbeit wird daher abgelehnt.

Auch von einer Ausdehnung der Normalarbeitszeit über 40 Stunden Wochenarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum hinaus ist abzu-  
sehen.

Zu § 5 (3): Die vorgesehene Regelung soll durch eine ergänzende Bestimmung in § 7 ersetzt werden.

Zu § 5: Die Aufhebung geschlechtsspezifischer Bestimmungen hinsichtlich der Grenzen der täglichen Normalarbeitszeit wird akzeptiert.

Für ArbeitnehmerInnen mit **Betreuungspflichten** sind über Kollektivvertrag bzw. Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen **Sonderregelungen** zu treffen.

Zu § 7: Aufgrund der deutlich erleichterten Möglichkeiten mittels flexibler Normalarbeitszeitgestaltung betrieblichen Erfordernissen gerecht zu werden, sind **Überstunden** generell möglichst **hintanzuhalten**. Insbesondere in Hinblick auf Absatz 3 ist genauer festzulegen, was unter einem vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarf zu verstehen ist. Ein übermäßiger Arbeitsbedarf, der über die vorgesehenen Überstundenleistungen innerhalb einer Woche hinausreicht, ist jedenfalls mittels anderer Maßnahmen wie etwa Neueinstellungen abzudecken. Für den jeweiligen Anlaßfall ist zudem eine eigene Betriebsvereinbarung festzulegen.

Insbesondere für ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten ist vorzusehen, daß nach einer Woche mit Tagesarbeitszeit über 10 Stunden hinaus, eine gleichlange Periode mit Normalarbeitszeit folgt.

Eine Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden, der täglichen Normalarbeitszeit bis zu 12 Stunden ist in Zusammenhang mit Arbeitsbereitschaft (§ 5 Abs 1) durch das Arbeitsinspektorat nur über Überstunden zulässig, wenn kein Kollektivvertrag wirksam ist und auch kein Betriebsrat besteht.

Zu § 8: Vor- und Abschlußarbeiten werden überwiegend von Frauen erledigt. Ein **Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit über 11 Stunden hinaus** ist in diesem Zusammenhang **nicht akzeptabel**.

Zu § 12 (2): Die Bestimmung, daß der Kollektivvertrag die ununterbrochene Ruhezeit auf mindestens acht Stunden verkürzen kann, ist als unzureichend einzustufen. Nur wenn im Kollektivvertrag **ausreichende Ausgleichsmaßnahmen** (Ersatzruheregelungen) vorgesehen werden, kann einer Verkürzung der **ununterbrochenen Ruhezeit auf mindestens 10 Stunden** zugestimmt werden.

Zu § 19 c: Besonders für ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten ist es außerordentlich wichtig, Veränderungen in der Normalarbeitszeitgestaltung in ausreichendem Zeitabstand im voraus zu erfahren. Eine **Vorankündigung von mindestens zwei Wochen** ist daher aus Sicht der Frauenministerin unerläßlich. Auch an der

Regelung des § 19 c (3) unter Bezugnahme auf § 7 (3) samt diesbezüglicher Erläuterungen ist unbedingt festzuhalten.

Zu § 19 d: Die vorgesehene Teilzeitregelung ist um Regelungen über den Umstieg von Vollzeit auf Teilzeitarbeit hinsichtlich des **Abfertigungsanspruches** im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Teilzeitperiode zu ergänzen. Angeregt wird, Regelungen analog zur Gleitpension vorzusehen.

Zu § 19 f (2): Die vorgesehene Regelung, Überstunden erst nach einer 13-Wochenfrist nach Ende des Durchrechnungszeitraumes einseitig von der ArbeitnehmerIn bestimmen zu lassen, kann bedeuten, daß der Abbau von Zeitguthaben erst nach einer überaus langen Zeitspanne vorgesehen ist. Dieser Regelung kann nicht zugestimmt werden, da sie zu einer unzumutbaren Überbelastung über eine ausnehmend lange Zeitspanne führt.

Zu § 20a : Wird ein/e ArbeitnehmerIn während der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, kann die tägliche Ruhezeit unterbrochen werden, wenn innerhalb von zwei Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um mindestens vier Stunden oder die tatsächliche Dauer der Ruhezeitunterbrechung verlängert wird.

Zu § 20b: Angeregt wird, eine **Mindestnorm der Entlohnung für Reisezeiten** mit ausreichenden Erholungsmöglichkeiten zumindest über Kollektivvertrag festzulegen. Ausdrücklich angeführt werden soll, daß Reisezeiten ohne ausreichende Erholungsmöglichkeiten als Normalarbeitszeit oder als Überstunden abzugelten sind. Bei einer Reisezeit ohne ausreichende Erholungsmöglichkeiten kann einer Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf höchstens acht Stunden nicht zugestimmt werden. Vorzusehen ist eine tägliche **Mindestruhezeit von 10 Stunden**.

Zu § 26: Analog zu den Ausführungen zu §4 (5) muß bei Vereinbarung von langen Durchrechnungszeiträumen (von bis zu einem Jahr und darüber hinaus) sichergestellt werden, daß ArbeitnehmerInnen zu jedem Zeitpunkt Zugang zur Information über den genauen Stand von (nicht) verbrauchter Arbeitszeit haben müssen. Auch die aufgrund der Flexibilisierung kompliziertere

Aufzeichnung von Überstunden macht es notwendig, eine von ArbeitnehmerIn mit ArbeitgeberIn akkordierte Form der Niederschrift der geleisteten Arbeitsstunden zu finden.

Angeregt wird, auch im strittigen Fall den/die ArbeitgeberIn mit der Führung des Beweises seiner Auffassung zu beauftragen.

Zu § 28: Die Strafsätze bei Nichtbeachtung der gesetzlichen Regelung sind deutlich anzuheben.

Entsprechend der EntschlieÙung des Nationalrates anläÙlich der Verabschiedung des Geschäftsordnungsgesetzes, BGBl 178/1961, werden 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

21. Oktober 1996  
Die Bundesministerin  
für Frauenangelegenheiten:  
KONRAD

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

