

AMT DER
WIENER LANDESREGIERUNG



Dienststelle MD-Verfassungs- und
Rechtsmittelbüro

Adresse 1082 Wien, Rathaus

Telefonnummer 4000-82 334

MD-VfR - 1349/96

Wien, 17. Oktober 1996

Entwurf eines Bundesgesetzes,
mit dem das Arbeitszeitgesetz,
das Arbeitsruhegesetz und das
Arbeitsverfassungsgesetz ge-
ändert werden;
Stellungnahme

78 96
22. OCT. 1996

23. 10. 96


H. Jankowitsch

An das
Präsidium des Nationalrates

Das Amt der Wiener Landesregierung übermittelt in der Beilage
25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zu dem im Betreff ge-
nannten Gesetzentwurf.

Für den Landesamtsdirektor:

Beilage
(25-fach)


Dr. Jankowitsch
Senatsrat

AMT DER
WIENER LANDESREGIERUNG

Dienststelle MD-Verfassungs- und
Rechtsmittelbüro
Adresse 1082 Wien, Rathaus
Telefonnummer 4000-82 334

MD-VfR - 1349/96

Wien, 17. Oktober 1996

Entwurf eines Bundesgesetzes,
mit dem das Arbeitszeitgesetz,
das Arbeitsruhegesetz und das
Arbeitsverfassungsgesetz ge-
ändert werden;
Begutachtung;
Stellungnahme

zu Zl. 52.015/36-2/96

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Zu dem mit Schreiben vom 19. September 1996 übermittelten Ent-
wurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das
Arbeitsruhegesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert
werden, wird nach Anhörung des Unabhängigen Verwaltungssenates
Wien wie folgt Stellung genommen:

Zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes:

Zu § 4:

Der in Abs. 3 verwendete Begriff des "Arbeitnehmers im Handel"
bedarf, um den Anforderungen des Art. 18 B-VG zu entsprechen
sowie im Interesse der Rechtssicherheit für die Normadressaten,
einer näheren Präzisierung.

- 2 -

Zu § 7:

Um Auslegungsschwierigkeiten bei den Rechtsunterworfenen hintanzuhalten, sollten - auch im Interesse einer effizienten Durchführung allfälliger Verwaltungsstrafverfahren - die nachstehend angeführten Formulierungen durch Legaldefinitionen ergänzt werden:

Abs. 2 Z 1: "Gruppen von Betrieben, in denen ähnliche Verhältnisse vorliegen";

Abs. 3: "vorübergehend auftretender besonderer Arbeitsbedarf";

Abs. 4: "im öffentlichen Interesse betriebene Großbaustellen".

Nicht zuletzt fehlt in Abs. 1 eine Regelung, an wievielen Wochen im Kalenderjahr die Wochenarbeitszeit bis auf 45 Stunden ausgedehnt werden kann.

Zu § 9:

Diese Bestimmung sieht für den Fall, daß eine Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden überschritten wird, einen Durchrechnungszeitraum für jene Arbeitnehmer, die auf Grund von Arbeitsbereitschaftsvereinbarungen ihre Arbeitszeit verlängern, nicht vor. In den Erläuterungen wird dies damit begründet, daß die Zeit der Arbeitsbereitschaft keine Arbeitszeit im Sinne von Art. 2 Z 1 der Richtlinie 93/104/EG ist. Somit könne die Bereitschaftszeit nicht der Arbeitszeit zugerechnet werden. Der Europäische Gerichtshof hat den Begriff "Arbeitszeit" im Sinne von Art. 2 Z 1 der Richtlinie 93/104/EG noch nicht interpretiert. Allerdings ist in diesem Zusammenhang auf sein Urteil vom 9. Juni 1994 in der Rechtssache C-394/92, Slg. 1994 I-2497 hinzuweisen. Demnach gilt, "Als tägliche Arbeitszeit im Sinne des Art. 3 Abs. 2 der Verordnung (EWG) Nr. 3821/85 ... die Lenkzeit, alle sonstigen Arbeitszeiten sowie auch die Bereit-

- 3 -

schaftszeit". Eine eingehende Begründung, warum dieses Urteil auf den gegenständlichen Rechtsbereich nicht angewendet werden kann, erscheint daher erforderlich.

Zu § 10:

In Abs. 2 sollte eine Wahlmöglichkeit der Arbeitnehmer zwischen einer Abgeltung von Mehrleistungen in Geld oder Zeitausgleich verankert werden.

