

BUNDESMINISTERIUM FÜR



LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT

*Das Lebensministerium*

*U. 2111*

Zl. 10.120/04-IA10/96

78 96  
22. 10. 1996  
*D. Kager*

An das  
Präsidium des Nationalrates  
Parlament  
1010 Wien

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz,  
das Arbeitsruhegesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert  
werden

Unter Bezugnahme auf das Rundschreiben des BKA-Verfassungs-  
dienst vom 13. Mai 1976, GZl. 600.614/3-VI/2/76, beehrt sich  
das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft in der  
Anlage 25 Ausfertigungen der ho. Stellungnahme zum Entwurf  
eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das  
Arbeitsruhegesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert  
werden zu übermitteln.

Beilagen

Für den Bundesminister:  
Dr. Küllinger

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

*Küllinger*



SEKTION I - RECHT

BUNDESMINISTERIUM FÜR



LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT

*Das Lebensministerium*

An das  
Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

im Hause

Wien, am 21.10.1996

Ihr Zeichen/Ihre Geschäftszahl  
Ihre Nachricht vom

52.015/36-2/96

Unsere Geschäftszahl

10.120/04-I A 10/96

Sachbearbeiter(in)/Klappe

Dr. Brodtrager/6227

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das  
Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und  
das Arbeitsverfassungsgesetz geändert werden

Zur do. Note vom 19. September 1996, Zl. 52.015/36-2/96, betreffend den Entwurf eines Bundesgesetzes mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert werden, teilt das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft folgendes mit:

Zur Umsetzung der RL 93/104/EG:

Artikel 17 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sieht vor, daß Abweichungen von den genannten Mindestvorschriften unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer durch die Mitgliedstaaten vorgesehen werden können. Diese Abweichungen können sowohl durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften als auch durch Tarifverträge



SEKTION I - RECHT

- 2 -

bestimmt werden. Aus naheliegenden Gründen wurde im gegenständlichen Entwurf von dieser Möglichkeit für die sozialen Dienste Gebrauch gemacht. Art 17 beinhaltet aber eine Reihe von anderen Tätigkeiten, wo eine zu starre Regelung der Arbeitszeit nicht angebracht erscheint (Anm.: u.a. in der Landwirtschaft, Art 17 Abs 2 c) vii), d)i) etc.). Bei den angeführten Tätigkeiten handelt es sich um solche, bei denen die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im voraus festgelegt oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann. Im Interesse einer flexiblen und sachgerechten Regelung der Arbeitszeit erscheint es notwendig, daß die Möglichkeit der Abweichung auch für diese Tätigkeiten auf der Ebene der Rechtsetzung zumindest eröffnet wird; die Ausgestaltung sollte den Kollektivvertragspartnern überlassen werden. Für die Land- und Forstwirtschaft erscheint eine Ausnahme zumindest für das Forstpersonal (Förster und vergleichbare Angestellte im privaten und öffentlichen Bereich) unabdingbar. In diesem Zusammenhang darf auf § 14 Abs 1 der Bundesforste-Dienstordnung 1986, BGBl 298 in der geltenden Fassung, verwiesen werden.

Zu Art I (AZG):

§ 4 Abs 5 und 6:

Es ist fraglich, ob durch eine Verlegung der Gestaltung der Arbeitszeit auf Kollektivvertragsebene eine ausreichende Flexibilisierung der Arbeitszeit erreicht werden kann. In einigen Branchen (z. B. Baubranche) werden sicherlich durch im Kollektivvertrag festgelegte Jahresarbeitszeitmodelle gute Ergebnisse erzielt werden können; in anderen - weniger homogenen - Branchen wiederum wird eine flexible Arbeitszeit wohl eher auf Betriebs-ebene festzulegen sein. Die vorgesehene enge Verknüpfung von Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung wird eine Flexibilisierung der Arbeitszeit teilweise sehr erschweren. Es sollte

- 3 -

daher überlegt werden, ob für die einzelne Betriebsvereinbarung die Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften tatsächlich erforderlich ist, oder ob nicht auch eine generelle Ermächtigung im Kollektivvertrag ausreichen würde. Zu bedenken ist auch, daß durch die vorgesehene Regelung bei den kollektivvertragsfähigen Körperschaften ein großer Verwaltungsaufwand entstehen würde. Das im Entwurf vorgesehene System erscheint zu starr und nicht gerade praxisfreundlich.

Weiters wäre für Betriebe, die nicht betriebsratspflichtig sind oder in denen sich kein Betriebsrat konstituiert hat, die Möglichkeit einer Einzelvereinbarung vorzusehen.

Zu § 19b:

Es ist systematisch und rechtspolitisch sinnvoller, vertragsrechtliche Bestimmungen für Gutsangestellte - auch aufgrund der geplanten Novellierungen dieses Abschnittes - nicht im AZG, sondern im Gutsangestelltengesetz zu regeln.

Zu § 19c:

Die Regelungen der Teilzeitbeschäftigten bezüglich der Lage der Normalarbeitszeit auch auf Vollbeschäftigte auszudehnen, bedeutet eine wesentliche Einschränkung der Dispositionsfreiheit des Arbeitgebers und erscheint den Intentionen des Gesetzes geradezu kontraproduktiv. Ein stichhaltiger Grund für diese Regelung konnte den Erläuterungen nicht entnommen werden.

Zu § 19f:

In der Praxis wird es wohl oft so sein, daß im vorhinein nicht konkret der Zeitpunkt zum Abbau von Zeitguthaben festgelegt werden kann, weil man auch die Entwicklung der betrieblichen

- 4 -

Geschehnisse nicht klar vorhersehen kann. Insoferne scheinen die Voraussetzungen der einseitigen Inanspruchnahme (Abs 3) als zu großzügig gestaltet. Es erscheint unbedingt notwendig, daß beim Abbau von Zeitguthaben die betrieblichen Erfordernisse stärker mitberücksichtigt werden. Es wird vorgeschlagen die Z 2 dahingehend abzuändern, daß betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen dürfen. Gänzlich überzogen scheint die Regelung, daß es zur Feststellung des höheren betrieblichen Interesses einer Feststellungsklage des Arbeitgebers bedarf.

Zu § 20a und b:

Die neuen Bestimmungen über Rufbereitschaft bzw. Reisezeit stellen keine praxisfreundliche Regelung dar. Zudem ist den Erläuterungen nicht zu entnehmen und daher nicht nachzuvollziehen, wodurch die konkreten Einschränkungen bestimmt wurden (z.B: Rufbereitschaft neun Tage pro Monat - Verkürzung der täglichen Ruhezeit zweimal pro Woche).

25 Abschriften dieser Stellungnahme werden wunschgemäß dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Für den Bundesminister:

Dr. Küllinger

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