Zu § 12:

Abs. 2 sieht eine Verkürzung der ununterbrochenen Ruhezeit durch Kollektivvertrag auf mindestens acht Stunden vor. Da allfällige Wegzeiten vom und zum Arbeitsort die effektive Ruhezeit noch vermindern, ist aus medizinischer Sicht anzumerken, daß die tatsächlich verbleibende Ruhezeit unter Umständen ein Ausmaß erreichen kann, das keinen Erholungswert mehr gewährleistet.

Zu § 19c und § 19d:

In § 19c Abs. 2 Z 3 und § 19d Abs. 3 Z 3 sollte eine Klarstellung dahingehend erfolgen, daß unter berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers insbesondere familiäre Verpflichtungen, z.B. die notwendige Betreuung oder Pflege eines Kindes oder eines nahen Angehörigen, zu verstehen sind. Dies ist in besonderem Maße für Frauen von Bedeutung, da diese nach wie vor hauptverantwortlich familiäre und soziale Verpflichtungen wahrnehmen und daher von einer Änderung der Normalarbeitszeit massiv betroffen werden.

Nicht zuletzt müßte die im § 19c Abs. 2 Z 2 für Abweichungen von der Normalarbeitszeit zwei Wochen im vorhinein vorgesehene Mitteilung an den Arbeitnehmer auch in § 19d Abs. 3 betreffend die Teilzeitarbeit verankert werden.

Zu § 19f:

In Abs. 3 Z 2 wäre der Arbeitgeber zu verpflichten, eine allfällige Klagserhebung dem Arbeitnehmer unverzüglich bekanntzugeben.

Zu § 20a:

Die Rufbereitschaft ist nicht definiert, obwohl sie nicht unerhebliche Begünstigungen des Arbeitgebers (zu Lasten des Arbeitnehmers) vorsieht. Eine Definition wäre weiters schon deshalb erforderlich, um im Verwaltungsstrafverfahren feststellen zu können, ob die für eine Rufbereitschaft vorgesehenen abweichenden Regelungen überhaupt zur Anwendung kommen.

Weiters ist zu befürchten, daß mangels einer Definition als auch einer näheren Einschränkung der Anwendungsvoraussetzungen der Rufbereitschaft diese oftmals dazu mißbraucht werden könnte, das höchstzulässige Arbeitszeitausmaß zu überschreiten. Als Beispiel der Überlegungen sei nur angeführt, daß etwa große Handelsketten ihre Arbeitnehmer mit einem Handy ausstatten, um sie jederzeit rufbereit zu halten, auf Abruf zwölf Stunden arbeiten lassen und dies im Extremfall direkt im Anschluß an eine zuvor erst abgeschlossene Tagesarbeitszeit von bis zu 10 Stunden. Schließlich ist die Bestimmung des Abs. 2 Z 2 insoweit problematisch, als offenbar Ruhezeiten zwischen zwei Tagesarbeitszeiten in nicht näher konkretisiertem Ausmaß, somit theoretisch bis zum vollständigen Entfall, verkürzt werden können und dafür als Ausgleich lediglich vier Stunden abzugelten sind.

Zu § 20b:

Die an dieser Stelle vorgesehene Einschränkung der Erholungsmöglichkeit durch Verkürzung der Ruhezeit bei Reisen bietet insofern Anreiz zu allfälligen Mißbräuchen, als weder determiniert ist, was unter "keiner ausreichenden Erholungsmöglich-

- 5 -

keit" zu verstehen ist, noch in welchem Ausmaß die tägliche Ruhezeit diesfalls höchstens verkürzt werden kann.

Schließlich wäre ausdrücklich klarzustellen, inwieweit diese Bestimmungen auch für Lenker bzw. für die Verrichtung gefährlicher Arbeiten gelten sollen.

Zu § 32c:

Durch die als Abs. 2 vorgesehene Übergangsbestimmung könnten Betriebe, die über entsprechende Genehmigungen des Arbeitsinspektorates verfügen, bis zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen die gesetzliche Deckung der innerbetrieblichen Arbeitszeiteinteilung verlieren. Es ist daher zu erwägen, die Genehmigungen des Arbeitsinspektorates bis zum Inkrafttreten entsprechender Betriebsvereinbarungen - allenfalls unter Setzung einer entsprechenden Frist - weitergelten zu lassen. Auch dürfte insoweit ein Redaktionsfehler vorliegen, als nicht die "am 1. Jänner 1996 bestehenden rechtskräftigen Bescheide des Arbeitsinspektorates", sondern wohl solche gemeint sind, die am 1. Jänner 1997 rechtskräftig bestehen.

Zur Änderung des Arbeitsruhegesetzes:

Zu § 6a:

Mit der beabsichtigten Regelung, wonach Arbeitnehmer nur in zwei wöchentlichen Ruhezeiten pro Monat zu Rufbereitschaft herangezogen werden dürfen, kann im Bereich der Wiener Stadtwerke derzeit auf Grund bestehender Organisationsabläufe nicht in allen Bereichen das Auslangen gefunden werden. Aus Gründen der Aufrechterhaltung der Versorgung sowie der betrieblichen Sicherheit ist von der vorliegenden Regelung Abstand zu nehmen bzw. eine Ausnahme zugunsten kommunaler Versorgungseinrichtungen aufzunehmen.

Zu § 12a:

Das Arbeitsruhegesetz gilt gemäß § 1 Abs. 2 Z 1 lit. a für die Arbeitnehmer der von der Gemeinde Wien geführten Betriebe (z.B. Pflegeheime, Rettungs- und Krankenbeförderungsdienste, Elektrizitäts-, Gas- und Wasserwerke). Die Gemeinde Wien beschäftigt auch in den Betrieben Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehen. Für Beamte kommt jedoch der Abschluß von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen ebensowenig in Betracht wie für Vertragsbedienstete, für die die Bestimmungen der Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBI. für Wien Nr. 50, Anwendung finden (vgl. Stellungnahme des Amtes der Wiener Landesregierung vom 6. März 1995 zu § 9 des Ärzte-Arbeitszeitgesetzes zur do. Zl. 52.015/28-2/94). Die Regelung des § 12a über die Ausnahmen durch Kollektivvertrag ist daher in bezug auf die Wiener Gemeindebediensteten nicht anwendbar. Es ist daher eine dem § 20 Abs. 3 des Arbeitsruhegesetzes nachgebildete Regelung auch in § 12a aufzunehmen.

Zu § 27:

In Abs. 1 sollte die Höhe der Geldstrafe an das im Entwurf des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes vorgesehene Ausmaß angeglichen werden.

Abschließend wird angeregt, die bereits im April 1995 in Entwurfform vorgelegten Änderungen der Sonderregelungen für die Lenker von Kraftfahrzeugen in den vorliegenden Entwurf aufzunehmen. Dies wäre dringend notwendig, um die derzeitige unklare Rechtslage in diesem Bereich zu bereinigen. Nicht zuletzt sollte § 1 Abs. 2 Z 1 des Arbeitsruhegesetzes dem § 1 Abs. 2 Z 1 des Arbeitszeitgesetzes angeglichen werden, um auf diese Weise nicht nur den Geltungsbereich der beiden Gesetze aufeinander abzustimmen, sondern um bestimmte, für die kommunale Versorgung wichtige Bereiche des öffentlichen Dienstes wie Pflegeheime, Rettungs- und Krankenbeförderungsdienst, Elektrizitäts-,

- 7 -

Gas- und Wasserwerke auf diesem Weg vom Geltungsbereich des Arbeitsruhegesetzes auszunehmen.

Zum Arbeitsverfassungsgesetz:

Zu § 30:

Die Regelung des Inkrafttretens von Betriebsvereinbarungen bedarf im Interesse der Rechtssicherheit und der leichteren Feststellbarkeit des Zeitpunktes des Inkrafttretens einer sprachlichen Überarbeitung. Vorzusehen wäre, daß in den Betriebsvereinbarungen der Zeitpunkt ihres Inkrafttretens ausdrücklich anzugeben ist.

Weiters ist darauf hinzuweisen, daß die Richtlinie 93/104/EG gemäß Art. 18 bis spätestens 23. November 1996 umzusetzen ist. Im Gegensatz hiezu soll der vorliegende Entwurf größtenteils erst am 1. Jänner 1997 in Kraft treten. Diesbezüglich ist daher die EG-Konformität nicht gegeben.

Abschließend ist anzumerken, daß der Entwurf dem Erfordernis der sprachlichen Gleichbehandlung von Mann und Frau nicht gerecht wird. Diesbezüglich wird auf die im Handbuch der Rechtsetzungstechnik, Teil 1: Legistische Richtlinien 1990, Pkt. 10, angeführten Grundsätze der sprachlichen Gestaltung von Rechtsvorschriften verwiesen.

Gleichzeitig werden 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme an das Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Für den Landesamtsdirektor:



Dr. Jankowitsch
Senatsrat

OMR Dr. Krasa

